Judikát NS 21 Cdo 3195/2013

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	09/24/2014
Spisová značka:	21 Cdo 3195/2013
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.3195.2013.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3195/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležílka a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobce JUDr. M. V., zastoupeného Mgr. Ing. Ondřejem Chalupou, advokátem se sídlem v Praze 2 – Vinohradech, Mánesova č. 1374/53, proti žalovanému O2 Czech Republic a. s. se sídlem v Praze 4 – Michli, Za Brumlovkou č. 266/2, IČO 60193336, zastoupenému Dr. Josefem Černohlávkem, advokátem se sídlem v Praze 1 – Novém Městě, Jungmannova č. 31/23, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 15 C 155/2010, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 9. ledna 2013 č. j. 62 Co 305/2012-121, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 7. prosince 2011 č. j. 15 C 155/2010-85 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 4 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 27. 4. 2010 žalovaný sdělil žalobci, který u žalovaného vykonával na základě pracovní smlouvy práci právníka - specialisty na soutěžní právo, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť na základě rozhodnutí žalovaného o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce došlo v útvaru „Regulace a soutěžní právo“ k organizační změně, v důsledku které se žalobce stává s účinností od 1. 5. 2010 nadbytečným.

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 4 dne 26. 8. 2010 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl žalovaným na dobu jedenácti měsíců (do 31. 7. 2010) vyslán na pracovní stáž do Bruselu, že „e-mailovou zprávou“ ze dne 22. 2. 2010 mu žalovaný oznámil, že tato jeho stáž bude ukončena ke dni 31. 3. 2010, že žalobce s tímto způsobem ukončení stáže nesouhlasil, neboť žalovaný nedodržel podmínky pro ukončení stáže sjednané v dohodě o podmínkách absolvování stáže uzavřené mezi účastníky dne 8. 7. 2009, a že proto zůstal ve sjednaném místě výkonu pracovní stáže v Bruselu a pokračoval v této stáži i po 31. 3. 2010. Poté, co byl žalovaným vyrozuměn o přijetí „údajné organizační změny“ a co mu žalovaný předložil návrh dohody o rozvázání pracovního poměru, který odmítl, byla žalobci dne 28. 4. 2010 doručena výpověď z pracovního poměru ze dne 27. 4. 2010. Dopisem ze dne 29. 4. 2010 žalobce oznámil žalovanému, že tuto výpověď považuje za neplatnou a že trvá na dalším zaměstnávání. Má za to, že důvod uvedený ve výpovědi je „zástupný“ a že skutečným důvodem výpovědi bylo „zbavit se žalobce“ jako zaměstnance „za každou cenu“, a to patrně proto, že se odmítl podrobit požadavku žalovaného na předčasné ukončení stáže v Bruselu. Žalovaným přijatá organizační změna ze dne 24. 3. 2010 sice „navenek vykazuje formální splnění předpokladů pro dání výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce“, ale mezi „formalisticky pojatým rozhodnutím žalovaného a vlastním rozvázáním pracovního poměru se žalobcem neexistuje vztah příčiny a následku“, neboť z hlediska složení zaměstnanců se „fakticky“ nestal nadbytečným druh práce sjednaný v pracovní smlouvě se žalobcem a jeho pracovní činnost neodpadla.

Žalovaný zejména namítal, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci nebyla účelová, ale že „byla provedena v rámci rozsáhlých organizačních změn zaměřených na snižování nákladů u žalovaného“, kdy v roce 2010 žalovaný jen v útvaru „Právní a regulatorní záležitosti“ ukončil pracovní poměr s devíti dalšími zaměstnanci, z nichž bylo 6 právníků.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 7. 12. 2011 č. j. 15 C 155/2010-85 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 10.800,- Kč „na účet právního zástupce žalovaného“. Na základě zjištění, že rozhodnutím o organizační změně ze dne 24. 3. 2010 bylo s účinností od 1. 5. 2010 zrušeno pracovní místo žalobce, neboť žalovaný rozhodl, že v oddělení soutěžního práva zůstane Mgr. I. K., která byla do tohoto oddělení přijata jako „právník“ na dobu neurčitou ode dne 15. 10. 2009, že v organizační jednotce „právní podpora prodeje a marketingu“ byla k 1. 5. 2010 zrušena jedna pracovní pozice, v organizační jednotce „právní podpora prodeje sítí a nemovitostí“ byla zrušena dvě pracovní místa, v organizační jednotce „regulace a soutěžní právo“ jedno pracovní místo a k 1. 7. 2010 bylo zrušeno místo „správa společnosti“ a že v době od 5. 2. 2010 do 30. 6. 2010 byl dohodou rozvázán pracovní poměr s devíti zaměstnanci žalovaného, dospěl k závěru, že bylo prokázáno přijetí organizačního opatření žalovaného o snížení počtu zaměstnanců, že žalobce se stal nadbytečným, a že proto ve vztahu k němu byly splněny předpoklady pro výpověď z pracovního poměru.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 9. 1. 2013 č. j. 62 Co 305/2012-121 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 9.801,- Kč k rukám advokáta Dr. Josefa Černohlávka. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že se „v případě žalobce jednalo o organizační změnu“ podle § 52 písm. c) zákoníku práce, o níž bylo rozhodnuto ještě před tím, než byla žalobci dána výpověď, a v důsledku níž se stal žalobce pro žalovaného nadbytečným. Neshledal, že by šlo o organizační změnu „pouze fiktivní“, neboť stav zaměstnanců u žalovaného se v rozhodné době snížil o devět osob, a rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců tedy „skutečně sledovalo ty cíle, které zákoník práce předpokládá v ustanovení § 52 písm. c)“. Jako nerozhodnou posoudil okolnost, že žalovaný přijal v době nepřítomnosti žalobce do pracovního poměru právničku Mgr. I. K., přestože později rozhodl o zrušení jednoho pracovního místa v oddělení „regulace a soutěžní právo“, neboť pracovní smlouva s Mgr. I. K. byla uzavřena 5 měsíců před rozhodnutím žalovaného o organizační změně, a proto mezi „přijetím další právničky a organizačním opatřením“ není žádná souvislost. Zdůraznil, že rozhodnutí zaměstnavatele o tom, který ze zaměstnanců se stává nadbytečným, je pouze věcí zaměstnavatele a že soudy nejsou oprávněny je přezkoumávat. Okolnost, že žalovaný podle inzerce na internetu v lednu 2012 hledal do právního útvaru právníka se specializací na soutěžní právo, uplatněnou žalobcem v odvolacím řízení, nepovažoval odvolací soud za právně významnou, neboť platnost výpovědi z pracovního poměru je třeba posuzovat ke dni 27. 4. 2010, kdy byla výpověď doručena žalobci.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že žalovaný přistoupil k organizační změně „účelově“, neboť o organizační změnu se „věcně“ nejednalo a šlo pouze o to, „vytvořit v rámci obecně probíhající organizační změny účelovou záminku a formální dokument k ukončení pracovního poměru i se žalobcem“. Má za to, že za daných okolností (zejména s přihlédnutím k tomu, že přijetím Mgr. I. K. na místo právníka v době stáže žalobce v Bruselu žalovaný vytvořil stav, kdy jedno pracovní místo v oddělení „regulace a soutěžní právo“ mohlo být prezentováno jako nadbytečné, a že k přijetí organizační změny týkající se pouze žalobce došlo bezprostředně poté, co žalobce sdělil žalovanému, že se „bude brát o svá práva“ v souvislosti s předčasným ukončením jeho pracovní stáže) organizační opatření žalovaného č. 267/2010 nepředstavovalo podle svého obsahu a účelu rozhodnutí o snížení stavu jeho zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, ale toliko opatření, které „dovršilo již dříve učiněné a započaté ��kony směřující k tomu, aby mohl být, a ve skutečnosti byl, v rozporu se skutečností vydáván za splněný hmotněprávní předpoklad pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce“. Dovolatel vytýká odvolacímu soudu, že neprovedl důkazy nově předložené žalobcem v odvolacím řízení, které se týkaly přijetí nové zaměstnankyně Mgr. K. P. po skončení pracovního poměru se žalobcem na shodnou pozici, přestože pro posouzení, zda organizační změna sleduje cíle uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, je třeba „posoudit delší časový úsek jak před, tak po podání výpovědi“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že „rozsudek soudu prvního stupně se mění tak, aby žalobě bylo v plném rozsahu vyhověno“, popřípadě aby rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, neboť žalobce v dovolání uplatňuje námitky „nikoli právní, ale skutkové“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. Čl. II bod 2. zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného práva [jaké jsou předpoklady pro podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce], při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 28. 4. 2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobce pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 4.

2006 jako „právník“ a následně na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 4. 2008 jako „specialista pro soutěžní právo“. Žalovaný vyslal žalobce za účelem prohloubení jeho znalostí v oblasti soutěžního práva od 1. 9. 2009 na jedenáctiměsíční pracovní stáž do Bruselu, která byla žalovaným předčasně ukončena ke dni 31. 3. 2010 vzhledem k rozhodnutí jeho vedení, že je zapotřebí snížit náklady na zaměstnance. V době, kdy žalobce vykonával tuto stáž, žalovaný uzavřel pracovní smlouvu s Mgr. I. K. na pozici „právník“ na dobu neurčitou od 15. 10. 2009. Dne 24. 3. 2010 žalovaný přijal „Organizační změnu - rozhodnutí o nadbytečnosti č. 267/2010“, podle které bylo s účinností od 1. 5. 2010 zrušeno pracovní místo „právník“ v organizační jednotce „regulace a soutěžní právo“, obsazené žalobcem. Dne 27. 4. 2010 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru z důvodu jeho nadbytečnosti pro žalovaného.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří podle ustálené judikatury soudů to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 23. 7. 1968 sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001).

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, není významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Pouze v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle, a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato (srov. též za obsahově shodné dřívější právní úpravy právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005, nebo právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2009 sp. zn. 21 Cdo 4999/2008).

V projednávané věci žalobce za řízení před soudy tvrdil, že důvod uvedený ve výpovědi (nadbytečnost žalobce vzhledem k rozhodnutí žalovaného o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce) je „zástupný“ a že skutečným důvodem výpovědi bylo „zbavit se žalobce“ jako zaměstnance, neboť žalobce se odmítl podrobit požadavku žalovaného na předčasné ukončení pracovní stáže v Bruselu. Kdyby se uvedené tvrzení ukázalo pravdivým, a tedy kdyby dokazováním bylo prokázáno, že jednání žalovaného od počátku směřovalo k tomuto cíli, pak by rozhodnutí žalovaného ze dne 24. 3. 2010 č. 267/2010 o zrušení pracovního místa „právníka“ v organizační jednotce „regulace a soutěžní právo“, obsazeného žalobcem, nepředstavovalo podle svého obsahu a účelu rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců žalovaného za účelem zvýšení efektivnosti práce, ale opatření směřující k tomu, aby byl (mohl být) v rozporu se skutečností vydáván za splněný hmotněprávní předpoklad pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce žalobci. Takovéto „rozhodnutí“ nemůže být příčinou nadbytečnosti zaměstnance a výpověď z pracovního poměru, která by mu za této situace byla zaměstnavatelem dána podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, by byla neplatným právním úkonem.

Odvolací soud dovodil, že rozhodnutí žalovaného ze dne 24. 3. 2010 č. 267/2010 bylo rozhodnutím o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce a že nešlo o rozhodnutí, které by nesledovalo cíle předpokládané v tomto ustanovení (ve kterém by organizační změny byly „pouze fiktivní“), ze skutečnosti, že stav zaměstnanců u žalovaného se v době od 5. 2. 2010 do 30. 6. 2010 snížil o devět osob. S takovým posouzením rozhodnutí žalovaného ze dne 24. 3. 2010 č. 267/2010 nelze souhlasit, neboť okolnost, že u žalovaného došlo v období, do kterého spadá podání výpovědi žalobci, ke snížení stavu zaměstnanců, nevylučuje možnost, že uvedeným rozhodnutím týkajícím se pouze pracovního místa žalobce žalovaný sledoval dosáhnout rozvázání pracovního poměru se žalobcem výpovědí z důvodů tvrzených žalobcem, a nikoliv snížit stav zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. V této souvislosti měl odvolací soud náležitě zvážit skutečnost, že žalovaný rozhodl o zrušení pracovního místa žalobce a o tom, že v oddělení soutěžního práva zůstane Mgr. I. K. přijatá na místo „právníka“ v době pracovní stáže žalobce v Bruselu, bezprostředně poté, co žalobce odmítl dohodu se žalovaným o předčasném ukončení uvedené stáže ke dni 31. 3. 2010, a že tak učinil přes to, že na zahraniční pracovní stáž, na kterou žalobce jako „specialistu pro soutěžní právo“ vyslal za účelem prohloubení jeho znalostí v oblasti soutěžního práva - a nepochybně i k následnému využití takto prohloubených znalostí - vynaložil značné prostředky. To samozřejmě neznamená, že by odvolací soud měl přezkoumávat rozhodnutí žalovaného o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, neboť k tomu – jak správně uvádí odvolací soud - soudy nejsou oprávněny (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v časopise Soudní rozhledy č. 11/99, s. 374); uvedené

okolnosti jsou však významné z hlediska posouzení účelu, který žalovaný sledoval přijetím rozhodnutí ze dne 24. 3. 2010 č. 267/2010.

Odvolacímu soudu je též třeba vytknout, že nepovažoval za právně významnou okolnost, že žalovaný po skončení pracovního poměru mezi ním a žalobcem hledal do právního útvaru právníka se specializací na soutěžní právo. I když platnost právních úkonů v pracovněprávních vztazích je třeba posuzovat - jak správně uvedl odvolací soud - k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, a tedy v případě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem zaměstnanci k okamžiku doručení výpovědi zaměstnanci, nelze přehlédnout, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu (srov. například již zmíněný rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2735/2004).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 4) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 24. září 2014

JUDr. Jiří Doležílek

předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.