

Judikát NS 21 Cdo 4423/2011

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 10/11/2012
Spisová značka: 21 Cdo 4423/2011
ECLI: ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.4423.2011.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Neplatnost právního úkonu
Odbory
Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy: § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 61 odst. 1, 2, 4 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o. s.
ř.
§ 243b odst. 3 věta druhá o. s. ř.
Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 4423/2011

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně J. K., zastoupené JUDr. Františkem Steidlem, advokátem se sídlem v Klatovech I, Randova č. 204, proti žalované České republice – Ministerstvu obrany se sídlem v Praze 6, Tychonova č. 221/1, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 6 pod sp. zn. 19 C 167/2009, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. května 2011, č. j. 62 Co 76/2011-69, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 18. února 2010 č.j. 19 C 167/2009-33 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 6 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 15. 10. 2008 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro nadbytečnost, neboť „na základě TP č. 530240, č.j. V6-5/2008/M-1203 ze dne 25. 3. 2008 platných od 1. 10. 2008 byly provedeny takové organizační změny, kdy v jejich důsledku došlo dnem 30. 9. 2008 ke zrušení pracovního místa“ žalobkyně, na kterém byla pracovně zařazena.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď je neplatná a aby jí žalovaný zaplatil „náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, tj. 18.986,- Kč měsíčně, a to od 10.11.2008 do doby, než jí umožní pokračovat v práci“. Žalobu odůvodnila tím, že žalobce přistoupil k výpovědi přesto, že výbor odborové organizace VÚ 5008 Klatovy s výpovědí nesouhlasil. Proto oznámila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání a požadovala náhradu mzdy.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 18.2.2010 č.j. 19 C 167/2009-33 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci samé vycházel ze zjištění, že u žalovaného došlo k organizační změně spočívající mimo jiné ve zrušení pracovního místa žalobkyně ke dni 30.9.2008. Velitel 142. praporu VÚ Klatovy, který rozhodl o nadbytečnosti žalobkyně, byl při rozhodování, kterého z občanských zaměstnanců propustí, veden skutečností, že žalobkyně nemá řidičské oprávnění skupiny C, ačkoli podle pracovní náplně jednou z jejích pracovních

činností mělo být řízení speciálního terénního automobilu. Zabývá se otázkou, zda po žalovaném lze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni i nadále zaměstnával, dospěl k závěru, že s přihlédnutím k okolnosti, že „žádost o souhlas s výpovědí projednávala i žalobkyně, jak je zřejmé z dopisu ze dne 10. 10. 2008, je z povahy věci vyloučeno, aby souhlas odborové organizace byl žalovanému udělen“. „Zvýšená ochrana odborových funkcionářů upravená v ustanovení § 61 zák. práce nemůže jít nad právo zaměstnavatele provést takové organizační změny, které potřebuje provést za účelem řádného plnění svých úkolů a nezakládá povinnost zaměstnavatele vytvořit pro odborového funkcionáře nové vhodné pracovní místo jen proto, aby byl zaměstnanec – odborový funkcionář – zaměstnán v případě neudělení souhlasu s výpovědí z pracovního poměru“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 11.5.2011 č.j. 62 Co 76/2011-69 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a vyslovil, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Ve věci samé přisvědčil názoru soudu prvního stupně, že okolnost, že měla být dána výpověď žalobkyni a dále předsedkyni odborové organizace, na kterou odborový orgán ve svém zamítavém vyjádření žádosti žalovaného poukazoval, „nemůže být důvodem nesouhlasu s výpovědí, neboť povinnosti každého zaměstnavatele je především plnit úkoly, které vyplývají z jeho postavení“. „Za důvody, pro které by bylo možné po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával (v případě nesouhlasu odborové organizace s výpovědí z pracovního poměru) lze považovat například to, jestliže by odborová organizace poukazovala na skutečnost, že žalobkyně příkladně plní své pracovní povinnosti, že se jedná o dlouholetou zaměstnankyni, která vždy řádně pracovala, že se jedná o osobu zdravotně postiženou, jež má horší podmínky pro uplatnění na trhu práce a podobně“. Za skutečnosti, pro které nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, je třeba považovat jiné skutečnosti než ty, které naplňují použitý výpovědní důvod. „Lze jimi proto rozumět konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele došlo s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance na straně druhé další zaměstnávání mělo“. Nelze přehlédnout ani tu skutečnost, že rozhodnutí odborové organizace ze dne 6. 10. 2008 podepsala též žalobkyně jako místopředsdkyně odborové organizace. V daném případě došlo k organizační změně, která nebyla pouze účelová a fiktivní, a vzhledem k tomu, že žalobkyně před soudem prvního stupně přes poučení neuplatnila tvrzení, že na její místo byl bezprostředně po skončení pracovního poměru žalobkyně přijat nový skladník, výpověď splňuje všechny zákonné náležitosti, a je platná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Zásadní právní význam spatřovala v potřebě vyjasnění kritérií nezbytných pro rozhodování soudů ohledně možnosti použít ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce. Namítala, že, poskytuje-li jí zákon jako odborové funkcionáře zřetelně zvýšenou ochranu před ostatními zaměstnanci, musí se tato skutečnost odrazit v navazující problematice. Obdržela-li jako funkcionářka výpověď, „kterou zákon výslovně nazývá neplatnou a soud se rozhodne, že ze zcela výjimečných důvodů tuto neplatnost napraví, musí se přitom zákonem stanovený smysl příslušných ustanovení v jeho rozhodování patřičně zohlednit“. Podle názoru dovolatelky je potom „jedním z nezbytných kritérií i porovnávání dopadu ztráty zaměstnání jako základní sociální jistoty na její osobní poměry a dopadu ztráty zaměstnání na osobní poměry ostatních srovnatelných zaměstnanců“. „V této výjimečné situaci, kdy soud zcela zásadně proměňuje neplatný právní úkon v úkon platný a tím mění základní smysl zákonné úpravy a zasahuje do práv odborové organizace na pracovišti, nelze zaměstnanci právo na toto porovnání upírat“. Přihlížet přitom nelze výlučně k dopadu na odborovou činnost na pracovišti, nýbrž i k dopadům na vlastní ryze sociální a osobní poměry zaměstnance. Navrhovala, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. dovolání přípustné, neboť otázka hledisek, za kterých nelze po zaměstnavateli ve smyslu ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, nebyla dosud v rozhodnutí dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena a její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), 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 je opodstatněné.

Podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

Podle ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

Ustanovení § 61 zák. práce zakotvuje účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k závažnosti těchto jednostranných opatření pro pracovní i osobní život zaměstnance zákon stanoví povinnost zaměstnavatele předem projednat tyto úkony s příslušným odborovým orgánem (§ 61 odst. 1 zák. práce). Zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem (mezi něž patřila i žalobkyně v posuzované věci), se zde projevuje v tom, že na rozdíl od pouhého projednání, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí (§ 61 odst. 2 zák. práce). Zatímco absence předchozího projednání s příslušným odborovým orgánem nezakládá neplatnost dotčených rozvazovacích projevů vůle, je ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, zvýšena natolik, že pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 61 odst. 2 zák. práce - požádal příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k tomuto opatření, je takové rozvázání pracovního poměru vzhledem k ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce neplatné. Avšak i tehdy, jestliže zaměstnavatel požádá podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce rovněž neplatné za podmínky, jestliže příslušný odborový orgán v době do 15 dnů

ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit, a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 72 zák. práce shledá, že na zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (k tomu srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.6.2002 sp. zn. 21 Cdo 1615/2002, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod poř. č. 133, ročník 2002). Shledá-li ovšem soud, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru - pokud jinak splňují všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru - platné, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním (§ 61 odst. 4 zák. práce).

V projednávané věci bylo zjištěno (skutková zjištění soudů dovolacímu přezkumu nepodléhají - srov. § 241a odst. 2, 3 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobkyně byla zaměstnána u žalované jako skladník. Dopisem ze dne 30.9.2008 žalovaná požádala Základní organizaci ČMOSA o předchozí souhlas k výpovědi pro M. F. a pro žalobkyni, neboť rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně provedeným na základě Nařízení k realizaci organizačních, mobilizačních a dislokačních změn a vydáním TP č. 530240 č.j. V6-5/2008/M-1203 ze dne 25.3.2008 byla ke dni 30.9.2008 zrušena jejich pracovní místa a tyto zaměstnankyně se stávají nadbytečnými. Dopisem ze dne 6.10.2008 podepsaným žalobkyní jako „místopředsedkyní - jednatelkou“ a členem výboru F. V. ZV ČMOSA sdělil, že „na své mimořádné schůzi dne 6.10.2008 odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi“, že „v osobách obou jmenovaných se jedná o předsedkyni a místopředsedkyni základní odborové organizace na pracovišti“, a že „jejich odchodem by odborová organizace byla natolik oslabena ve své činnosti, že by ztratila na svém zákonném významu“. Dopisem ze dne 15.10.2008 žalovaný sdělil žalobkyni, že „obdržel odpověď“ na svůj dopis odborové organizaci, a že žalobkyni dává výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť „na základě TP č. 530240 č.j. V6-5/2008/M-1203 ze dne 25.3.2008 platných od 1. 10. 2008 byly provedeny takové organizační změny, kdy v jejich důsledku došlo dnem 30.9.2008 ke zrušení pracovního místa“ žalobkyně.

Protože tato výpověď splňuje jak formální podmínky uvedené v ustanovení § 50 odst. 1 a 2 zák. práce (ve znění účinném v době, kdy byla dána), neboť byla učiněna písemnou formou, obsahuje dostatečně konkrétní vymezení výpovědního důvodu a byla žalobci řádně doručena, tak i materiální předpoklady uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (existence použitého výpovědního důvodu), zabýval se odvolací soud za tohoto stavu správně tím, zda tu jsou takové okolnosti, že po žalované nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala. Přitom je třeba mít na zřeteli právní názor, z něhož vychází ustálená soudní praxe (srov. usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.11.1996 sp. zn. 16 Co 402/96, uveřejněné v časopise Právní rozhledy, ročník 1997, č. sešitu 3, str. 147, na které poukazuje rovněž odvolací soud), že u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce.

Je mimo pochybnost, že zákon připuštěním důvodu výpovědi (který v projednávané věci použila žalovaná ve vztahu k žalobkyni), spočívajícího v nadbytečnosti zaměstnance 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 [§ 52 písm. c) zák. práce], 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 aktuálním potřebám. I když v zásadě platí, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (k tomuto obecnému stanovisku, které již v minulosti zaujal, se dovolací soud i nadále hlásí a neshledává žádné důvody k jeho změně), zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, modifikuje možnost nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v dalším období pro zaměstnavatele potřebný jen v užším rozsahu, je možno zaměstnance uvedeného v ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce vybrat jako nadbytečného pouze tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával (k tomu srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22.11.2007 sp. zn. 21 Cdo 172/2007).

Vychází-li tedy odvolací soud z názoru, že výběr nadbytečného zaměstnance není ničím omezen i v případě zaměstnance uvedeného v ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, potom nepřihlíží právě k uvedené modifikaci tohoto pravidla, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. Vzhledem ke zjištění, že k 1. říjnu 2008 „v rotě zabezpečení působili původně tři skladníci a po tomto datu již jen dva“, měla úvaha odvolacího soudu zahrnovat také důvody, pro které z uvedených tří zaměstnanců musela být vybrána právě žalobkyně.

Při hodnocení spravedlivosti požadavku na další zaměstnávání propouštěného zaměstnance - odborového funkcionáře je současně třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudy, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Nejde však o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, ze kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet a jimiž (jejich vzájemnou návazností a kombinací) je tato úvaha usměrňována; u zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, jsou významné též konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně došlo. Soud může přihlídnout rovněž k jakýmkoliv dalším skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod. Zákon ponechává soudy širokou možnost uvážení, aby jeho rozhodnutí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli (ne) lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4.11.2009 sp. zn. 21 Cdo 938/2009 uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč.2010, pod č. 111).

V posuzovaném případě odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - při rozhodování o tom, zda lze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni i dále zaměstnávala, považoval za rozhodující, co bylo „důvodem k nesouhlasu“ odborové organizace s výpovědí. Podrobuje kritice důvody rozhodnutí odborové organizace ze dne 6.10.2008, zdůrazňuje, že tímto důvodem nemůže být skutečnost, že, „pokud by byla dána výpověď žalobkyni a dále předsedkyni odborové organizace M. F., pak by došlo k podstatnému oslabení odborové organizace“, a jen v obecné poloze „například“ vysvětluje, které skutečnosti by naopak byly způsobitelnými důvody, „pro které by bylo možné po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával“. Z hlediska vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce však nelze uvedenou úvahu

odvolacího soudu považovat za správnou.

Odvolací soud v této souvislosti nesprávně přihlížel – vedle kritiky důvodů rozhodnutí odborového orgán – také k tomu, že „rozhodnutí odborové organizace dne 6. října podepsala žalobkyně jako místopředsdkyně odborové organizace“. V této souvislosti je třeba mít na zřeteli, že zakládání odborových organizací a členství v nich je výkonem práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Toto právo je spolu s ostatními hospodářskými, sociálními a kulturními právy zaručováno v hlavě čtvrté Listiny základních práv a svobod, která byla jako součást ústavního pořádku České republiky vyhlášena usnesením předsednictva České národní rady pod č. 2/1993 Sb. Z povahy věci vyplývá, že neodlučitelnou součástí vlastní realizace tohoto práva, jehož výsledkem je založení sdružení (odborové organizace), je rovněž vybudování vnitřní organizační struktury včetně vytvoření příslušných orgánů, jejichž prostřednictvím organizace vyvíjí svoji činnost. Stala-li se žalobkyně členkou výboru odborové organizace a místopředsdkyní odborové organizace, je svrchovanou věcí této odborové organizace zda a jaké úkony, a prostřednictvím koho, navenek učiní. Účinky faktického úkonu – nesouhlasu ze dne 6.10.2008 – nelze přezkoumávat z toho hlediska, že žalobkyně toto stanovisko odborové organizace spolupodepsala, a že – jak odvolací soud dovozuje – „tato skutečnost sama o sobě fakticky souhlas odborové organizace s výpovědí vylučuje“. Podstatné je, že souhlas udělen nebyl, a že zákon v ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce stanoví explicitní postup řešení této situace, jejíž vyřešení bylo předmětem řízení právě v posuzované věci.

Odvolacímu soudu je třeba vytknout, že při vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy, zda na žalované ve smyslu ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce (ne) lze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala, v rámci svých úvah opominul konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo (srov. k tomu odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16.4.2009 sp. zn. 21 Cdo 1539/2008, uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 2009, č. 152). V tomto směru nemusí být zcela „bez významu, jakým řidičským oprávněním žalobkyně disponovala“, jestliže by důsledkem organizační změny byla skutečně také změna pracovní náplně skladníka na „řidič – skladník“ (viz „původní“ a „nový popis pracovní činnosti zaměstnance“ v přílohách spisu). Vedle konkrétních okolností, za nichž k organizační změně došlo, soud může přihlídnout též k hlediskům uvedeným v již výše citovaném rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4.11.2009 sp. zn. 21 Cdo 938/2009, uveřejněném v časopise Soudní judikatura roč. 2010, č. 111. a, s ohledem na modifikaci možnosti nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance, jak o tom již bylo pojednáno výše, neopomene se zabývat důvody, proč byla jako nadbytečná vybrána právě žalobkyně.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu o věci samé není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

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

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 11. října 2012

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz