

Judikát NS 21 Cdo 4585/2015

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	07/11/2016
Spisová značka:	21 Cdo 4585/2015
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.4585.2015.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012 § 52 písm. f) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4585/2015

ROZSUDEK

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Jiřího Doležalky a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobce I. S., zastoupeného Mgr. Richardem Turoněm, advokátem se sídlem v Praze 1 - Starém Městě, Betlémské náměstí č. 351/6, proti žalované Interoute Czech s.r.o. se sídlem v Praze 5 - Stodůlkách, Siemsenova č. 2717/4, IČO 26147653, zastoupené Mgr. Zbyškem Jarošem, advokátem se sídlem v Praze 4 - Michli, Pobočná č. 1395/1, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 15 C 175/2012, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 27. května 2015 č.j. 18 Co 154/2015-378, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 21. ledna 2015 č.j. 15 C 175/2012-314, opravený usnesením Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 29. června 2015 č.j. 15 C 175/2012-389, se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 5 k dalšímu řízení.

O d ů v o d ě n í :

Dopisem ze dne 27.4.2012 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že se žalobce stal nadbytečným, neboť zrušila jím zastávané pracovní místo "Director, Hosting Solutions and Networks Integration Programs".

Žalobce se (žalobou podanou u soudu dne 8.8.2012) domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 13.7.2011 na pozici ředitele oddělení "Hosting Solutions and Networks Integration Programs", která měla být vytvořena a začleněna do organizační struktury žalované jako nová pozice po nástupu žalobce, avšak žalovaná ani po opakovaných upozorněních ze strany žalobce "smlouvenou pozici do své organizační struktury neimplementovala", ze strany vedení a nadřízených nebyla žalobci poskytnuta součinnost (čímž došlo podle žalobce k jeho diskriminaci) a žalobce po celou dobu svého zaměstnání fakticky vykonával práci "kontrolora v oddělení hostingových řešení a integrace sítě, nikoliv jeho ředitele". Žalovaná nemohla se žalobcem platně rozvázat pracovní poměr pro nadbytečnost z důvodu zrušení pracovní pozice "Director, Hosting Solutions and Networks Integration Programs", když tato pracovní pozice nebyla nikdy "reálně vytvořena" a když žalobce nevykonával práci sjednanou v pracovní smlouvě. Podle žalobce je výpověď neplatná též z toho důvodu, že mu nebyla nikdy řádně doručena, neboť "neobdržel originál výpovědi".

Žalovaná namítala, že žalobcem zastávaná "pozice" vyžadovala flexibilní přístup, jeho "iniciativu samostatně vytvářet obchodní možnosti pro žalovanou" a tímto vytvářet i náplň své práce. S ohledem na svou hospodářskou situaci žalovaná přehodnotila svoji obchodní koncepci a přistoupila k celkové reorganizaci, v jejímž rámci zrušila "neefektivní procesy a pracovní pozice, mezi nimiž byla i pracovní pozice žalovaného", přičemž ke zrušení žalobcova pracovního místa "došlo mimo jiné i v důsledku nedostatečných pracovních výkonů žalobce". Výpověď z pracovního poměru byla žalobci předložena při osobním jednání, žalobce však odmítl podepsat její převzetí, a proto mu byla následně zaslána na adresu jeho trvalého bydliště, kde si však zásluku nevyzvedl.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 21.1.2015 č.j. 15 C 175/2012-314, opraveným usnesením Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 29.6.2015 č.j. 15 C 175/2012-389, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení 22.700,- Kč k rukám advokáta Mgr. Zbyška Jaroše. Vycházel ze zjištění, že žalobce byl u žalované zaměstnán na nově vzniklé pozici ředitele sekce (na manažerské pozici) a že jeho úkolem bylo, aby "svou pozici ve společnosti upevnil, dokázal ji rozvinout a dosahovat zisku"; požadavky na jeho kreativitu a flexibilitu přitom byly

"nadstandardně kompenzovaný". Vzhledem k tomu, že - jak bylo dokazováním zjištěno - žalobce ani přes upozornění žalované požadované nároky nesplňoval (jeho výkony nebyly uspokojivé a pozice žalobce neplnila svou funkci), přijala žalovaná organizační změnu, kterou byla zrušena příslušná sekce (a tím i pozice žalovaného). Protože výpověď byla žalobci dána v souvislosti s organizační změnou, soud prvního stupně s odkazem na judikaturu soudů dovodil, že nelze přezkoumat volbu nadbytečného zaměstnance zaměstnavatelem a že rozhodnutí o organizační změně nemuselo být vydáno písemně. Vzhledem k tomu, že výpověď z pracovního poměru byla žalobci doručena v souladu s požadavky ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce, neboť ji při pokusu o osobní předání odmítl převzít, a že "výpovědní důvod i další okolnosti související s ukončením pracovního poměru byly ve výpovědi uvedeny jasně srozumitelně a v souladu se zákonem", je podle soudu prvního stupně výpověď z pracovního poměru ze dne 27.4.2012 platným právním úkonem.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 27.5.2015 č.j. 18 Co 1574/2015-378 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že výše náhrady nákladů řízení činí 21.900,- Kč; v dalším jej potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 6.776,- Kč k rukám advokáta Mgr. Zbyška Jaroše. Ztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně v tom, že žalovaná "fakticky přijala organizační změnu", když "k rozhodnutí o nutnosti organizační změny z důvodu špatných výsledků hostingu a videosekce došlo během videokonference (meetingu) vrcholného vedení nadnárodní firmy ve dnech 26.3. až 27.3.2012" a "na tomto základě bylo rozhodnuto dne 10.4.2012 o zrušení pozice žalobce a jeho podřízeného", přičemž "část jeho úkolů byla stornována a část převedena na jiné zaměstnance". Vzhledem k tomu, že výpověď z pracovního poměru "obsahovala všechny formální předpoklady" a že byla žalobci řádně doručena, jde o platný právní úkon. Námitku žalobce, že mu žalovaná nepřidělovala práci "odpovídající charakteru pracovní pozice sjednané ve smlouvě", odvolací soud odmítl s odůvodněním, že nemá na posouzení formální platnosti výpovědi vliv. Protože žalobce nenavrl "žádné relevantní důkazy" k prokázání diskriminačního jednání zaměstnavatelky (které podle žalobce spočívalo v tom, že "někteří jeho spolupracovníci s ním měli zakázáno pracovat"), nemůže být žaloba důvodná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. V obsažném (a místy obtížně srozumitelném) podání namítá v první řadě, že pracovní pozice, vymezená v pracovní smlouvě, nebyla "nikdy realizována" (žalobci nebyla přidělována práce podle pracovní smlouvy), ačkoliv žalobce na to opakovaně poukazoval. Pracovní pozice sjednaná v pracovní smlouvě účastníků nebyla u žalované "nikdy implementována"; nemohla proto existovat ani kriteria pro hodnocení práce žalobce a hodnocení práce žalobce jako nedostatečné ze strany žalované tak nebylo možné, neboť v tomto případě měla žalovaná upozornit žalobce na požadavky na jeho flexibilitu a iniciativu a informovat jej o změnách v jeho pracovní náplni. Vzhledem k tomu, že špatné pracovní hodnocení žalobce vedlo žalovanou k organizačním změnám, kterými byla zrušena pozice žalobce, jež však "nikdy fakticky neexistovala", je výpověď daná žalobci "na základě organizačních změn neplatná a odporuje dobrým mravům"; kdyby žalobce nevykonával svou práci "řádně", měl s ním být rozváznán pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm.f) nebo g) zákoníku práce. Žalobce dále dovozuje, že žalovaná při sjednávání pracovní smlouvy mu "přislíbila vytvoření pracovní pozice, která byla pro něho výhodná, a proto nabídku přijal", že však žalovaná takovou pracovní pozici ve skutečnosti nevytvořila a následně s ním rozvázala pracovní poměr, jakož i to, že žalobce diskriminovala, když se tak stalo v reakci na "stížnost podanou v podniku". Žalobce navrhl, aby dovolací soud změnil napadený rozsudek tak, že "výpověď z pracovního poměru datovaná 27.4.2012 je neplatná a že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou založený na základě pracovní smlouvy ze dne 13.7.2011 trvá".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - posoudit (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen "o.s.ř."), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Dovolání lze podat pouze z důvodu, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci (§ 241a odst.1 o.s.ř.). Důvod dovolání se vymezí tak, že dovolatel uvede právní posouzení věci, které pokládá za nesprávné, a že vyloží, v čem spočívá nesprávnost tohoto právního posouzení (§ 241a odst.3 o.s.ř.). V dovolání nelze poukazovat na podání, která dovolatel učinil za řízení před soudem prvního stupně nebo v odvolacím řízení (§ 241a odst.4 o.s.ř.).

Žalobce v projednávané věci ve svém dovolání především zpochybňuje skutková zjištění a skutkové závěry soudů (a na základě provedených důkazů činí vlastní skutkové závěry, na nichž pak buduje své právní posouzení věci) a vytýká soudům vady, které měly (podle jeho názoru) za následek nesprávné rozhodnutí věci; ke všem údajům dovolatele, které nepředstavují kritiku právního posouzení věci odvolacím soudem, vysloveného na základě soudy zjištěného skutkového stavu věci, nebo které učinil v rozporu s požadavky ustanovení § 241a odst.3 a 4 o.s.ř., dovolací soud nepřihlédl, neboť jsou - jak uvedeno výše - v dovolacím řízení nepřipustné.

Z hlediska skutkového stavu soudy (mimo jiné) dovodily, že žalobce uzavřel se žalovanou dne 13.7.2011 pracovní smlouvu, v níž se zavázal pracovat od 15.8.2011 jako ředitel v sekci "Hosting, Solutions and Networks Integration Programs" a v níž bylo jako místo výkonu práce sjednána "Praha nebo jiná kancelář v Praze dle pracovních potřeb společnosti". Výsledky "hostingu" a "videosekce" žalovaná hodnotila jako "špatné" a žalobce podle žalované "přes upozornění nesplňoval požadované nároky" (jeho pracovní výkony "nebyly uspokojivé" a pozice žalobce "neplnila svou funkci"), a proto nejprve došlo "během videokonference (meetingu) vrcholného vedení nadnárodní firmy ve dnech 26.3. až 27.3.2012" k rozhodnutí "o nutnosti organizační změny" a posléze bylo "na tomto základě rozhodnuto dne 10.4.2012 o zrušení pozice žalobce" ("část jeho úkolů byla stornována a část převedena na jiné zaměstnance") a některých dalších zaměstnanců. Podle žalované se žalobce stal v důsledku této "organizační změny" nadbytečným zaměstnancem, a žalovaná mu proto dala dopisem ze dne 27.4.2012 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo tedy (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, zda (do jaké míry) mohou být případně "špatné" (neuspokojivé) pracovní výsledky zaměstnance důvodem k rozhodnutí o organizačních změnách při výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení §

52 písm.c) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešena a že její posouzení bylo pro rozhodnutí soudů významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je v tomto směru podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat 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., nálezů 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., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 429/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.6.2012 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, 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.

Podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří podle ustálené judikatury soudů to, že zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, na základě kterého se určitý (konkrétní) zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným, a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedení u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále (objektivně vzato) může 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 jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal právě vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (jeho realizaci) nadbytečným. 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). O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje (z více zaměstnanců, kterých se dotýká organizační změna) výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.9.1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97, který byl uveřejněn pod č. 11 v časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999).

Zaměstnanci, který nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce tím, že dosahuje neuspokojivé pracovní výsledky, může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru - jak vyplývá z ustanovení § 52 písm.f) části věty za středníkem zák. práce - jen tehdy, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm.f) části věty za středníkem zák. práce je typické, že se nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že porušuje některé své povinnosti), neboť vychází z objektivní skutečnosti (že zaměstnanec - objektivně vzato - dosahuje bez zavinění zaměstnavatele takové pracovní výsledky, které zaměstnavatel oprávněně hodnotí jako neuspokojivé), aniž by bylo významné, proč takový stav nastal (zda je to důsledkem zaměstnancovy neschopnosti nebo nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností nebo z jiného důvodu). Zákon tímto způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby nadále nezaměstnával takového zaměstnance, který není (bez zavinění zaměstnavatele a navzdory písemné výzvě) způsobilý konat práci předepsaným způsobem (v požadovaném množství nebo kvalitě) nebo jinak vyhovět oprávněným požadavkům zaměstnavatele kladeným na výkon jeho práce.

Důvody výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm.c) zák. práce a podle ustanovení § 52 písm.f) části věty za středníkem zák. práce je třeba důsledně rozlišovat. Dosahuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky, může (smí) s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen při splnění všech předpokladů uvedených v ustanovení § 52 písm.f) části věty za středníkem zák. práce a je nepřípustné, aby uvedený stav, i když jsou pracovní výsledky zaměstnance oprávněně hodnoceny zaměstnavatelem jako neuspokojivé, byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm.c) zák. práce. Výpověď podle ustanovení § 52 písm.c) zák. práce má - jak již uvedeno výše - zaměstnavateli umožnit, aby nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a nikoliv aby prostřednictvím rozhodnutí o organizační změně a nadbytečnosti rozvazoval pracovní poměr se zaměstnanci, u nichž není (být oprávněně) spokojen s dosahovanými pracovními výsledky. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se měl stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobilým důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm.c) zák. práce, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance.

Soudy v projednávané věci dovodily, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku které žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm.c) zák. práce, bylo přijato proto, že žalovaná hodnotila výsledky "hostingu" a "videosekce" jako "špatné" a žalobce, který podle pracovní smlouvy pracoval u žalované jako ředitel v sekci "Hosting, Solutions and Networks Integration Programs", podle žalované "přes upozornění nesplňoval požadované nároky" (jeho pracovní výkony "nebyly uspokojivé" a pozice žalobce "neplnila svou funkci"). V případě, že žalobce vskutku

dosahoval bez zavinění žalované při výkonu své práce neuspokojivé pracovní výsledky, mohla být tato skutečnost jen důvodem pro výpověď podle ustanovení § 52 písm.f) části věty za středníkem zák. práce a neumožňovala žalované přijmout rozhodnutí o organizační změně, na základě kterého by dala žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm.c) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek 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 5) 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 11. července 2016

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

www.nsoud.cz