

Judikát NS 21 Cdo 5567/2016

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	03/02/2017
Spisová značka:	21 Cdo 5567/2016
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.5567.2016.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014 § 73a odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 5567/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce Mgr. J. B., zastoupeného Mgr. Tomášem Bubřákem, advokátem se sídlem v Praze 8 – Karlíně, Prvního pluku č. 206/7, proti žalované České poště, s. p. se sídlem v Praze 1 – Novém Městě, Politických vězňů č. 909/4, IČO 47114983, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 17 C 83/2014, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20. dubna 2016 č. j. 62 Co 110/2016-128, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 27. října 2015 č. j. 17 C 83/2014-91 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 18. 4. 2014 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce v návaznosti na ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, neboť žalobce byl dne 18. 4. 2014 odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance „ředitel odboru investic“ a žalovaná pro něj nemá jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 1. 9. 2014 (doplněnou podáním doručeným soudu dne 17. 9. 2014) domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 1. 2011 jako ředitel odboru investic, že dne 16. 6. 2011 byl poté, co uzavřel dohodu o změně pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 40 zákoníku práce, s účinností od 1. 8. 2011 jmenován rozhodnutím generálního ředitele žalované na vedoucí pracovní místo ředitele odboru investic, že náplň práce žalobce byla vymezena v „manažerské smlouvě“, kterou uzavřel s žalovanou dne 16. 6. 2011, a že dne 18. 4. 2014 byl žalobce rozhodnutím zástupce generálního ředitele žalované odvolán z vedoucího pracovního místa ředitele odboru investic a byla mu doručena výpověď z pracovního poměru. Uvedl, že výpověď není platná a účinná z důvodu jejího rozporu s platnými právními předpisy, neboť žalovaná žalobci nenabídla žádnou jinou práci, přestože „prokazatelně v daný okamžik“ disponovala volnými pracovními pozicemi, které odpovídaly zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobce, jelikož u žalované zrovna probíhala „poměrně rozsáhlá personální obměna“; jednalo se „minimálně“ o pozici ředitele sekce řízení dopravy a pozici výkonného ředitele úseku „business development pro eGovernment a ICT“.

Žalovaná namítala, že neměla ke dni, kdy byla žalobci předána výpověď z pracovního poměru, pro něj jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Uvedla, že náplň práce žalobce jako ředitele odboru investic byly činnosti týkající se řízení a kontroly přípravy a realizace investičních akcí

zaměřených na stavby a opravy stavebních objektů, že náplň práce ředitele sekce řízení dopravy byla zcela odlišná a žalobce neměl v této oblasti žádné teoretické znalosti ani praktické zkušenosti a dovednosti a že o pozici výkonného ředitele úseku „business development pro eGovernment a ICT“ bylo již v době, kdy byl s žalobcem ukončen pracovní poměr, rozhodnuto, že bude zrušena.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 27. 10. 2015 č. j. 17 C 83/2014-91 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení

21 600 Kč k rukám advokáta Mgr. Tomáše Bubrjaka. Vycházel mimo jiné ze zjištění, že podle „požadavků typových pozic“ bylo u žalované pro pozice výkonný ředitel, ředitel odboru a ředitel sekce vyžadováno vysokoškolské vzdělání, že rozdíl v náplni práce byl takový, že ředitel sekce měl oproti řediteli odboru navíc uloženu odpovědnost za efektivní využití zdrojů, koordinaci práce, součinnost všech podřízených funkčních celků a zabezpečení efektivní činnosti, že základními úkoly v odboru investic bylo komplexně řídit a kontrolovat činnost v oblasti investičních akcí a oprav, v sekci řízení dopravy metodicky řídit a organizovat činnost na úseku nákupu, provozu, řízení, údržby, oprav a likvidace vozového parku žalované, sledovat a vyhodnocovat výsledky činnosti v uvedených oblastech a navrhnout příslušná opatření a zpracovávat podklady pro centrální výběr dodavatelů, že ředitel odboru spadá do „středního managementu“, ředitel sekce do „vyššího managementu“ a výkonný a vrchní ředitel do „TOP managementu“. Měl za prokázáno, že pozice výkonného ředitele úseku „business development pro eGovernment a ICT“ ke dni udělení výpovědi zrušena nebyla a že žalovaná ve skutečnosti ukončila pracovní poměr se žalobcem bez splnění nabídkové povinnosti pro trestní stíhání žalobce, které bylo zahájeno pro manipulaci s veřejnými zakázkami. Dospěl k závěru, že žalovaná nesplnila nabídkovou povinnost, neboť ke dni udělení výpovědi žalobci disponovala dvěma volnými pracovními místy, která odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobce. Uvedl, že požadovanou kvalifikaci pro obě pozice bylo vysokoškolské vzdělání, že odbornost ani dosažená minimální praxe nebyla ani u jedné z nich ve vnitřních předpisech žalované či jinak stanovena a vyžadována vůči všem kandidátům předem danými kritérii a že žalobce měl vysokoškolské vzdělání „univerzálního charakteru se zaměřením na vedoucí a řídicí pozice a praxi v nižším managementu“. Dodal, že argumentace trestním stíháním žalobce byla zcela účelová a že pokud žalobce porušoval pracovníprávní předpisy, měla s ním žalovaná skončit pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) nebo § 52 písm. g) zákoníku práce.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 20. 4. 2016 č. j. 62 Co 110/2016-128 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 5 600 Kč k rukám advokáta Mgr. Tomáše Bubrjaka. Uvedl, že soud prvního stupně se podrobně zabýval tím, zda byla volná pracovní místa u žalované pro žalobce vhodná, a že správně vyšel z popisu pracovních činností pro ředitele odboru, ředitele sekce a výkonného ředitele. Dospěl k závěru, že charakteristika pracovní činnosti ředitele sekce je natolik obecná, že lze dovodit, že žalobce splňoval všechny kvalifikační předpoklady i požadavky stanovené žalovaným, že šlo tedy o práci, která pro něj byla vhodná i přes to, že z hlediska hierarchie představuje „management vyšší“, zatímco pozice ředitele odboru pouze „management střední“. Dodal, že při posouzení vhodnosti práce ve smyslu § 73a odst. 2 zákoníku práce je třeba vycházet výlučně z objektivních kritérií, která jsou „jasně vymezena“, a uzavřel, že žalovaná nesplnila svoji nabídkovou povinnost, neboť žalobci nenavrhla změnu pracovního zařazení na práci ředitele sekce řízení dopravy, která byla pro žalobce vhodná z hlediska jeho zdravotního stavu i kvalifikace, ani na práci výkonného ředitele úseku „business development“, kde sice byla pracovní náplň stanovena poněkud odlišně, ale i zde bylo jediným objektivním požadavkem žalované vysokoškolské vzdělání, kterým žalobce disponoval.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že při posuzování otázky, zda zaměstnanec splňuje kvalifikaci pro výkon dané pozice, je možné vycházet i z pracovní náplně daných pozic, že však soudy nevzaly v úvahu dosažené vzdělání a praxi žalobce a neporovnal je s náplní práce stanovenou u volných pracovních pozic a že vůbec nezhodnotily, zda má žalobce dostatečnou kvalifikaci, aby mohl volně manažerské pozice vykonávat. Uvádí, že mezi základní kvalifikační požadavky pro výkon manažerské funkce patří mimo jiné osobnostní předpoklady, morální kredit a manažerské schopnosti, které však žalobce nespĺňoval z několika různých důvodů (například z důvodu řádného neplnění manažerských povinností na pozici ředitele odboru investic, trestního stíhání souvisejícího s výkonem jeho dosavadní činnosti u žalované, ztráty důvěryhodnosti), že u manažerských pozic, které jsou u žalované odměňovány smluvní mzdou, vnitřní předpisy nestanoví požadovanou praxi, neboť se jedná o typové pozice uplatňované v rámci celé České pošty, s. p., a u jednotlivých konkrétních pracovních míst jsou nároky na délku praxe rozdílné, že výběr konkrétního manažera závisí na tom, jaké má vzdělání, z jakého oboru, jakou má dosavadní praxi, osobnostní předpoklady apod., přičemž obsazování těchto pozic je ponecháno na posouzení příslušného nadřízeného, že z doloženého popisu základních pracovních činností u dotčených typových pozic vyplývá, že mezi základní pracovní činnosti ředitele sekce patří mimo jiné samostatné řešení a projednávání odborných otázek a odborné vedení podřízených zaměstnanců a že „není pochyb, že tyto úkoly není schopen plnit člověk, který se s oblastí dopravy nikdy ve svém studijním ani profesním životě nesetkal“. Dovolatel má za to, že na něm jako na státním podniku, který hospodaří s majetkem státu, nelze spravedlivě požadovat, aby člověka, který je trestně stíhán v souvislosti s výkonem jeho pracovní pozice ředitele odboru investic, „povyšil“ na vyšší manažerskou pozici, a tak mu případně umožnil v páchání trestné činnosti pokračovat. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu a rozsudek soudu prvního stupně zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované jako nepřipustné odmítl, neboť důvody dovolání považuje za účelové, zcela odhlížející od toho, že skutečným důvodem výpovědi bylo a je trestní stíhání žalobce. Uvedl, že kromě požadavku na dosažené vysokoškolské vzdělání žalovaná v řízení nijak neprokázala existenci jakýchkoli dalších, předem daných kvalifikačních kritérií, které by požadovala vůči kandidátům na pozici ředitele sekce řízení dopravy a výkonného ředitele úseku „business development pro eGovernment a ICT“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu - dále jen „o. s. ř.“) 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., 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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím

soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno, že žalobce, který získal na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu ve studijním oboru „pedagogika – správní činnost“, pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 1. 2011 jako ředitel odboru investic, že s účinností od 1. 8. 2011 bylo toto místo zařazeno mezi vedoucí pracovní místa, že dne 18. 4. 2014 byl žalobce odvolán z uvedeného vedoucího pracovního místa a byla mu dána výpověď z pracovního poměru „pro nadbytečnost“, že žalovaná žalobci nenabídla žádné jiné pracovní místo s tím, že volné místo odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobce nemá k dispozici, a že v době dání výpovědi měla žalovaná volná pracovní místa ředitele sekce řízení dopravy a výkonného ředitele úseku „business development pro eGovernment a ICT“.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek je zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 věty první zákoníku práce povinen učinit zaměstnanci odvolanému z vedoucího pracovního místa návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 18. 4. 2014 – 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. 377/2010 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. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb. a č. 303/2013 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 23. 6. 2014 (dále jen „zák. práce“).

Zaměstnanec, u něhož se pracovní poměr zakládá podle zvláštního právního předpisu nebo podle ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce jmenováním, jakož i zaměstnanec, kterému vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa a který skutečně zastává u zaměstnavatele vedoucí pracovní místo uvedené v ustanovení § 73 odst. 3 zák. práce, může být ze svého místa odvolán nebo se ho může vzdát (srov. § 73 odst. 1, 2 a 3 zák. práce). Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně; výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější (§ 73a odst. 1 zák. práce).

Podle ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zák. práce; odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zák. práce. Nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svou povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce. Právní úprava tím sleduje cíl, aby zaměstnavatel před tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi z pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout; přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce a potřeba rozvázání pracovního poměru odpadá. V případě, že zaměstnavatel nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce, jednak fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

Povinnost zaměstnavatele navrhnout změnu dalšího pracovního zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a že se současně nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou (k tomu srov. rovněž odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4897/2009 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 9. 2015 sp. zn. 21 Cdo 4345/2014).

Kvalifikací zaměstnance se rozumí souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při výkonu jeho práce v pracovněprávních vztazích (§ 1 zák. práce). Jednotlivé kvalifikace je možné v jejich vzájemném poměru z hlediska jejich významnosti klasifikovat jako nižší a vyšší. Vyšší kvalifikace je dána zejména vyšším stupněm vzdělání, popřípadě délkou odborné praxe

zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že společenské hodnocení práce se projevuje též v jejím odměňování, může při této hierarchizaci posloužit i porovnání průměrných mezd dosahovaných za práce vyžadující jednotlivé kvalifikace, popřípadě - tam, kde se uplatňují - charakteristik platových tříd stanovených v platových předpisech pro práce, k jejichž výkonu kvalifikace slouží, a jim odpovídajících platových tarifů (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2305/2015).

Při posuzování, zda zaměstnanec má kvalifikaci potřebnou k výkonu práce, kterou je mu zaměstnavatel – v kladném případě – podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce povinen nabídnout (za předpokladu, že tato práce odpovídá též zdravotnímu stavu zaměstnance), je třeba přihlížet nejen ke znalostem, které zaměstnanec nabyt dosaženým vzděláním, ale též k dovednostem a odborným zkušenostem, které získal výkonem dosavadní odborné praxe a které spolu s teoretickými znalostmi nabytými vzděláním tvoří – jak vyplývá z výše uvedeného – jeho kvalifikaci, a k míře jejich využitelnosti pro tuto práci. Kromě zaměření vzdělání zaměstnance určitého stupně je proto významná i povaha jeho odborné praxe po ukončení vzdělání, a to v porovnání se zaměřením vzdělání a odborné praxe, jimiž se zpravidla získávají znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti potřebné k výkonu uvedené práce.

Z uvedeného vztaženo na projednávanou věc vyplývá, že při posuzování, zda žalobce měl kvalifikaci na práci ředitele sekce řízení dopravy a práci výkonného ředitele úseku „business development pro eGovernment a ICT“ a zda proto byla žalovaná povinna tato pracovní místa žalobci podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce nabídnout (navrhnout žalobci jeho pracovní zařazení na některou z těchto prací po jeho odvolání z vedoucího pracovního místa ředitele odboru investic), měl odvolací soud přihlížet nejen k tomu, že žalobce splňoval pro výkon těchto prací obecný požadavek žalované na vysokoškolské vzdělání, ale i k zaměření jím absolvovaného studia, a že se měl zabývat též tím, jaká byla povaha jeho odborné praxe po ukončení vzdělání, a to v porovnání se zaměřením vzdělání a odborné praxe, jimiž lze zpravidla získat znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti potřebné k výkonu práce ředitele sekce řízení dopravy a práce výkonného ředitele úseku „business development pro eGovernment a ICT“. Protože odvolací soud se věcí z tohoto pohledu náležitě nezabýval, spočívá jeho rozsudek na nesprávném právním posouzení věci.

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 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 1) 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. dubna 2017

JUDr. Jiří Doležilek

předseda senátu

www.nsoud.cz