

Judikát NS 21 Cdo 5600/2016

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	11/22/2017
Spisová značka:	21 Cdo 5600/2016
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.5600.2016.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 5600/2016-72

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Pavla Malého a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce J. N., zastoupeného Mgr. Michalem Wiedermannem, advokátem se sídlem v Brně, Bauerova č. 491/10, proti žalované Masarykově univerzitě se sídlem v Brně, Žerotínovo náměstí č. 617/9, IČO 00216224, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 38 C 137/2015, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 2. srpna 2016 č. j. 15 Co 112/2016-39, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 17. února 2016 č. j. 38 C 137/2015-19 se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í:

Dopisem ze dne 18. 6. 2015 žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď odůvodnila tím, že rozhodnutím zaměstnavatele č. j. MU-IS/48012/2015/237764/PdF bylo dne 15. 6. 2015 rozhodnuto o zrušení pracovního místa žalobce ke dni 1. 9. 2015, tedy „o snížení stavu zaměstnanců na katedře Občanské výchovy Pedagogické fakulty za účelem zvýšení efektivnosti práce“. Vzhledem k tomuto rozhodnutí se žalobce stal nadbytečným a zaměstnavatel jeho práci nadále nepotřebuje.

Žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 5. 8. 2015 se žalobce domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 18. 8. 1998 (ve znění pozdějších dohod o změně pracovní smlouvy) pracuje jako akademický pracovník na katedře občanské výchovy Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity se zařazením „lektor II. stupně“. S vymezeným výpovědním důvodem nesouhlasí a považuje ho za „zástupný“. Vychází ze skutečnosti, že přes žalovanou prezentované ekonomické důvody snížení stavu zaměstnanců přistoupila žalovaná k ukončení pracovního poměru žalobce, které bylo spojeno s vyplacením odstupného, a naopak prodloužila pracovní poměr Z. H., jemuž končila pracovní smlouva dne 31. 8. 2015, i když při jednání na katedře občanské výchovy konaném dne 18. 6. 2015 bylo jmenovanému sděleno, že jeho pracovní poměr prodloužován nebude. Žalobce proto dovozuje, že skutečným důvodem výpovědi je především věk žalobce, který je nejstarším zaměstnancem katedry, a „osobní důvody ze strany zástupců pedagogické fakulty vzhledem k tomu, že žalobce v minulosti poukazoval na porušování pracovních předpisů ze strany pedagogické fakulty MU, resp. jejích zástupců“; postup žalované tedy porušuje zákaz diskriminace z důvodu věku podle ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. Skutečnost, že nadbytečnost žalobce je smyšlená a předstíraná, žalobce dovozuje též z toho, že v nabídce učebního plánu a rozvrhu práce pro I. ročník studijního oboru občanská výchova pro podzimní semestr akademického roku 2015/2016 zůstaly žalobcem vyučované předměty „Základy státovědy“, „Naši prezidenti“ a „Občan a právo“.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 17. 2. 2016 č. j. 38 C 137/2015-19 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně vzal za prokázané, že u žalované bylo přijato rozhodnutí o organizační změně, na základě které bylo z

ekonomických důvodů (snížení rozpočtu) zrušeno pracovní místo lektora II. stupně na pracovišti žalobce, a že tato organizační změna byla „aplikována a pozice byla zrušena“. Vzhledem k tomu, že bylo prokázáno, že na katedře občanské výchovy byli „v rozhodném období“ zaměstnání nejméně další tři zaměstnanci, jejichž věk se blížil věku žalobce, a nedošlo k „systematizovanému odstraňování“ těchto osob a jejich nahrazování mladšími (v minulosti docházelo k nahrazování zaměstnanců katedry až na základě odchodů předchozích zaměstnanců do důchodu či jejich úmrtí), učinil soud prvního stupně závěr, že žalovaný se nedopustil „porušení zákazu diskriminace z důvodu věku“. Protože soudy nepřislouží přezkoumávat žalovanou učiněnou volbu nadbytečného zaměstnance, nezabýval se soud prvního stupně tvrzením žalobce, že je „přínejmenším“ stejně kvalifikovaný jako Z. H., ani otevřením předmětů v akademickém roce 2015/2016. Žaloba byla proto soudem prvního stupně shledána nedůvodnou.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 2. 8. 2016 č. j. 15 Co 112/2016-39 rozsudek soudy prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně vzal za prokázané přijetí rozhodnutí o organizační změně spočívající ve snížení počtu zaměstnanců v důsledku snížení rozpočtu pedagogické fakulty žalované. Dále vyšel ze zjištění, že na katedře občanské výchovy byla věc projednávána s vedoucím katedry R. R., který s ohledem na navrhované personální změny navrhl rozvázání pracovního poměru s žalobcem a důvody, které ho k tomu vedly, uvedl v přípisech děkanovi ze dne 19. 5. 2015 a 4. 6. 2015, z jejichž obsahu podle odvolacího soudu nelze dovodit, že rozhodnutí o nadbytečnosti žalobce by bylo učiněno z důvodu jeho věku [výhrady k osobě žalobce se netýkaly jeho věku, ale jiných okolností (neoblíbenost u studentů, nízký podíl výukových hodin na stěžejních předmětech akreditovaného programu, neochota se vzdělávat, problematická komunikace se členy katedry), při výběru nadbytečného zaměstnance bylo též přihlédnuto k záměru vytvořit zázemí pro elektronickou formu výuky]. Na závěru o příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností žalobce podle odvolacího soudu nemůže nic změnit skutečnost, že žalovaná prodloužila o jeden rok pracovní poměr Z. H. (rovněž lektora II. stupně), neboť zaměstnavatel byl oprávněn provést výběr zaměstnance, který se stane nadbytečný.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal nesprávnost závěru obou soudů o příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně (rozhodnutím děkana č. 2/2015, č. j. MU-IS/48012/2015/237764/PdF, o organizační změně Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity) a „výpovědi dovolatele“ jako jednoho z předpokladů pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce (odkázal přitom na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2016 sp. zn. 21 Cdo 4585/2015); oba soudy vyšly jen z listinných důkazů a neprovedly další dovolatelem navrhované důkazy. Uvedl, že jeho pracovní poměr měl na základě výpovědi z pracovního poměru dané mu žalovanou skončit ke dni 31. 8. 2015 a že téhož dne měl uplynutím sjednané doby skončit pracovní poměr Z. H., který pracoval, stejně jako žalobce, na pracovní pozici lektor II. stupně. Přes žalovanou tvrzené ekonomické důvody však došlo k prodloužení pracovního poměru M. H- a k rozvázání pracovního poměru dovolatele, i když „k vyřešení organizačních změn“ mohlo dojít bez rozvázání pracovního poměru dovolatele. Příčinná souvislost mezi „organizační změnou pedagogické fakulty a výpovědí dovolatele“ nebyla proto podle dovolatele prokázána; dovolatel odkázal na závěry soudní praxe, podle kterých nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, není v příčinné souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizačních změnách, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby pracovního poměru u jiných zaměstnanců (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1717/2005). Dovolatel má za to, že postupem žalované došlo k jeho diskriminaci z důvodu věku a osobních antipatií (žalobce byl nejstarším pracovníkem katedry a několikrát žalovanou upozorňoval na pochybení vyplývající z neznalosti právních norem). Navrhl, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že žalobě vyhovějí, nebo aby tento rozsudek zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhl, aby Nejvyšší soud dovolání žalobce zamítl, neboť považuje právní posouzení věci oběma soudy za zcela správné.

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 § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 - posoudit (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 29. 9. 2017 (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 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 soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241 a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že na základě pracovní smlouvy ze dne 18. 8. 1998 (v průběhu pracovního poměru několikrát měněné) pracoval žalobce (zaměstnanec) u žalované (zaměstnavatele) ve sjednaném druhu práce lektor II. stupně na katedře občanské výchovy Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity; pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Rozhodnutím děkana Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity ze dne 15. 6. 2015 č. 2/2015, č. j. MU-IS/48012/2015/237764/PdF, o organizační změně Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity, bylo na pedagogické fakultě s účinností od 1. 9. 2015 zrušeno pracovní místo právníka na pracovišti děkanátu a pracovní místo lektora II. stupně na pracovišti katedry občanské výchovy; ke zrušení pracovních míst bylo přistoupeno z důvodu plánovaného snížení rozpočtu fakulty. Za nadbytečného zaměstnance na pracovním místě lektora II. stupně byl na základě doporučení vedoucího katedry občanské výchovy vybrán žalobce (výběr byl odůvodněn záměrem vytvořit na katedře zázemí pro elektronickou formu výuky a neoblíbeností žalobce u studentů, nízkým podílem jeho výukových hodin na stěžejních předmětech akreditovaného programu, jeho neochotou se vzdělávat a problematickou komunikací se členy katedry). Dopisem ze dne 18. 6. 2015, téhož dne žalobci doručeným, žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Stejný druh práce jako žalobce na katedře občanské výchovy Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity v době výpovědi vykonával Z. H., jehož pracovní poměr byl prodloužen do 31. 8. 2016.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, kdy je nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, v příčinné souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně. Protože při řešení této otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu, 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 žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 18. 6. 2015 - 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., 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., 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. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb. a č. 250/2014 Sb., tedy ve znění účinném do 30. 9. 2015 (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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

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 efektivity 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 efektivity 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 efektivity 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 ČR 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).

Soudní praxe dospěla již v minulosti též k závěru, že rozhodne-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, uveřejněný pod č. 45 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005, nebo z novější judikatury rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1138/2013).

V posuzovaném případě – jak vyplývá z výše uvedených skutkových zjištění soudů – žalovaná z ekonomických důvodů (plánované snížení rozpočtu fakulty) přijala dne 15. 6. 2015 rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení dvou pracovních míst Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity s účinností od 1. 9. 2015, mimo jiné též pracovního místa lektor II. stupně na katedře občanské výchovy, tedy organizační opatření směřující ke snížení počtu zaměstnanců fakulty. Na katedře občanské výchovy byli dva zaměstnanci, kteří měli sjednaný druh práce lektor II. stupně. Vedle žalobce tento druh práce vykonával Z. H., který měl uzavřený pracovní poměr na dobu určitou do 31. 8. 2015, tedy do dne předcházejícího nabytí účinnosti uvedeného organizačního opatření, a jehož pracovní poměr byl následně prodloužen do 31. 8. 2016. Protože cílem organizačního opatření ze dne 15. 6. 2015 bylo snížení počtu zaměstnanců na katedře občanské výchovy a protože účinnost této organizační změny byla stanovena na 1. 9. 2015, je nepochybné, že předpokládaného snížení počtu zaměstnanců – v případě, kdyby k prodloužení pracovního poměru Z. H. nedošlo (vůbec nebo až po přijetí uvedeného organizačního opatření) – mohla žalovaná dosáhnout i bez toho, že by musela dát žalobci nebo jinému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Pro posouzení, zda je tu příčinná souvislost mezi přijatými organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance, by za této situace nebylo významné to, že v době podání výpovědi žalobci (tj. ke dni 18. 6. 2015) žalovaná zaměstnávala na katedře občanské výchovy o jednoho zaměstnance na pracovním místě lektor II. stupně více, než stanovilo organizační opatření ze dne 15. 6. 2015. Rozhodující by v tomto směru bylo, jaký měl být stav zaměstnanců na uvedeném pracovním místě ke dni 1. 9. 2015 (ke dni účinnosti přijaté organizační změny). Jestliže by předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení počtu zaměstnanců na pracovním místě lektor II. stupně ke dni 1. 9. 2015 mělo nastat jinak (skončením pracovního poměru Z. H. v důsledku uplynutí sjednané doby) než rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru uzavřenou z téhož důvodu, pak by nebyla příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobce a přijatými organizačními změnami. Příčina toho, proč byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru, by tedy nespočívala v realizaci organizačního opatření ze dne 15. 6. 2015 (tj. v nadbytečnosti žalobce vyvolané touto organizační změnou), ale v jiných skutečnostech, které nesouvisely se zrušením pracovního místa lektor II. stupně. Nesměřovalo-li rozhodnutí žalované o organizační změně ke změně struktury zaměstnanců z hlediska jejich kvalifikačního složení, ale jen ke snížení počtu zaměstnanců, nebylo by za těchto okolností pro posouzení věci významné, že Z. H. je z hlediska dosažené kvalifikace

pro žalovanou „cennější“ než žalobce, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1717/2005).

Za tohoto stavu věci se měly soudy, v souladu se uvedenými závěry rozhodovací praxe dovolacího soudu, zabývat tím, zda předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců na katedře občanské výchovy pedagogické fakulty žalované mohlo nastat jinak než rozvázáním pracovního poměru výpovědí se žalobcem. Soudy však tímto způsobem nepostupovaly, a neučinily proto ani skutkové zjištění (pro posouzení této otázky určující) o tom, zda k prodloužení pracovního poměru Z. H. došlo v době před, nebo až po přijetí rozhodnutí o organizační změně ze dne 15. 6. 2015 (neprovedly ani žalobcem navržený důkaz pracovní smlouvou Z. H., kterou mělo být prokázáno jeho tvrzení, že k prodloužení pracovního poměru došlo až po přijetí organizačního opatření žalované); pracovní místo lektora II. stupně zastávané Z. H. zvažovaly jen z pohledu vylučného práva zaměstnavatele provést výběr nadbytečného zaměstnance.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo 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 bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí také na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Městskému soudu v Brně) 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 opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 22. listopadu 2017

JUDr. Jiří Doležilek
předseda senátu

www.nsoud.cz

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