

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.06.2003, sp. zn. 21 Cdo 114/2003, ECLI:CZ:NS:2003:21.CDO.114.2003.1

**Číslo:** 29/2004

**Právní věta:** O rozvázání pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, jako jednoho z předpokladů poskytnutí příspěvku k řešení sociálních důsledků restrukturalizace zaměstnancům hutních společností podle nařízení vlády č. 310/2000 Sb., jde jen tehdy, je-li skutečným důvodem výpovědi nadbytečnost zaměstnance v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách. V příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně však není samotné rozvázání pracovního poměru na základě § 65 odst. 3 zák. práce po odvolání zaměstnance z funkce v důsledku uplatnění fikce existence výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 12.06.2003

**Spisová značka:** 21 Cdo 114/2003

**Číslo rozhodnutí:** 29

**Číslo sešitu:** 3

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** § 1 předpisu č. 310/2000Sb.  
§ 2 předpisu č. 310/2000Sb.  
§ 46 odst. 1 písm. c) předpisu č. 65/1965Sb.  
§ 65 odst. 3 písm. c) předpisu č. 65/1965Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 76 000 Kč s 8% úrokem z prodlení od 1. 8. 2001 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil tím, že od roku 1972 pracoval u žalované, naposledy ve funkci „výrobního ředitele divize 300 - Těžké strojírenství“, a že dopisem ze dne 10. 7. 2000 s ním žalovaná ke dni 30. 11. 2000 rozvázala pracovní poměr výpovědí „podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce ve vazbě na ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce“ s odůvodněním, že po odvolání žalobce z funkce ke dni 11. 7. 2000 pro něj nemá práci odpovídající jeho kvalifikaci ani jinou vhodnou práci a že proto se žalobce stal pro ni nadbytečným. Žalobce má za to, že na základě této výpovědi „splňuje základní podmínky“ pro poskytnutí příspěvku ze strany žalované podle ustanovení § 2 a § 3 nařízení vlády č. 310/2000 Sb., o některých opatřeních souvisejících s restrukturalizací ocelářského průmyslu. Ačkoli první část příspěvku ve výši 76 000 Kč se stala splatnou již k 31. 7. 2001, žalovaná ji odmítá žalobci zaplatit.*

*O k r e s n í s o u d v Ostravě rozsudkem ze dne 13. 12. 2001 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z*

účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně zdůraznil, že podle ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) nařízení vlády č. 310/2000 Sb. je předmětný příspěvek určen k řešení sociálních důsledků restrukturalizace zaměstnancům hutních společností (k nimž patří i žalovaná), kteří splňují podmínky uvedené v ustanovení § 2 tohoto nařízení, mezi něž patří mimo jiné okolnost, že jejich pracovní poměr (sjednaný s hutní společností na dobu neurčitou) byl skončen z důvodů podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce. V daném případě pracovní poměr účastníků sice skončil výpovědí podle ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, avšak za situace, kdy „ze zákona nastala právní fikce, že je dán u žalobce výpovědní důvod podle ustanovení 46 odst. 1 písm. c) zák. práce spočívající v jeho nadbytečnosti, i když ve skutečnosti tento výpovědní důvod naplněn nebyl,“ neboť u žalované nedošlo k žádnému rozhodnutí o organizační změně (spočívající ve zrušení funkce zastávané žalobcem), v důsledku kterého by se žalobce stal nadbytečným. Byť citované nařízení vlády poskytnutí příspěvku v takovémto případě výslovně nevylučuje, bylo by jeho přiznání žalobci podle názoru soudu prvního stupně „v rozporu s účelem a smyslem poskytování tohoto příspěvku“.

K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Ostravě rozsudkem ze dne 24. 9. 2002 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že za daných skutkových okolností, kdy žalobce byl odvolán z funkce a následně mu byla dána výpověď z důvodů nesouvisejících s restrukturalizací (organizačními změnami) žalované hutní společnosti, nemohl žalobci vzniknout nárok na žádaný příspěvek, ačkoli jeho pracovní poměr u žalované skutečně skončil výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Výplata příspěvku je totiž podmíněna nejen existencí výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, určitou délkou trvání pracovního poměru a určitým počtem odpracovaných let, ale též – jak odvolací soud akcentoval – „existencí příčinné souvislosti mezi restrukturalizací hutní společnosti a rozvázáním pracovního poměru“, tj. že nebyť restrukturalizace, pracovní poměr dotčeného zaměstnance by podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce neskončil, zaměstnanec by restrukturalizací nebyl postižen a nemusel by řešit její sociální důsledky. Jelikož tato podmínka vyplývající z ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) nařízení vlády č. 310/2000 Sb. na straně žalobce splněna nebyla, nebylo možno podle názoru odvolacího soudu vyhovět ani jeho žalobě na výplatu příspěvku podle uvedeného nařízení vlády.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, jehož přípustnost dovozoval z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) zák. práce. Namítal, že „extenzivní“ výklad smyslu nařízení vlády č. 310/2000 Sb., podaný soudy obou stupňů s přihlédnutím k ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce, podle kterého při odvolání z funkce a následně výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce náleží zaměstnanci odstupné jen tehdy, jestliže současně s odvoláním z funkce dochází též ke zrušení této funkce z důvodu organizační změny, není správný, a jeho akceptací by podle jeho názoru „došlo k porušení zásad rovnosti, a to nejen v pracovněprávních vztazích, ale i rovnosti ve smyslu základních práv a svobod, jež jsou upraveny v Listině.“ Kromě toho takový výklad „může vést i k obcházení nařízení vlády č. 310/2000 Sb.,“ jak k tomu v podstatě je i v případě dovolatele, který odpracoval u žalované 28 let, a poté za situace, kdy „zcela prokazatelně dochází k restrukturalizaci ocelářského průmyslu“ a z tohoto důvodu jsou rušena u žalované pracovní místa, která by žalobce bez problémů mohl vykonávat, mu není z důvodu restrukturalizace a rušení pracovních míst nabídnuto jiné zaměstnání a je s ním rozvázán pracovní poměr za okolností, za nichž „dle zákoníku práce nemá nárok na odstupné.“ Za tohoto stavu žalobce považoval závěr odvolacího soudu o tom, že zde není příčinná souvislost mezi restrukturalizací žalované a rozvázáním jeho pracovního poměru, za „naprosto absurdní“, neboť kdyby nedocházelo k restrukturalizaci žalované a tudíž k úbytku pracovních míst a příležitostí u žalované, pak by mu „zcela jistě“ jako mnohaletému pracovníkovi bylo nabídnuto jiné vhodné zaměstnání, „což však právě z důvodu restrukturalizace učiněno nebylo, a žalovaná tímto postupem také zneužila a obešla smysl nařízení vlády č. 310/2000 Sb., čímž porušila

*základní zásady rovnosti v pracovněprávních vztazích.“ Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.*

*Žalovaná navrhla, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť žádnou z dovolacích námitek žalobce nelze považovat za opodstatněnou.*

*Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.*

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

*Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.), jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.).*

*Žalobce napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.*

*Podle ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem.*

*Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce pracoval u žalované hutní společnosti od 21. 8. 1972 naposledy ve funkci „výrobního ředitele divize 300 - Těžké strojírenství“, u níž se pracovní poměr zakládá jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 zák. práce). Dopisem žalované ze dne 1. 7. 2000 byl žalobce ke dni 11. 7. 2000 z uvedené funkce odvolán, aniž by byla tato funkce zrušena. Protože mezi účastníky nedošlo k dohodě o dalším pracovním zařazení žalobce (žalovaná neměla pro žalobce jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něj vhodnou práci), dopisem ze dne 10. 7. 2000 s ním žalovaná rozvázala pracovní poměr výpovědí „podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce ve vazbě na ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce z důvodu nadbytečnosti.“*

*Za tohoto skutkového stavu odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - řešil právní otázku, zda žalobci, jehož pracovní poměr byl rozvázán podle ustanovení § 65 odst. 3, věta třetí, zák. práce výpovědí z důvodu „fikce nadbytečnosti“ podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, náleží příspěvek k řešení sociálních důsledků restrukturalizace podle nařízení vlády č. 310/2000 Sb., o některých opatřeních souvisejících s restrukturalizací ocelářského průmyslu. Protože tato právní*

*otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) 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 dospěl k závěru, že dovolání není důvodné, a proto je zamítl.*

### **Z odůvodnění:**

Opodstatněnost uplatněného nároku je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobci byla dána výpověď dopisem žalované ze dne 10. 7. 2000, na jejímž základě jeho pracovní poměr skončil dne 30. 11. 2000 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2000 a podle nařízení vlády č. 310/2000 Sb., o některých opatřeních souvisejících s restrukturalizací ocelářského průmyslu (dále jen „nařízení vlády“), které stanovilo (předtím, než bylo ke dni 9. 5. 2002 zrušeno) mimo jiné podmínky a způsob poskytnutí příspěvku k řešení sociálních důsledků restrukturalizace zaměstnancům hutních společností, které jsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení (srov. § 1 odst. 1 písm. a/).

Podle ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády se příspěvek poskytne zaměstnanci hutní společnosti, kterému

a) je pracovní poměr, sjednaný s hutní společností na dobu neurčitou, skončen v době od 1. 1. 2000 do 31. 12. 2003 z důvodů podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce a zároveň splňuje tyto podmínky:

1. je v pracovním poměru k hutní společnosti nepřetržitě nejméně 10 let,

2. ke dni dosažení věku potřebného pro přiznání nároku na starobní důchod mu chybí

nejvýše 10 let, nejméně však 10 měsíců, nebo

b) je pracovní poměr, sjednaný s hutní společností na dobu neurčitou, skončen v době od 1. 1. 2000 do 31. 12. 2003 z důvodů podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce, jde-li o zaměstnance, který utrpěl škodu na zdraví při výkonu práce v hutní společnosti (pracovní úraz nebo nemoc z povolání), nebo o zaměstnance, který je osamělý.

Příspěvek podle citovaného nařízení vlády představuje jednorázovou peněžitou podporu (sestavající se z obligatorní a fakultativní části - srov. § 3 a § 4), která má zaměstnancům hutních společností pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitli proto, že bez své viny (z důvodů restrukturalizace zaměstnavatele) ztratili dosavadní práci. Tím, že se příspěvek poskytuje jako desetinásobek průměrného výdělku (maximálně 190 000 Kč - srov. § 2 odst. 3 a 4), nařízení vlády sleduje, aby se zaměstnancům hutních společností dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdrželi, kdyby jejich pracovní poměr ještě po dobu deseti měsíců pokračoval. Příspěvek má tímto způsobem kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek restrukturalizace (organizačních změn) a poskytnout jim ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázové peněžité podpory.

Nárok na příspěvek k řešení sociálních důsledků restrukturalizace má každý zaměstnanec hutní společnosti, který splňuje podmínky uvedené v ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády. Jednou z podmínek pro poskytnutí příspěvku je mimo jiné okolnost, že pracovní poměr zaměstnance hutní

společnosti je skončen „z důvodů podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce“ (tedy z tzv. organizačních důvodů). S přihlédnutím k účelu a smyslu nařízení vlády č. 310/2000 Sb., jímž je řešení sociálních důsledků restrukturalizace hutních společností, je přitom zřejmé, že nárok na příspěvek vzniká zaměstnanci pouze za situace, kdy skončení jeho pracovního poměru „z důvodů podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce“ souvisí s restrukturalizací hutní společnosti, tedy – jak správně dovodil odvolací soud – „výplata příspěvku je podmíněna“ též „existencí příčinné souvislosti mezi restrukturalizací hutní společnosti a rozvázáním pracovního poměru“.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 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 dání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolu 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 konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.

Z uvedeného vyplývá, že jeden z případů, kdy je dána „existence příčinné souvislosti mezi restrukturalizací hutní společnosti a rozvázáním pracovního poměru“ jako jedna z podmínek pro vznik uplatněného nároku, nepochybně nastává tehdy, je-li se zaměstnancem hutní společnosti rozvázan pracovní poměr výpovědí pro skutečné naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (spočívajícího v nadbytečnosti zaměstnance v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách /při restrukturalizaci zaměstnavatele/), tedy jestliže dojde ke skutečnému splnění všech výše uvedených předpokladů pro dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

S názorem dovolatele, že uvedenou podmínku splňuje, neboť po jeho odvolání z funkce dostal od žalované „výpověď z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. c) pro nadbytečnost, která je právě důsledkem restrukturalizace u žalované“, dovolací soud nesouhlasí.

Zaměstnanec, který byl do funkce jmenován (zvolen), může být z funkce odvolán nebo se funkce vzdát; odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a doručené druhému účastníku, jinak je neplatné (srov. § 65 odst. 2, větu první, druhou a třetí, zák. práce). Funkce zaměstnance zvoleného do funkce zaniká též uplynutím volebního období.

Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce nebo vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí (§ 65 odst. 3, věta první, zák. práce). Zákon v ustanovení § 65 odst. 3, větě druhé, zák. práce předpokládá (stanoví jako pravidlo), že zaměstnanec bude nadále u zaměstnavatele konat dohodou účastníků stanovenou jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci; jde tu o takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, kvalifikaci (nesmí se tedy jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou) a schopností (nesmí se jednat ani o práci, k níž zaměstnanec nemá předpoklady stanovené právními předpisy, nebo u níž nespĺňuje požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro její výkon); jednostranné opatření zaměstnavatele, kterým by bylo (bez dohody se zaměstnancem) určeno další pracovní zařazení zaměstnance, zákon (na rozdíl od právní úpravy platné do 28. 5. 1992) nepřipouští a není tedy platné (§ 242 odst. 1 písm. a/ zák. práce). Pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo že ji zaměstnanec odmítne (k dohodě o jeho dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele z tohoto důvodu

nedojde), zákon stanoví (srov. § 65 odst. 3, větu třetí, zák. práce), že „je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (jak to jinak ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje).

Z uvedeného vyplývá, že je-li zaměstnanci dána výpověď z pracovního poměru z důvodu „fikce nadbytečnosti“, zákon nepožaduje skutečné naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Se zaměstnancem (který se po odvolání z funkce nedohodne se zaměstnavatelem na svém dalším pracovním zařazení) lze tudíž rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, aniž by byly splněny předpoklady výslovně v tomto ustanovení uvedené. V případě takového způsobu rozvázání pracovního poměru zaměstnance (i když jde o výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, a tedy o skončení pracovního poměru „z důvodů podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce“) proto nelze bez dalšího učinit závěr, že toto rozvázání pracovního poměru souvisí s organizačními změnami u zaměstnavatele (restrukturalizací hutní společnosti), ale je navíc třeba zkoumat, zda nadbytečnost zaměstnance (odvolaného z funkce) skutečně nastala v příčinné souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně; o takovou situaci se přitom jedná - jak plyne z logiky věci - pouze tehdy, jestliže k odvolání zaměstnance z funkce došlo v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny, tj. ztratil-li zaměstnanec dosavadní práci (nemůže dále vykonávat funkci, do níž byl jmenován) právě v souvislosti s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně spočívající ve zrušení jím zastávaného pracovního místa (funkce).

V posuzované věci byla žalobci dána výpověď „podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce ve vazbě na ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce“, tedy z důvodu „fikce nadbytečnosti“, neboť po jeho odvolání z funkce „výrobního ředitele divize 300 - Těžké strojírenství“ pro něj žalovaná neměla jinou vhodnou práci. Protože žalobce byl z uvedené funkce odvolán, aniž by byla tato funkce zrušena v důsledku organizačních změn (restrukturalizace) u žalované, nelze mezi restrukturalizací žalované hutní společnosti a rozvázáním pracovního poměru žalobce spatřovat příčinnou souvislost. Namítá-li žalobce ve prospěch opačného názoru, že, „pokud by nedocházelo k restrukturalizaci a tudíž k úbytku pracovních míst a příležitostí u žalované, pak by mu zcela jistě jako pracovníkovi, který u žalované odpracoval 28 let, bylo nabídnuto jiné vhodné zaměstnání, což však právě z důvodu restrukturalizace učiněno nebylo“, přehlíží, že „fikce nadbytečnosti“ - jak uvedeno výše - nastupuje vždy, když zaměstnavatel nemá pro odvolaného zaměstnance jinou vhodnou práci nebo zaměstnanec takovou práci odmítne; důvod, proč zaměstnavatel tuto práci pro zaměstnance nemá, přitom není relevantní a nelze z něj proto ani podpůrně dovozovat požadovanou příčinnou souvislost mezi restrukturalizací a rozvázáním pracovního poměru, jestliže samotný důvod, pro který byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, s restrukturalizací zaměstnavatele nesouvisí. Závěr odvolacího soudu o tom, že žalobci požadované plnění nenáleží, neboť „podmínka stanovená ustanovením § 1 odst. 1 písm. a) nařízení vlády č. 310/2000 Sb. na straně žalobce splněna nebyla,“ je proto správný.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný, a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.