

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.04.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, ECLI:CZ:NS:2004:21.CDO.2204.2003.1

Číslo: 54/2005

Právní věta: Výpověď z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, je neplatná, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 27.04.2004

Spisová značka: 21 Cdo 2204/2003

Číslo rozhodnutí: 54

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 240 odst. 1 písm. c) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 242 odst. 1 písm. c) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 46 odst. 1 písm. c) předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 26. 7. 2001 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Důvod k výpovědi spatřovala v tom, že „vedení Z. na svém sezení dne 4. 7. 2001 projednalo organizační změny, na jejichž základě se ruší u organizace čtyři pracovní místa,“ že „tyto změny jsou specifikovány v rozhodnutí ředitele č. 2/2001 ze dne 9. 7. 2001,“ že v případě žalobce „se jedná o zrušení jednoho pracovního místa řidiče Z. v M., kde dosud pracuje,“ a že vzhledem k tomuto rozhodnutí se žalobce stal pro zaměstnavatele nadbytečným zaměstnancem.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaná mu dala dopisem ze dne 28. 3. 2001 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, kterou dopisem ze dne 21. 5. 2001 odvolala; žalobce vzal proto zpět žalobu na určení neplatnosti této výpovědi.

Žalovaná „v návaznosti“ na usnesení Okresního soudu v Písku ze dne 2. 7. 2001, kterým bylo řízení o

určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 28. 3. 2001 zastaveno, dne 4. 7. 2001 rozhodla o zrušení jednoho místa řidiče Z. v M.

Žalobce je přesvědčen, že nadbytečnost jednoho řidiče u Z. v M. žalovaná „vytvořila uměle.“ U Z. v M. totiž v předchozí době byli zaměstnání čtyři řidiči. Ke dni 1. 3. 2001, tedy v době, kdy „docházelo mezi žalobcem a žalovanou k neshodám a žalovaná si vytvářela předpoklady pro výpověď žalobci z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce,“ byl do pracovního poměru přijat pátý řidič, i když již v té době bylo zřejmé, že žalovaná pět řidičů u Z. v M. nepotřebuje. Jeden z řidičů se proto „tímto postupem“ stal pro žalovanou nadbytečným a „vedení žalované vzniklé situace využilo k tomu, aby se žalobce pokusilo zbavit jako nepohodlného zaměstnance, když se mu to předtím nepodařilo jiným způsobem.“

Žalovaná namítala, že o přijetí pátého řidiče na Z. v M. rozhodl ředitel již dne 1. 12. 2000 rozhodnutím č. 2/2000, neboť „v souvislosti“ s novelou zákoníku práce, která nově upravovala přestávky v práci a pracovní pohotovost, „nebylo jasné, zda bude možné se čtyřmi řidiči zajistit všechny potřebné úkony,“ a že na toto místo řidiče byl J. Z. přijat ode dne 1. 2. 2001. V průběhu prvního pololetí roku 2001 žalovaná zjistila, že „úkoly dokáže plnit, a to i po novele zákoníku práce, se čtyřmi řidiči,“ a proto rozhodnutím ze dne 9. 7. 2001 č. 2/2001 rozhodla o zrušení jednoho místa řidiče u Z. v M.; jako nadbytečného zaměstnance vybrala žalobce, což je „pouze a výhradně v její pravomoci“. Žalovaná odmítla tvrzení žalobce, že by se ho chtěla „zbavit jako nepohodlného zaměstnance.“ Svě rozhodnutí žalovaná přijala z „ryze ekonomických důvodů“, žalobci nabídla jiné vhodné pracovní místo a byla ochotna mu poskytnout „finanční vyrovnání v souvislosti s jeho finančními výdaji za cestovné při změně místa výkonu práce.“

Okresní soud v Písku rozsudkem ze dne 26. 4. 2002 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 9636 Kč a že žalovaná je povinna zaplatit České republice - Okresnímu soudu v Písku „na svědečném“ 96 Kč. Z provedených důkazů vzal mimo jiné za prokázané, že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 3. 1995 jako řidič - záchranář „s místem výkonu práce výjezdové stanoviště žalované v M.,“ a že od srpna 2000 došlo „ke zhoršení atmosféry na pracovišti žalované v M.,“ neboť žalobce a řidiči S. a M. „vyslovili podezření na řidiče téhož úseku J. H., že zcizuje benzín na pracovišti,“ přičemž „trestní stíhání bylo odloženo.“ Rozhodnutím ze dne 1. 12. 2000 č. 2/2000 rozhodl ředitel žalované o rozšíření počtu řidičů Z. v M. na pět a o stanovení rozsahu stáží zaměstnanců z M. na tři týdny pro rok 2001 a jako pátý řidič Z. v M. byl od 1. 2. 2001 přijat J. Z. Rozhodnutím ředitele žalované ze dne 9. 7. 2001 č. 2/2001 bylo v zájmu zvýšení efektivity práce a v zájmu úspory vynakládaných finančních prostředků rozhodnuto o snížení počtu zaměstnanců, mj. o snížení o jedno místo řidiče Z. v M. Podle názoru soudu prvního stupně byl pátý řidič na Z. v M. od počátku nadbytečný, o čemž svědčí to, že od 1. 2. 2001 až do počátku července 2001, kdy žalovaná rozhodla o jeho zrušení, vždy (s výjimkou několika dní) „jeden z řidičů pracoviště v M. vykonával práci v P.“ Žalovaná si tím, „ať už z jakýchkoliv pohnutek“, vytvořila podmínky pro to, aby „po několika měsících mohla dát jednomu z řidičů výpověď pro nadbytečnost;“ k přijetí pátého řidiče do pracovního poměru nebyl „žádný závažný důvod“ a žalované se nepodařilo prokázat, že by tímto důvodem byla „nemožnost zajistit řádný provoz žalované v M. ve čtyřech řidičích v důsledku změn zákoníku práce.“ Protože účel výpovědi z pracovního poměru ze dne 26. 7. 2001 obchází zákon v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, jde ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce o neplatný právní úkon.

K odvolání žalované Krajský soud v Českých Budějovicích usnesením ze dne 22. 10. 2002 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud dovodil, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce a že je proto nelze „přezkoumávat z hlediska platnosti dle zásad uvedených v ustanovení § 242 zák. práce.“ Jedná se „pouze o skutečnost, která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví,“ a v řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru je

možné se takovým rozhodnutím zaměstnavatele zabývat jen jako jedním z předpokladů pro platnost výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Protože rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nelze přezkoumávat „z hlediska platnosti“, nebylo možné učinit ani závěr, že by „v důsledku předchozí organizační změny spočívající v navýšení pracovního místa řidiče si žalovaná vytvořila podmínky pro to, aby po několika měsících mohla dát jednomu z řidičů výpověď pro nadbytečnost.“ Za přihlídnutí k tomu, že v době výpovědi z pracovního poměru dané žalobci dopisem ze dne 26. 7. 2001 již bylo o organizační změně rozhodnuto (rozhodnutím ředitele ze dne 9. 7. 2001 č. 2/2001) a že o výběru nadbytečného zaměstnance rozhoduje výlučně zaměstnavatel, odvolací soud uložil soudu prvního stupně, aby v dalším řízení zkoumal, zda žalovaná před podáním výpovědi splnila vůči žalobci tzv. nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

O k r e s n í s o u d v P í s k u poté rozsudkem ze dne 15. 1. 2003 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 12 924 Kč k rukám „právního zástupce žalovaného“ a že žalobce je povinen zaplatit České republice - Okresnímu soudu v Písku „na svědečném“ 96 Kč. Soud prvního stupně zjistil, že žalovaná neměla v době výpovědi možnost žalobce dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a ani v místě jeho bydliště. S ohledem na to, že byl vázán právním názorem vyjádřeným v usnesení odvolacího soudu ze dne 22. 10. 2002, dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.

K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Č e s k ý c h B u d ě j o v i c í c h rozsudkem ze dne 22. 5. 2003 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 3289 Kč k rukám advokáta JUDr. J. S. Odvolací soud v první řadě odkázal na svůj právní názor, vyjádřený v usnesení ze dne 22. 10. 2002, a zdůraznil, že „nelze se zabývat tím, zda byla organizační změna v dané organizaci zdůvodněna, tedy tím, jaká skutečnost k organizační změně vedla.“ K organizační změně došlo rozhodnutím ředitele žalované ze dne 9. 7. 2001 č. 2/2001, a tím „byla jedna z podmínek pro platnost výpovědi splněna.“ Protože soud nemůže přezkoumávat ani rozhodnutí zaměstnavatele o výběru nadbytečného zaměstnance, nebylo možné „učinit závěr o tom, že výpovědi danou žalobci dle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce byl zastírán výpovědní důvod jiný, neboť bylo věcí zaměstnavatele, který ze zaměstnanců byl shledán nadbytečným a jaká hlediska při výběru nadbytečného zaměstnance zvolil.“ Protože žalovaná neměla možnost žalobce v místě výkonu práce a ani v místě jeho bydliště dále zaměstnávat, je výpověď z pracovního poměru ze dne 26. 7. 2001 platným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Vytýká odvolacímu soudu v první řadě, že „hodnocení namítané neplatnosti výpovědi podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce vztáhl k posuzování úkonu spočívajícího v rozhodnutí žalované o organizační změně,“ ačkoliv žalobce právní názor, že podle tohoto ustanovení nelze posuzovat platnost rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, nezpochybňoval a nic takového ani v průběhu řízení netvrdil. Podle názoru žalobce na rozdíl od rozhodnutí o organizační změně je výpověď z pracovního poměru právním úkonem a k její platnosti je nezbytné, aby nebyla v rozporu s ustanovením § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce. Veden chybným právním názorem se odvolací soud zabýval „pouze formální existencí rozhodnutí o organizační změně jako předpokladu pro výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce,“ aniž by hodnotil další skutečnosti, které by mohly vést k závěru o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Z výsledků dokazování je pak patrné, že žalovaná „obešla zákon, neboť důvodem uvedeným ve výpovědi zastřela jiný důvod, který by jí neumožňoval ukončit jednostranně pracovní poměr se žalobcem, čímž dovršila své šikanózní jednání a dosáhla sledovaného účelu, tedy ukončit pracovní poměr se zaměstnancem za každou cenu.“ Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl. Odmítla tvrzení žalobce, že by si „uměle vytvářela předpoklady pro nadbytečnost žalobce, aby mu mohla dát výpověď,“ a že se „chtěla žalobce za každou cenu zbavit.“ Rozhodnutí o přijetí dalších zaměstnanců bylo učiněno v polovině listopadu

2000, kdy „nebyly se žalobcem vážné problémy,“ a organizační opatření bylo v červenci 2001 přijato z důvodu „hledání komplexního zdroje úspor.“

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a 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. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, 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.

N e j v ý š š í s o u d zrušil rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z o d ů v o d n ě n í :

Otázku platnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 26. 7. 2001, je třeba i nyní řešit podle právních předpisů účinných v době výpovědi, a to podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb. (s výjimkou jeho čl. I bodů 3, 8 a 15), č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb. a č. 177/2001 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 3. 2002.

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 podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří 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 v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 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 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. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Zaměstnanec nemusí být vždy pro zaměstnavatele nadbytečným již v době podání výpovědi (srov.

dikci ustanovení § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce „stane-li se pracovník nadbytečným“). Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat v okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost rozhodnutých organizačních změn.

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 není - jak správně dovodil odvolací soud - právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví (například pro podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce), a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanovení § 242 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn.

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, samozřejmě není významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Na tomto závěru nic nemění to, že rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce a že je samo o sobě nelze přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanovení § 242 zák. práce; nejedná se tu totiž o takovýto přezkum, ale o posouzení, jaké rozhodnutí bylo přijato a zda jde o rozhodnutí významné z pohledu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

V projednávané věci žalobce za řízení před soudy tvrdil, že žalovaná vytvořila jeho nadbytečnost jako řidiče Z. v M. „uměle“, neboť nejprve k dosavadním čtyřem řidičům přijala ode dne 1. 2. 2001 pátého (na základě svého rozhodnutí ze dne 1. 12. 2000 č. 2/2000) a posléze stav řidičů Z. v M. o jednoho

snížila (svým rozhodnutím ze dne 9. 7. 2001 č. 2/2001), což jí formálně umožnilo vybrat žalobce jako nadbytečného zaměstnance a dát žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Kdyby se uvedené tvrzení ukázalo pravdivým a tedy kdyby dokazováním bylo prokázáno, že jednání žalované od počátku směřovalo k tomuto cíli, pak by rozhodnutí žalované (jejího ředitele) ze dne 9. 7. 2001 č. 2/2001 o snížení počtu řidičů Z. v M. nepředstavovalo podle svého obsahu a účelu rozhodnutí o snížení stavu jejích zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce (jak je formálně označeno), ale opatření, které dovršilo již dříve učiněné (započaté) úkony směřující k tomu, aby byl (mohl být) v rozporu se skutečností vydáván za splněný hmotněprávní předpoklad pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce žalobci (popřípadě jinému řidiči Z. v M., který tuto práci vykonával v prosinci 2000 nebo lednu 2001, bylo-li by proti němu jednání žalované zaměřeno). Takovéto „rozhodnutí“ nemůže být příčinou nadbytečnosti zaměstnance a výpověď z pracovního poměru, která by mu za této situace byla zaměstnavatelem dána podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, by byla neplatným právním úkonem.

I když odvolací soud dospěl ke správnému závěru, že rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách nelze samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanovení § 242 zák. práce, chybně z něj dovodil, že rozhodnutí žalované ze dne 9. 7. 2001 č. 2/2001 bylo rozhodnutím o organizačních změnách, aniž by se věcí zabýval také z pohledu žalobcem tvrzených (výše uvedených) skutečností. Právní posouzení věci odvolacím soudem proto bylo neúplné a tedy i nesprávné.

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