

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.09.2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.1520.2011.1

Číslo: 24/2013

Právní věta: Podle právní úpravy pracovněprávních vztahů účinné ode dne 1. 1. 2007 může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 26.09.2012

Spisová značka: 21 Cdo 1520/2011

Číslo rozhodnutí: 24

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2008

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 29. 8. 2008 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, a to „s ohledem na její rozhodnutí ze dne 14. 8. 2008 učiněné za účelem optimalizace a zefektivnění organizační struktury a snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce“, v důsledku kterého se žalobce pro ni stal nadbytečným zaměstnancem.

Dohodou „o skončení pracovního poměru dle § 49 zák. práce“ ze dne 2. 9. 2008 se žalovaná se žalobcem dohodli na rozvázání jejich pracovního poměru dnem 30. 9. 2008 „z důvodu organizačních změn dle § 52 písm.c) zák. práce“.

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 10 dne 25. 11. 2008 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru a dohoda o rozvázání pracovního poměru jsou neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval jako „systémový administrátor – senior“ a že jeho pracovní místo bylo zrušeno, že se však později dozvěděl, že žalovaná měla v okamžiku výpovědi z pracovního poměru „řadu dalších volných pracovních pozic“ s obdobnou pracovní náplní, jakou měl žalobce, například specialista bezpečnosti IT, dvě pozice inženýra aplikačního vývoje POS a jedno místo v odboru správa systémů, a že skutečnou příčinou rozvázání pracovního poměru byly jeho spory se žalovanou ohledně proplácení pracovních pohotovostí. Žalobce

dovozuje, že „neexistovala příčinná souvislost mezi tzv. nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami“, o čemž svědčí i to, že „po odchodu žalobce se žalovaná snaží o získání vlastního nového zaměstnance na funkci systémového administrátora“. Dohodu o rozvázání pracovního poměru žalobce uzavřel v omylu, že se stal pro žalovanou nadbytečným, který žalovaná vyvolala svým jednáním.

Žalovaná namítala, že pracovní místa, která měla volná v době rozvázání pracovního poměru účastníků, nebyla pro žalobce vhodná, že činnosti, které žalobce vykonával pro žalovanou, zabezpečuje po zrušení žalobcova pracovního místa právnická osoba na „základě standardní obchodní smlouvy“ a že příčinou rozvázání pracovního poměru nebyly vzájemné spory účastníků z nároků z pracovní pohotovosti, ale nadbytečnost žalobce.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 7. 4. 2010 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit České republice - Obvodnímu soudu pro Prahu 10 soudní poplatek ve výši 2000 Kč a že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 2000 Kč. Z výsledků dokazování dovedl, že žalovaná, u níž žalobce vykonával druh práce „vymezený pozicí systémový administrátor - senior“, měla v době rozvázání pracovního poměru se žalobcem volnou „pozici administrátora aplikačního serveru, inženýra aplikačního vývoje POS, specialisty bezpečnosti IT a systémového administrátora“ a že žalobce jako „systémový administrátor mohl vykonávat také činnosti, které spadají pod tyto pozice“; z výpovědi svědka Ing. E. V. a z výpisu z portálu En.wikipedia.org totiž dovedl, že „pozice systémového administrátora seniora v sobě zahrnuje také pracovní činnost pozic administrátora aplikačního serveru, inženýra aplikačního vývoje POS a specialisty bezpečnosti IT“, které měla žalovaná v rozhodné době volná. Podle názoru soudu prvního stupně se žalobce nestal rozhodnutím žalované ze dne 14. 8. 2008 nadbytečným, i když byla jeho pozice zrušena, neboť žalovaná v té době „poptávala zaměstnance na pozice, které lze zařadit pod obecný pojem systémový administrátor, a činnosti pod ně spadající mohl žalobce vykonávat“. Soud prvního stupně současně odmítl námitku žalované, že uvedené volné pozice zůstaly neobsazeny nebo byly také zrušeny a že na volná místa byla potřeba větší specializace než měl žalobce, neboť rozhodný je stav ke dni projevu vůle směřujícího k ukončení pracovního poměru a žalovaná měla možnost vymeziposadit druh práce žalobce konkrétněji, než je pozice systémového administrátora. Protože se žalobce nestal rozhodnutím žalované ze dne 14. 8. 2008 nadbytečným, jsou neplatné jak výpověď z pracovního poměru ze dne 29. 8. 2008, tak i dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 2. 9. 2008, při jejímž uzavření byl žalobce uveden žalovanou v omyl, že se v důsledku organizačních změn stal nadbytečným.

K odvolání žalované M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 9. 12. 2010 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. K odůvodnění svého rozhodnutí zejména uvedl, že „soud prvního stupně vycházel ze správně zjištěného skutkového stavu, který posoudil správně i po právní stránce“, a že „správně dovedl, že výpověď z pracovního poměru je neplatná a že je neplatná i mezi účastníky uzavřená dohoda o skončení pracovního poměru“. V „podrobnostech“ odvolací soud odkázal na odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně, s nímž se ztotožnil.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítla, že soudy posoudily předpoklady pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce v rozporu s ustálenou judikaturou, když dovedly, že k platnosti této výpovědi se kromě „zákonných požadavků (přijetí organizační změny, existence nadbytečnosti zaměstnance a příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností)“ vyžaduje, aby zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance nadále zaměstnávat na obdobné pracovní pozici, na jaké u něho dosud působil. Soudy dále chybně vyložily ustanovení § 125 o. s. ř., když náplň práce žalobce a jiných pracovních pozic u žalované zjišťovaly „z obecných definic uveřejněných na všeobecném serveru En.wikipedia.org“. Podle názoru dovolatelky soudy rovněž chybně posoudily otázku jednání v omylu, když za omyl způsobující

neplatnost dohody o skončení pracovního poměru označily omyl zaměstnance týkající se důvodů pro ukončení pracovního poměru výpovědí, tj. omyl, který není omylem týkajícím se podstatných aspektů dohody o skončení pracovního poměru, a nezkoumaly, zda se skutečně jedná o omyl neomluvitelný a podstatný. Uvedla, že omyl v pohnutce, tj. omyl týkající se skutečností, které účastníka úkonu k učinění právního úkonu vedly, z hlediska práva není relevantní, neboť takový omyl právní úkon nečiní neplatným. Rozsudek odvolacího soudu považuje žalovaná „za naprosto nedostatečně odůvodněný“, neboť neobsahuje vyjádření, v čem odvolací soud spatřuje neplatnost výpovědi z pracovního poměru a dohody o rozvázání pracovního poměru, ani k námitkám žalované uvedených v odvolání. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované odmítl. Uvedl, že odvolací soud postupoval v souladu s judikaturou soudů jak při posouzení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, tak i v případě posouzení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, založené na omylu, neboť zaměstnanec nemůže být nadbytečným, když zaměstnavatel má další volná místa s druhem práce sjednaným zaměstnancem pracovní smlouvou a zaměstnavatel se je snaží obsadit novými zaměstnanci. Žalobce byl při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru uveden žalovanou v omyl, že se v důsledku organizačních změn stává nadbytečným, a jedině tento omyl žalovanou navozený byl zásadního významu, neboť žalobce by jinak na dohodu o rozvázání pracovního poměru nepřistoupil.

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

Z odůvodnění:

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. k němu oprávněnou osobou (účastníkem řízení), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.), jímž 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 jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a 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.).

Žalovaná napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci samé nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a

odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. se nepřihlíží (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci bylo pro rozhodnutí soudů významné mimo jiné vyřešení právní otázky, zda se zaměstnanec stává ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nadbytečným i tehdy, má-li zaměstnavatel volná pracovní místa odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, která zaměstnanci před podáním výpovědi z pracovního poměru nenabídl. Uvedená právní otázka nebyla v judikatuře soudů dosud ve všech souvislostech vyřešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí v projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

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 je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 29. 8. 2008, a dohody o skončení pracovního poměru ze dne 2. 9. 2008 - 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. a č. 126/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 2008.

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, ročník 1968, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. [6 Cz 49/68](#), uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. [21 Cdo 1369/2001](#)).

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, není samo o sobě 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 § 52 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) ve skutečnosti 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 – jak dále dovodila ustálená judikatura soudů – právním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák. a že je samo o sobě nelze přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 37 až 39 obč. zák. a § 20 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 § 52 písm. c) zák. práce (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. [21 Cdo 2204/2003](#), který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2005).

Bylo-li zaměstnavatelem (příslušným orgánem) přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jehož provedení u zaměstnavatele mělo za následek zrušení pracovního místa, které zaměstnanec dosud zastával, je odůvodněn závěr, že tu je také příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami. Je možné, že zaměstnavatel má v době přijetí organizačních změn volná jiná pracovní místa, a to i taková, která by mohl nadbytečný zaměstnanec dále konat pro zaměstnavatele vzhledem k druhu práce a místu výkonu práce, sjednaným v pracovní smlouvě. Povinnost nabídnout zaměstnanci před podáním výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce jinou pro něho vhodnou práci, kterou má k dispozici, není předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru ani podle

ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, ani z jiného zákonem stanoveného důvodu.

Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2006 zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, nešlo-li o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže neměl možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci (srov. § 46 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Právní úprava pracovněprávních vztahů účinná ode dne 1. 1. 2007 tento institut tzv. nabídkové povinnosti – jak vyplývá ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů – nepřevzala. Znamená to, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná.

V projednávané věci soudy dovodily, že žalobce konal pro žalovanou práci na „pozici systémový administrátor – senior“, která byla rozhodnutím žalované ze dne 14. 8. 2008 zrušena. Odpovídají-li tyto závěry skutečnosti, pak nemůže být – jak vyplývá z výše uvedeného – výpověď z pracovního poměru ze dne 29. 8. 2008 neplatným právním úkonem jen proto, že žalovaná měla v době výpovědi volná jiná pracovní místa, která by spadala pod druh práce „vymezený pozicí systémový administrátor – senior“.

Názor soudů, podle kterého je neplatná také dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 2. 9. 2008, protože ji žalobce uzavřel v omylu, že se stal pro žalovanou nadbytečným, je za tohoto stavu věci předčasný, nebylo-li dosud uzavřeno v souladu se zákonem, že by tu nebyla dána nadbytečnost žalobce ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že není správný právní závěr soudů obou stupňů, podle něhož se žalobce nestal pro žalovanou nadbytečným zaměstnancem; vedeny chybným právním názorem se soudy blíže a podrobněji nezabývaly zkoumáním, zda rozhodnutí žalované ze dne 14. 8. 2008 vskutku představovalo rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Protože rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud ho podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty za středníkem, zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozhodnutí soudu prvního stupně, zrušil též rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 10) k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta druhá, o. s. ř.).