

I. Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě.

II. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

III. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno.

IV. 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 právním úkonem ve smyslu ustanovení [§ 240](#) odst. 1 zákoníku 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).

V. Protože zákoník práce v žádném ze svých ustanovení neurčuje, že by bylo možno pracovní poměr ukončit jen jedním ze způsobů uvedených v zákoníku práce, nic nebrání tomu, aby tentýž pracovní poměr byl, byť i opakovaně, ukončen dalším rozvazovacím úkonem (např. další výpovědí).

21 Cdo 138/2003

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě v právní věci žalobce J.G., zastoupeného advokátem, proti žalované ČSB v Ú., a.s., zastoupené advokátkou, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Labem pod sp.zn.13 C 218/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 28.května 2002, č.j.9 Co 38/2001-84

takto :

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 8.listopadu 2000, č.j.13 C 218/99-47, se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 10.5.1999 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle ustanovení [§46](#) odst.1 písm.c) zák.práce.Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že v souladu s reorganizací na provozovně Děčín a zrušením žalobcova pracovního místa "nemá jiné místo v místě pracoviště, které by odpovídalo žalobcově kvalifikaci a schopnostem"; proto mu ani nemůže nabídnout jiné pracovní místo.Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď je neplatná a že pracovní poměr trvá i nadále.Žalobu odůvodňoval zejména tím, že při jednání za účasti generálního ředitele a dalších vedoucích zaměstnanců žalované dne 25.2.1998, jež se konalo z jeho iniciativy, bylo rozhodnuto, že se k uvedenému dni ruší funkce vedoucího provozovny D., kterou zastával od 1.2.1997, a že žalobce dostane výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost; od 25.2.1998 mu byl zakázán vstup do objektu zaměstnavatele.Je přesvědčen, že takové rozhodnutí, učiněné bez náležitých zákonných podkladů, je neplatné a nemá žádnou právní závaznost.Žalovaná již dopisem ze dne 26.2.1998 dala žalobci rovněž výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle ustanovení [§46](#) odst.1 písm. c) zák.práce a tato výpověď byla rozsudkem Okresního soudu v České Lípě ze dne 15.9.1998, sp.zn.15 C 659/98, určena jako neplatná; rozsudkem Krajského soudu v Ústí nad Labem, pobočka v Liberci ze dne 4.5.1999, sp.zn.29 Co 966/98, byl uvedený rozsudek Okresního soudu v České Lípě potvrzen.Žalobce pochybuje o tom, že u žalované došlo ke dni výpovědi z pracovního poměru k organizačním změnám, a navíc, vzhledem k tomu, že řadu let pracoval jako řidič z povolání, mohla mu žalovaná nabídnout funkci řidiče, kterou by přijal.

Okresní soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 8.11.2000, č.j.13 C 218/99-47, rozhodl, že výpověď z pracovního

poměru ze dne 10.5.1999 doručená žalobci dne 11.5.1999 je neplatná, žalobu na určení, že pracovní poměr trvá i nadále, zamítl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na nákladech řízení 4.382,50 Kč.Soud prvního stupně shledal, že žaloba na určení neplatnosti výpovědi byla podána ve lhůtě uvedené v ustanovení §64 zák.práce, a výpověď považoval za platnou také z hlediska ustanovení §44 odst.1 a 2 zák.práce.Dovodil dále, že o organizačních změnách bylo rozhodnuto před dáním výpovědi a že je zde příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností žalobce, neboť jeho práce byla přesunuta na jiné osoby.

Žalovaná však podle názoru soudu prvního stupně nesplnila nabídkovou povinnost podle ustanovení §46 odst.2 zák.práce, neboť přímo na provozovně v D., kde žalobce pracoval, bylo nejméně jedno pracovní místo řidiče, které by kvalifikaci žalobce odpovídalo.Ke dni 31.5.1999 totiž odešel řidič L.do starobního důchodu; což potvrdila sama žalovaná.Tato okolnost byla žalované jednoznačně známa již delší dobu před dáním výpovědi, přesto uvedené místo žalobci nenabídla.Žalovaná tak nesplnila hmotněprávní podmínku pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení §46 odst.2 zák.práce.Vzhledem k tomu, že trvání pracovního poměru vyplývá přímo z vyslovení neplatnosti právního úkonu, kterým byl pracovní poměr skončen (v projednávaném případě výpovědi), bylo by rozhodnutí určující trvání pracovního poměru nadbytečné; žaloba byla proto v části, kde se žalobce určení trvání pracovního poměru domáhal, shledána nedůvodnou.

K odvolání žalované (které směřovalo jen do výroku o určení neplatnosti výpovědi a do výroku o nákladech řízení) Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 28.5.2002, č.j.9 Co 38/2001-84, rozsudek soudu prvního stupně "v odstavci I.výroku změnil tak, že žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 10.5.1999, doručená žalobci dne 11.5.1999, se zamítá" a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalované náklady řízení před soudy obou stupňů ve výši 3.725,- Kč do jednoho měsíce od právní moci rozsudku "na účet právní zástupkyně žalované" Mgr.B.D., advokátky.Souhlasil se soudem prvního stupně v tom, že ve věci nejsou dány důvody neplatnosti výpovědi pro formální náležitosti ani pro skutkové vymezení výpovědního důvodu a jeho existenci.Organizační opatření žalované i příčinná souvislost mezi ním a nadbytečností žalobce byla v řízení rovněž "nepochybně" prokázána.Nesouhlasil však se závěrem soudu prvního stupně, že nebyla splněna podmínka uvedená v ustanovení §46 odst.2 zák.práce.

Vzhledem k tomu, že místem výkonu práce žalobce i jeho bydlištěm byl Děčín, bylo třeba posoudit, zda žalovaná mohla žalobci nabídnout volné pracovní místo v D.Vycházejí dále z toho, že platnost právního úkonu je třeba posuzovat v době, kdy byl právní úkon učiněn, zkoumal i splnění povinnosti zaměstnavatele vyplývající z ustanovení §46 odst.2 zák.práce podle stavu v době výpovědi, tedy ke dni 10.5.1999.Protože místo po O.L.na provozovně D., které by mohla žalovaná nabídnout žalobci, by bylo volné teprve dnem 31.5.1999, kdy O.L.odešel do důchodu, nelze podle odvolacího soudu dovést, že žalovaná měla v době výpovědi volné pracovní místo, které žalobci nenabídla; další volná pracovní místa v místě výkonu práce žalobce ke dni výpovědi rovněž neexistovala.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že odvolací soud, aniž přihlédl k tvrzeným skutečnostem a provedeným důkazům, opřel své rozhodnutí výhradně jen o skutečnost, že místo po O.L.nebylo volné dne 11.5.1999, kdy byla výpověď z pracovního poměru doručena žalobci.Bez opory v provedeném dokazování odvolací soud dále dovodil, že další volná pracovní místa v místě výkonu práce žalobce ke dni výpovědi neexistovala.K prokázání nesplnění hmotněprávní podmínky uvedené v §46 odst.2 zák.práce navrhoval žalobce důkazy, které nebyly provedeny žádným ze soudů obou stupňů.Podáním ze dne 5.10.2000 navrhl provést důkaz výkazem přesčasové práce, z něhož by vyšlo najevo, že žalovaný měl volná pracovní místa, neboť pro nedostatek zaměstnanců pokračoval zákonné limity, a seznamem zaměstnanců příslušné provozovny, s nimiž byl ukončen pracovní poměr v roce 1999, který by bylo možno porovnat s organizačním řádem a zjistit tak volná místa.Za právní úkon absolutně neplatný pro obcházení zákona považuje organizační změnu přijatou žalovanou dne 25.2.1998.Uvedenou organizační změnu totiž žalovaná uskutečnila jen a výhradně proto, aby získala zákonný výpovědní důvod pro ukončení pracovního poměru s žalobcem výpovědí.Podle názoru dovolatele z ustanovení §9 odst.3 zák.práce vyplývá, že vedoucí zaměstnanci, tedy ani generální ředitel, nejsou oprávněni rušit funkce.Za absolutně neplatnou pro neurčitost a nesrozumitelnost považuje také výpověď ze dne 11.5.1999 (správně 10.5.1999), neboť byla učiněna v době, kdy ještě nebylo pravomocně rozhodnuto o platnosti výpovědi ze dne 26.2.1998.

Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 - dále jen "o.s.ř." (srov.Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17.zákona č.30/2000 Sb., kterým se mění zákon č.99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení §240 odst.1 o.s.ř.a že dovolání je podle ustanovení §238 odst.1 písm.a) o.s.ř.přípustné, přezkoumal věc bez nařízení jednání (§243a odst.1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.Projednanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobci výpověď dopisem ze dne 10.5.1999 - podle zákona č.65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění do 30.9.1999, tedy do dne, než nabyl účinnosti zákon č.167/1999 Sb., kterým se mění zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č.9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č.368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů a zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen "zák.práce").

Podle ustanovení §46 odst.1 písm.c) zák.práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze 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.Podle ustanovení §46 odst.2 zák.práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho 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.

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 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 v organizaci) nadbytečným. Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Názor dovolatele, že rozhodnutí o organizační změně "je právní úkon absolutně neplatný pro obcházení zákona", dovolací soud nesdílí. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem "vyhlášeno" nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru. 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 totiž ani 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, 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 oprávněn. Podle ustanovení [§191 odst.1 zákona č.513/1991 Sb.](#), obchodní zákoník, ve znění do 31.12.2000 (tedy do účinnosti zákonů [č.30/2000 Sb.](#), kterým se mění zákon [č.99/1963 Sb.](#), občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, [č.367/2000 Sb.](#), kterým se mění zákon [č.40/1964 Sb.](#), občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, [a č.370/2000 Sb.](#), kterým se mění zákon [č.513/1991 Sb.](#), obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon [č.358/1992 Sb.](#), o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon [č.15/1998 Sb.](#), o Komisi pro cenné papíry a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění zákona [č.30/2000 Sb.](#), zákon [č.200/1990 Sb.](#), o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon [č.99/1963 Sb.](#), občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon [č.328/1991 Sb.](#), o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů) představenstvo je statutárním orgánem, jenž řídí činnost společnosti a jedná jejím jménem. Představenstvo rozhoduje o všech záležitostech společnosti, pokud nejsou tímto zákonem nebo stanovami vyhrazeny do působnosti valné hromady.

Nevyplývá-li ze stanov něco jiného, za představenstvo jedná navenek jménem společnosti každý člen představenstva. Členové představenstva, kteří zavazují společnost, a způsob, kterým tak činí, se zapisují do obchodního rejstříku. Protože právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, především jeho statutární orgán (srov. [§9 odst.1 zák.práce](#)), lze uzavřít, že také rozhodnutí o organizačních změnách (ačkoli nejde o právní úkon) u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, činí především jeho statutární orgán, jímž je u akciové společnosti představenstvo. Proto je třeba, aby v řízení o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení [§46 odst.1 písm. c\) zák.práce](#) (je-li tato skutečnost zpochybňována, jako v tomto případě) bylo objasněno, zda takové rozhodnutí bylo přijato k tomu oprávněným příslušným orgánem zaměstnavatele - právnické osoby. Takto ale soudy nepostupovaly a otázkou, kdo byl u žalované akciové společnosti k takovému rozhodnutí oprávněn, a zda skutečně takto oprávněná osoba nebo orgán o organizačním opatření, v důsledku něhož se žalobce stal nadbytečným, také rozhodl (rozhodla) se nezabývaly. S tvrzením dovolatele, že soudy neprovedly důkazy, které navrhl ve svém podání ze dne 5.10.2000, dovolací soud nesouhlasí. V podání ze dne 5.10.2000 žalobce navrhl, aby soud vyzval žalovanou k předložení "výkazu přesčasové práce za první pololetí 1999 a druhé pololetí 1999, odděleně, za všechny zaměstnance provozovny ČSB v D., a seznam všech propuštěných zaměstnanců s uvedením důvodu v roce 1999 z této provozovny". Jak vyplývá z obsahu protokolu o jednání před Okresním soudem v Ústí nad Labem dne 8.11.2000 ve věci, sp.zn.13 C 218/1999, zástupce žalované předložil mimo jiné seznam zaměstnanců ze dne 20.12.1999 a výkaz přesčasové práce za rok 1999. Tyto listinné důkazy byly také k důkazu přečteny a ke čteným listinným důkazům účastníci nevznesli žádných připomínek. Také tvrzení dovolatele, že výpověď ze dne "11.5.1999" (správně 10.5.1999) byla pro neurčitost a nesrozumitelnost neplatná, neboť v době, kdy byla žalobci dána, nebylo ještě pravomocně rozhodnuto o platnosti předchozí výpovědi ze dne 26.2.1998, není správné. Rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo jiným zákonem stanoveným způsobem je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (srov.například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997, sp.zn. [2 Cdon 475/96](#), uveřejněný pod č.75 v časopise Soudní judikatura, roč.1997).

I když byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, nemusí pracovní poměr dále pokračovat. Netrvá-li zaměstnanec na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (tj.neoznámí-li zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, nebo sdělí-li zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání netrvá), nastává právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou ([§61 odst.3 zák.práce](#)), přestože byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Naopak, jestliže zaměstnanec prohlásí, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával ([§61 odst.1 zák.práce](#)), je důsledkem takového prohlášení zaměstnancem právní stav, jako by zde jednostranného úkonu rozvázání pracovního poměru nebylo, resp., jako by nenastal zákonem předpokládaný důsledek uplynutí výpovědní doby - skončení pracovního poměru (srov.rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.10.2001, sp.zn. [21 Cdo 2905/2000](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2002, pod pořadovým číslem 77). Protože zákoník práce v žádném ze svých ustanovení neurčuje, že by bylo možno pracovní poměr ukončit jen jedním ze způsobů uvedených v zákoníku práce, nic nebrání tomu, aby tentýž pracovní poměr byl, byť i opakovaně, ukončen dalším rozvazovacím úkonem (další výpovědí). Oznamil-li tedy žalobce dopisem ze dne 25.5.1999 žalované, že "trvá na tom, aby byl i nadále zaměstnáván dle uzavřené pracovní smlouvy", mohla žalovaná (stejně jako žalobce) trvajícím pracovní poměr rozvázat některým ze způsobů v zákoně uvedených přesto, že dosud o platnosti předchozího rozvazovacího úkonu nebylo soudem rozhodnuto. Souhlasit lze s názorem dovolatele, že je nesprávný závěr dovolacího soudu, že jen proto, že žalovaná v době výpovědi neměla volné pracovní místo po O.L., lze dovodit, že žalovaná neměla v době výpovědi možnost žalobci nabídnout jiné volné pracovní místo. Podle

ustanovení [§157](#) odst.2 o.s.ř.v odůvodnění rozsudku uvede soud podstatný obsah přednesů, stručně a jasně vyloží, které skutečnosti má prokázány a které nikoliv, o které důkazy opřel svá skutková zjištění a jakými úvahami se při hodnocení důkazů řídil, proč neprovedl i další důkazy, a posoudí zjištěný skutkový stav podle příslušných ustanovení, jichž použil.Z rozhodnutí odvolacího soudu však v rozporu se shora citovaným ustanovením o.s.ř.nelze zjistit, o které důkazy v projednávané věci opřel svá skutková zjištění ve vztahu k jeho závěru, že "další volná pracovní místa v místě výkonu práce žalobce ke dni výpovědi rovněž neexistovala" a jakými úvahami se řídil při hodnocení důkazů, popřípadě, proč neprovedl další důkazy.Jeho závěr, že ze skutečnosti, že O.L.dnem 31.5.1999 odešel do důchodu, "nelze po právní stránce dovodit, že žalovaná měla v době výpovědi žalobci (11.5.1999) volné místo, které nenabídla žalobci", je sice správný, ale nedostačuje pro to, aby bylo možno dovodit, že "další volná pracovní místa v místě výkonu práce žalobce ke dni výpovědi rovněž neexistovala".

Protože rozhodnutí postrádá v tomto směru náležitě posouzení věci po stránce skutkové i právní, tedy náležitosti, požadované ustanovením [§157 odst.2](#) o.s.ř.je pro svou nepřezkoumatelnost postiženo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci [[§241](#) odst.3 písm.c) o.s.ř.].

S dovolatelem lze souhlasit i v tom, že z obsahu spisu (zejména z časových posloupností událostí) se naznačuje, že žalovaná možná nesledovala organizačním opatřením ze dne 25.2.1998 zvýšení efektivnosti práce nebo její racionalizaci, jak má na mysli ustanovení [§46](#) odst.1 písm. c) zák.práce, ale pouze vytvoření podmínek pro dání výpovědi žalobci.Soudy však toto tvrzení žalobce i skutečnosti v tomto směru vyšlé v řízení najevo ponechaly bez povšimnutí.Kdyby však vyšlo v řízení najevo, že žalovaná skutečně nesledovala organizačním opatřením cíle předpokládané ustanovením [§46](#) odst.1 písm. c) zák.práce, musel by soud učinit závěr, že zde důvod výpovědi podle tohoto ustanovení není dán.Proto v dalším řízení soudy nejen vyhodnotí skutečnosti, které v tomto směru již vyšly najevo, ale případně poučí i žalovanou (která v tomto směru nese břemeno tvrzení i břemeno důkazní), aby uvedla potřebná tvrzení a označila pro ně také vhodné důkazy.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu není správný.Nejvyšší soud ČR jej proto zrušil ([§243b](#) odst.1 část věty za středníkem o.s.ř.) a, jelikož důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí převážně i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil podle ustanovení [§243b odst.2](#) věty druhé o.s.ř.i toto rozhodnutí a věc vrátil Okresnímu soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci soud rozhodne nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení ([§243d](#) odst.1 věta druhá a třetí o.s.ř.).Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 23.května 2003

JUDr.M.P.,v.r. předseda senátu