16. 9. 2002

ID: 18564

Výpověď z organizačních důvodů

Pronajme-li zaměstnavatel jinému svůj podnik (část podniku), popřípadě "soubor nemovitého a movitého majetku", v němž je zaměstnanec povinen podle pracovní smlouvy konat práci, je naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zák. práce.

Pronajme-li zaměstnavatel jinému svůj podnik (část podniku), popřípadě "soubor nemovitého a movitého majetku", v němž je zaměstnanec povinen podle pracovní smlouvy konat práci, je naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zák. práce.

Nejsou-li v dohodě důvody rozvázání pracovního poměru uvedeny (např. proto, že zaměstnanec uvedení důvodů nepožadoval nebo že zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 43 odst.2 větou druhou zák. práce jeho požadavku nevyhověl), popřípadě uvádí-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon poskytnutí odstupného nespojuje, neznamená to bez dalšího, že by zaměstnanec neměl nárok na odstupné.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1667/2001, ze dne 17.5.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce D. Š., zastoupeného advokátem, proti žalovanému H. P., a.s., zastoupenému advokátkou, o 50.294,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 10 C 37/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 19. března 2001 č.j. 11 Co 42/2001-38, tak, že rozsudek městského soudu zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil na odstupném poskytovaném při rozvázání pracovního poměru 50.294,- Kč s 21% úrokem od 1.8.1996 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1.7.1993 jako asistent generálního ředitele. Žalovaný ke dni 30.6.1996 ukončil provozování hotelu Panorama a od 1.7.1996 pronajal nemovitosti a zařízení hotelu obchodní společnosti T.S., a.s. Žalobce se žalovaným uzavřel dne 28.6.1996 dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 30.6.1996 a následně uzavřel pracovní smlouvu s obchodní společností T.S., a.s. Přestože důvodem, proč žalobce uzavřel se žalovaným dohodu o rozvázání pracovního poměru byla "organizační změna, která proběhla u žalovaného", žalovaný namítá, že pracovní poměr nebyl skončen z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce a odmítá mu odstupné vyplatit.

Žalovaný potvrdil, že se žalobcem uzavřel dne 28.6.1996 dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 30.6.1996 bez udání důvodu. Požadované odstupné žalobci nenáleží, neboť nájemní smlouvu žalovaný uzavřel s obchodní společností T.S., a.s. dne 1.7.1996, tedy až poté, co se se žalobcem a dalšími zaměstnanci dohodl na rozvázání pracovního poměru. Obchodní záměr, jehož součástí bylo

mimo jiné přenechání souboru nemovitostí v P. a dalšího movitého majetku do nájmu společnosti T.S., a.s., žalovaný pojal na jaře 1996. Protože si byl vědom toho, že na základě nájemní smlouvy nepřejdou jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na nájemce, a protože si nepřál, aby jeho zaměstnanci byli vystavení nebezpečí ztráty zaměstnání, dohodl se s "budoucím nájemcem", že - dojde-li k uzavření nájemní smlouvy - uzavře se všemi zaměstnanci žalovaného pracovní smlouvy, které jim zaručí stejný druh práce, stejnou mzdu a stejné pracovní zařazení, jaké měli u žalovaného. Žalovaný o tomto záměru informoval své zaměstnance; převážná část zaměstnanců s tímto řešením souhlasila a s nimi (včetně žalobce) uzavřel dohody o rozvázání pracovního poměru, na níž zaměstnanci (včetně žalobce) přistoupili s vědomím, že dosud nedošlo k žádné organizační změně, která by zakládala nárok na odstupné, a že ani o takové organizační změně nebylo rozhodnuto. Se zaměstnanci, kteří na uvedené řešení nepřistoupili, žalovaný rozvázal pracovní poměr výpovědí nebo dohodou, přičemž bylo zvoleno takové znění dohody, z něhož bylo zřejmé, že zakládá nárok na odstupné.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 27.10.2000 č.j. 10 C 37/99-20 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 6.312,- Kč "na účet" advokáta. Z provedených důkazů dovodil, že pracovní poměr žalobce u žalovaného byl dohodou ze dne 28.6.1996 rozvázán z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zák. práce, neboť "pronájmem nemovitosti, ve které žalovaný provozoval část svého provozu, je tento důvod naplněn". Ze znění dohody o rozvázání pracovního poměru nelze dovodit, že by se účastníci shodli na tom, že žalobci nebude vyplaceno odstupné. Dohodu nelze vykládat ani tak, že by se žalobce vzdal nároku na odstupné, navíc by takový právní úkon byl ve smyslu ustanovení § 242 odst.1 písm.c) zák. práce neplatný. Soud prvního stupně proto dospěl k závěru, že žalobci vznikl podle ustanovení § 60a zák. práce nárok na požadované odstupné.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 19.3.2001 č.j. 11 Co 42/2001-38 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 14.715,- Kč k rukám advokátky. Odvolací soud zdůraznil, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru ze dne 28.6.1996 je uvedeno, že se uzavírá bez uvedení důvodu, a dovodil, že z okolností, za nichž byla uzavřena, je nepochybné, že účastníci zvolili tento způsob rozvázání pracovního poměru proto, aby žalobce mohl okamžitě uzavřít nový pracovní poměr s obchodní společností T..S., a.s. Zaměstnanci žalovaného - jak bylo dokazováním zjištěno - měli možnost volby mezi tím, že budou souhlasit s ukončením pracovního poměru bez uvedení důvodu (a budou moci ihned nastoupit do pracovního poměru u obchodní společnosti T..S., a.s. za stejných podmínek, za jakých byli zaměstnáni u žalovaného), a tím, že s takovým řešením nebudou souhlasit (a pak by byla dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena "za podmínek § 60a zák. práce"). Žalobce "jednoznačně" projevil vůli skončit pracovní poměr dohodou "bez uvedení důvodu, tedy bez nároku na odstupné". Vzhledem k tomu, že odstupné představuje jednorázově poskytnuté peněžní plnění od zaměstnavatele v případě, že "ten z důvodu organizačních změn není schopen dostát svým povinnostem, vyplývajícím z pracovní smlouvy", a že se jedná o jednorázový příspěvek zaměstnanci, který je "určitou formou odškodňován za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění", je třeba podle názoru odvolacího soudu vzít v úvahu, že žalobce ve stejný den, kdy se dohodl na rozvázání pracovního poměru se žalovaným, uzavřel pracovní smlouvu s obchodní společností T..S., a.s. I když "nedošlo k situaci ve smyslu § 60c písm.a) zák. práce, jedná se o analogický případ", a proto žalobci požadované odstupné nenáleží.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Vytýká odvolacímu soudu, že dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 28.6.1996 posuzoval z hlediska jejích náležitostí a

projevů vůle podle ustanovení občanského zákoníku, ačkoliv šlo o pracovněprávní úkon, který se řídí zákoníkem práce. V dohodě o rozvázání pracovního poměru není obsažen žádný projev vůle, který by se týkal žalobcova nároku na odstupné; mělo-li by být vůlí účastníků vyloučit uzavřením této dohody nárok žalobce na odstupné, jednalo by se o neplatné ujednání (§ 242 odst.1 písm.c) zák. práce). Žalobce nesouhlasí ani s názorem odvolacího soudu, že mu odstupné nenáleží podle analogického použití ustanovení § 60c písm.a) zák. práce. Ustanovení zákoníku práce takovou analogii neodůvodňují, neboť "jasně hovoří o přechodu práva a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, k čemuž v případě žalobce a žalovaného nedošlo". Žalovaný pronajal "soubor nemovitého a movitého majetku", který do té doby užíval k výkonu své podnikatelské činnosti, a tuto situaci nelze posoudit podle ustanovení § 60c písm.a) zák. práce ani analogicky. Skutečnost, že žalobce uzavřel v tentýž den, kdy se dohodl na rozvázání pracovního poměru se žalovaným, pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem, nemá pro posouzení jeho nároku na odstupné právní význam. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek soudu prvního stupně a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedl, že v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se žalobcem "žádné rozhodnutí o organizační změně, tím méně pak závěr o nadbytečnosti žalobce, neučinil", že teprve dne 1.7.1996 (v den, od kterého vznikl žalobci a dalším zaměstnancům pracovní poměr u obchodní společnosti T..S., a.s.) uzavřel nájemní smlouvu "na soubor nemovitého a movitého majetku včetně budovy hotelu Panorama a jejího vnitřního zařízení" a že uzavřením této nájemní smlouvy realizoval svůj obchodní záměr, který předem projednal se svými zaměstnanci. Žalobce měl obdobně jako další zaměstnanci možnost volby "mezi dohodou o rozvázání pracovního poměru bez nároku na odstupné a mezi rozvázáním pracovního poměru výpovědí s nárokem na odstupné a sám si vybral, "s vědomím důsledků", první možnost. Žalovaný považuje za správný názor odvolacího soudu, že odstupné představuje jednorázově poskytnuté plnění od zaměstnavatele v případě, že ten z důvodu organizačních změn není schopen dostát svým povinnostem, vyplývajícím z uzavřené pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že žalovaný zajistil pro žalobce "pokračování v dosavadní práci" a že sám byl schopen žalobce i nadále zaměstnávat podle pracovní smlouvy, nedošlo k dohodě o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce.

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). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že proti tomuto rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že dohodou ze dne 28.6.1996 byl pracovní poměr účastníků rozvázán dnem 30.6.1996 - 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. a č. 138/1996 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 60a odst.1 zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.

Podle ustanovení § 60a odst.3 zák. práce odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Podle ustanovení § 60b odst.1 zák. práce pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby dvou měsíců, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

Podle ustanovení § 60c písm.a) zák. práce odstupné nenáleží zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Tím, že se odstupné poskytuje jako dvojnásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu dvou měsíců pokračoval. Odstupné má tímto způsobem kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.

Nárok na odstupné má (nejde-li o zaměstnance, o nichž zákon stanoví, že jim odstupné nenáleží - srov. § 60c a § 65 odst.3 část třetí věty za středníkem zák. práce) každý zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů. Vznikl-li zaměstnanci nárok na odstupné, je zaměstnavatel povinen - jak vyplývá z ustanovení § 60a odst.3 zák. práce - jeho nárok uspokojit (vyplatit mu odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku).

Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že nárok zaměstnance na odstupné vzniká ze zákona (zaměstnanec má nárok na odstupné vždy, splní-li se předpoklady stanovené zákonem pro jeho vznik) a že poskytnutí odstupného uvolněnému zaměstnanci a jeho výše tedy nejsou způsobilým předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; případná dohoda, která by řešila poskytnutí odstupného zaměstnanci (zda mu bude odstupné poskytnuto či nikoliv), popřípadě jeho výši, jinak, než stanoví zákon, je podle ustanovení § 242 odst.1 písm.a) zák. práce neplatným právním úkonem. Z hlediska poskytnutí odstupného proto nemůže být významné ani to, zda, popřípadě jakou vůli zaměstnanec projevil při rozvázání pracovního poměru ve vztahu ke svému nároku na odstupné; kdyby se svého nároku na odstupné v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru vzdal, jednalo by se - jak správně uvádí dovolatel - o právní úkon, který by byl podle ustanovení § 242 odst.1 písm.c) zák. práce neplatný. Odvolací soud tedy nesprávně přihlížel k tomu, že žalobce "jednoznačně projevil vůli ukončit pracovní poměr dohodou bez uvedení důvodu, tedy bez nároku na odstupné"; i kdyby žalobce takovou vůli skutečně projevil, nebylo by to pro rozhodnutí v projednávané věci právně

významné.

V průběhu řízení soudy zjistily (správnost těchto zjištění dovolatel nezpochybňuje), že smlouvou o nájmu ze dne 1.7.1996 žalovaný pronajal obchodní společnosti T..S., a.s. "soubor nemovitého a movitého majetku" (blíže popsaný ve smlouvě a v jejích přílohách) a že tento pronájem se týkal také podniku (části podniku) žalovaného, v němž pracoval žalobce.

Uzavření nájemní smlouvy, týkající se podniku zaměstnavatele (jeho části, popřípadě jeho "souboru nemovitého a movitého majetku") není takovou právní skutečností, se kterou zákon spojoval přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (srov. například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 29.8.1994 sp. zn. 6 Cdo 69/94, uveřejněný pod č. 38 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1995). Žalobci proto nelze ve smyslu ustanovení § 60c písm.a) zák. práce odmítat poskytnutí odstupného.

Dovolací soud souhlasí s názorem dovolatele v tom, že k nepřiznání odstupného žalobci nemůže vést ani analogické užití ustanovení § 60c písm.a) zák. práce. Odvolací soud přistoupil k analogii ustanovení § 60c písm.a) zák. práce - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - proto, že žalobce ve stejný den, kdy se dohodl na rozvázání pracovního poměru se žalovaným, uzavřel pracovní smlouvu s obchodní společností T..S., a.s., u níž nadále pracoval za stejných podmínek jako u žalovaného, a že za této situace nebyl naplněn účel poskytnutí odstupného, spočívající v "odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění". I když účelem odstupného - jak uvedeno výše - je pomoc zaměstnanci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci, je třeba vzít v úvahu, že zákon zaměstnanci nebrání (a ani k tomu není žádný důvod), aby si po rozvázání pracovního poměru u zaměstnavatele (na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohody z týchž důvodů) sjednal jiné zaměstnání, a to i v den následující po skončení tohoto pracovního poměru. I když účel, proč mu bylo odstupné poskytnuto, nebyl naplněn, může si odstupné ponechat; poskytnuté odstupné (jeho poměrnou část) je povinen - jak vyplývá z ustanovení § 60b odst.1 zák. práce - vrátit, jen jestliže před uplynutím dvou měsíců od rozvázání pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele (tj. u zaměstnavatele, který mu podle ustanovení § 60a zák. práce poskytl odstupné). Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že zaměstnavatel (jako tomu bylo v projednávané věci) účinně pomůže uvolněnému zaměstnanci při získání nového zaměstnání; i když povinnost účinně pomáhat zaměstnanci při získání nového vhodného zaměstnání má zaměstnavatel jen při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm. a) až d) zák. práce (srov. § 47 odst.1 zák. práce), zákon mu nebrání (nezakazuje), aby svému uvolněnému zaměstnanci účinně pomohl při získání nového zaměstnání v případě rozvázání pracovního poměru dohodou, zejména byla-li dohoda uzavřena z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce. Pomohl-li žalovaný (i když neměl takovou povinnost) účinně žalobci k získání zaměstnání u obchodní společnosti Top.Spirit. a.s., u které žalobce mohl nastoupit bezprostředně po rozvázání pracovního poměru se žalovaným a za stejných podmínek jako u žalovaného, nelze z toho dovozovat, že nemusel poskytnout žalobci odstupné (vznikl-li mu na odstupné nárok) nebo že za analogického použití ustanovení § 60c písm.a) zák. práce žalobce nemá na odstupné nárok.

Pracovní poměr účastníků - jak bylo soudy zjištěno - byl rozvázán ke dni 30.6.1996 dohodou uzavřenou dne 28.6.1996 "bez udání důvodů". O tom, z jakého důvodu byla tato dohoda uzavřena, uvedli účastníci před soudy odlišná tvrzení; zatímco žalobce tvrdil, že důvodem k rozvázání

pracovního poměru byly organizační změny na straně žalovaného (pronájem "souboru nemovitého a movitého majetku obchodní společnosti Top.Spirit, a.s.), žalovaný uváděl, že k rozvázání pracovního poměru dohodou došlo dříve, než bylo o jakékoliv organizační změně rozhodnuto.

V dohodě o rozvázání pracovního poměru musí být uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, požaduje-li to zaměstnanec (§ 43 odst.2 věta druhá zák. práce). Nejsou-li v dohodě důvody rozvázání pracovního poměru uvedeny (např. proto, že zaměstnanec uvedení důvodů nepožadoval nebo že zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 43 odst.2 větou druhou zák. práce jeho požadavku nevyhověl), popřípadě uvádí-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon poskytnutí odstupného nespojuje, neznamená to bez dalšího, že by zaměstnanec neměl nárok na odstupné. Ustanovení § 60a zák. práce totiž nespojuje, byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě uvedeno o důvodech skončení pracovního poměru, ale se zjištěním, proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce, má uvolněný zaměstnanec (budou-li splněny také další zákonem stanovené předpoklady) nárok na odstupné bez ohledu na to, zda dohoda obsahovala vylíčení důvodu skončení pracovního poměru, popřípadě co bylo v dohodě o těchto důvodech uvedeno. V tomto případě je však na zaměstnanci, aby prokázal, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z některého z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce.

Z hlediska rozvázání pracovního poměru mají organizační změny uvedené v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce význam tehdy, jestliže v důsledku takové změny zaměstnavatel nemůže vůči zaměstnanci plnit svou povinnost z pracovního poměru (srov. § 35 odst.1 písm.a) zák. práce) přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy. Tak je tomu například tehdy, jestliže zaměstnavatel pronajme jinému svůj podnik (část podniku), popřípadě "soubor nemovitého a movitého majetku", v němž je zaměstnanec povinen podle pracovní smlouvy konat práci, neboť v tomto případě je naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zák. práce.

V projednávané věci žalobci vznikl nárok na odstupné, byla-li jím tvrzená organizační změna příčinou rozvázání pracovního poměru dohodou. Soud prvního stupně dovodil, že žalobce své tvrzení v tomto směru prokázal. Odvolací soud - veden nesprávným právním názorem - se touto otázkou nezabýval.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst.2 věty první o.s.ř. vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)

- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat
- Služební poměr
- Zásada rovného zacházení