



Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud se ve svém nedávném rozhodnutí ze dne 26. 5. 2026, sp. zn. 21 Cdo 720/2026, zabýval otázkou, zda je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem poté, co zaměstnanec před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, neboť dle zaměstnance došlo k opakovanému prodloužení jeho pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákoníkem práce.

Shrnutí od AI

Nejvyšší soud se v tomto komentáři k judikatuře zabýval otázkou, zda zaměstnavatel může platně okamžitě zrušit pracovní poměr v situaci, kdy dosud nebylo pravomocně rozhodnuto o tom, zda pracovní poměr na dobu určitou vůbec trvá, nebo zda již skončil uplynutím sjednané doby. Dovolací soud odmítl závěr odvolacího soudu, podle nějž bylo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné z důvodu odkládací podmínky, a konstatoval, že formulace „z opatrnosti“ vyjadřuje pouze nejistotu zaměstnavatele o právním stavu, nikoliv vůli podmínit účinky právního jednání nejistou budoucí skutečností. Klíčovým závěrem je rozlišení mezi skutečně podmíněným právním jednáním, které zakládá neplatnost, a jednáním učiněným z procesní opatrnosti v situaci, kdy dosud neexistuje pravomocné soudní rozhodnutí o předcházející sporné otázce. Nejvyšší soud zároveň zdůraznil, že zaměstnavatel přesvědčený o existenci důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru nemůže s tímto krokem vyčkávat na výsledek jiného soudního řízení, neboť by mu mohlo uplynout právo z důvodu prekluzivních lhůt podle § 58 zákoníku práce. Věc byla vrácena odvolacímu soudu k novému posouzení platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z hlediska intenzity vytýkaných porušení povinností zaměstnancem. [méně](#)

Shrnutí skutkového stavu

V posuzované věci šlo o zaměstnance univerzity, se kterým byla ze strany univerzity uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020, přičemž následně došlo ke třem prodloužením doby určité pracovního poměru vždy o jeden další rok, a to až do 31. 12. 2024. Univerzita dne 17. 12. 2024 (tak jako v předchozích letech) navrhla zaměstnanci prodloužení doby trvání pracovního poměru do 31. 12. 2025 (tzn. mělo jít v tomto případě o čtvrté prodloužení). Dne 20. 12. 2024 však vzal děkan univerzity tento návrh na prodloužení trvání pracovního poměru zpět, na což zaměstnanec reagoval oznámením, že ve smyslu § 39 odst. 5 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jako „**zákoník práce**“) trvá na dalším zaměstnávání, jelikož dle zaměstnance šlo o nezákonné opakované prodlužování jeho pracovního poměru v rozporu s § 39 odst. 2 zákoníku práce.

Poté, co se zaměstnanec dne 2. 1. 2025 neúspěšně pokoušel dostat do své kanceláře (z důvodu provedené výměny zámku v jeho kanceláři), adresoval zaměstnanec tajemníku univerzity SMS zprávu ve znění „*Ještě jednou dobrý večer, opravdu považujete toto jednání za morálně správné? Zvažte prosím svou výpověď, pokud chcete dělat dále tajemníka naší fakulty! Jen se podívejte, kdo všechno stál před Norimberským tribunálem. Ano, byli to i ti, co plnili rozkazy a samozřejmě měli přístup ke všem informacím, proto dostali tresty, jaké si zasloužili. Tohle bude masakr.*“ Dne 30. 1. 2025 převzal zaměstnanec okamžité zrušení

pracovního poměru, v němž zaměstnavatel mj. uvedl, že pracovní poměr končí ke dni doručení tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru za předpokladu, že neskončil již 31. 12. 2024. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatel odůvodnil zvláště hrubým porušením povinnosti zaměstnance spočívající v uvedené SMS zprávě, kterou tajemník vnímal jako výhrůžku smrti, a sérii dehonestujících e-mailů vůči děkanu univerzity, které měl zaměstnanec adresovat na zaměstnance fakulty.

Zaměstnanec následně podal žalobu na určení, že nebyly splněny podmínky pro opakované sjednání doby určité a že se v důsledku toho změnil jeho pracovní poměr na dobu neurčitou a současně se domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení jeho pracovního poměru. Dané skončení pracovního poměru bylo dle žalobce učiněno jako podmíněné a jeho jednání nenaplněovalo intenzitu zvláště hrubého porušení povinnosti.

Vyvstala právní otázka

Zásadní právní otázkou v předmětné věci, kterou posuzoval Nejvyšší soud, byla otázka hmotného práva spočívající v tom, zda *„je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem poté, co zaměstnanec před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, neboť má za to, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán (prodloužen) v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a sjednaná doba trvání pracovního poměru uplynula.“*

Současně se dovolací soud zabýval otázkou aplikace rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019, pojednávajícího o neplatnosti podmíněného skončení pracovního poměru^[1], na tento případ.

Jak věc posoudil soud prvního stupně a odvolací soud

Soud prvního stupně rozhodl, že ze strany univerzity došlo k nezákonnému prodloužení pracovního poměru na dobu určitou nad zákonem stanovený limit ve smyslu § 39 odst. 2 zákoníku práce a že nastala fikce změny pracovního poměru žalobce na dobu neurčitou. Ve vztahu k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru soud uvedl, že je neplatné, neboť vytýkaná jednání nedosahovala intenzity zvláště hrubého porušení pracovních povinností. Současně vytkl neurčitost důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru.

Odvolací soud výrok soudu prvního stupně týkající se určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce potvrdil, kdy uvedl, že účinky daného jednání jsou vázány na nejistou skutečnost, tj. že mají nastoupit pouze v případě, že pracovní poměr žalobce neskončil uplynutím doby k 31. 12. 2024. Tím došlo dle odvolacího soudu k odložení účinků okamžitého zrušení pracovního poměru způsobujícímu nejistotu, zda na základě takového právního jednání pracovní poměr skončí a od kdy začne běžet lhůta podle § 72 zákoníku práce. Odvolací soud tak uzavřel, že vznik právních účinků spojených s doručením okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce je vázán na splnění odkládací podmínky, a proto je neplatným jednáním již z tohoto důvodu, a to ve smyslu výše označené judikatury Nejvyššího soudu^[2].

Univerzita podala proti rozsudku odvolacího soudu dovolání, kdy odvolací soud dle dovolatele nezohlednil její nejisté postavení jako zaměstnavatele, kdy univerzita okamžité zrušení pracovního poměru nepodmiňovala. Na možnost skončení pracovního poměru žalobce dne 31. 12. 2024 pouze odkazovala z opatrnosti, protože byla přesvědčena, že pracovní poměr žalobce skončil již 31. 12. 2024.

Jak věc posoudil Nejvyšší soud

Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu v části napadené dovoláním univerzity (tj. v části okamžitého zrušení pracovního poměru) zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Dovolací soud v odůvodnění rozhodnutí uvedl, že nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že účinky okamžitého zrušení pracovního poměru byly vázány na splnění odkládací podmínky a že z toho důvodu je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

Nejvyšší soud pak shrnul: „*Tím, že žalovaná v okamžitém zrušení pracovního poměru uvedla, že pracovní poměr mezi ní a žalobcem považuje za ukončený k 31. 12. 2024 a že jej okamžitě zrušuje „z opatrnosti“, zjevně vyjádřila jen svou nejistotu o tom, zda pracovní poměr účastníků skončil uplynutím sjednané doby, nebo zda nadále trvá, za situace, kdy žalobce zaslal žalované dne 23. 12. 2024 oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání ve smyslu § 39 odst. 5 zákoníku práce, a kdy ještě běžela lhůta k podání žaloby o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, o kterém může rozhodnout pouze soud, a nikoliv vůli vázat účinky okamžitého zrušení pracovního poměru na splnění odkládací podmínky. **Měla-li žalovaná za to, že jsou splněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru se žalobcem, nemohla s tímto opatřením vyčkat až do rozhodnutí soudu o žalobě o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, kterým by bylo postaveno najisto, zda pracovní poměr mezi žalovanou a žalobcem skončil dne 31. 12. 2024, nebo zda pokračoval i po tomto dni, neboť v takovém případě by mohlo dojít k zániku práva žalované na rozvázání pracovního poměru se žalobcem okamžitým zrušením v důsledku uplynutí prekluzivních lhůt uvedených v ustanovení § 58 zák. práce.***“

V závěru rozsudku se dovolací soud krátce vyjádřil k nesprávné aplikaci rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019, odvolacím soudem, kdy dané rozhodnutí řešilo odlišnou situaci spočívající v tom, že zaměstnavatel dal zaměstnanci za totožné porušení povinnosti současně okamžité zrušení pracovního poměru a pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo shledáno jako neplatné, doručil zaměstnanci rovněž výpověď.

V řešeném případě se nejednalo o situaci, kdy by zaměstnavatel učinil druhé (záložní či podmíněné) právní jednání pro případ, že by u soudu neuspěl se svým prvním, hlavním pokusem o rozvázání pracovního poměru ze stejného důvodu. **Dle dovolacího soudu univerzita přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru v momentě, kdy soudy ještě pravomocně nerozhodly o jiné klíčové otázce. Touto otázkou bylo, zda pracovní poměr mezi oběma stranami již fakticky a nezávisle na tomto novém kroku neskončil dříve – konkrétně uplynutím sjednané doby u smlouvy na dobu určitou.**

V důsledku „zrušovacího“ rozhodnutí Nejvyššího soudu se tak věc vrátila odvolacímu soudu, který se tak bude muset znovu zabývat otázkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z pohledu vytýkaných porušení povinnosti ze strany zaměstnance.

Závěr

Nejvyšší soud tak v daném případě deklaroval závěr, že je třeba ve vztahu k právnímu jednání vedoucímu ke skončení pracovního poměru rozlišovat mezi podmíněným právním jednáním, které dle dosavadní judikatury zakládá neplatnost takového právního jednání, a právním jednáním učiněným

z „opatrnosti“, které v tomto případě spočívalo v neexistenci pravomocně soudem rozhodnuté otázky o tom, zda pracovní poměr skončil uplynutím doby určité či nikoli, které neplatnost právního jednání bez dalšího nezakládá.



Mgr. Pavel Svoboda,
advokát

[Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Koliště 1912/13, 602 00, Brno
Růžová 1416/17, 110 00, Praha 1

Tel.: +420 543 217 520
e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] K tomu podstatná část odůvodnění dovolacím soudem: „*Situací, kdy pro totožné porušení pracovní povinnosti zaměstnancem učinil zaměstnavatel spolu s okamžitým zrušením pracovního poměru též výpověď, která byla podmíněna teprve pro případ, že okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné, se dovolací soud již v minulosti zabýval v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2015 sp. zn. 21 Cdo 1161/2013, který zmiňuje i dovolatel. Dovolací soud zde zaujal stanovisko, že důsledkem popsání postupu zaměstnavatele je, že se tím mají odložit účinky, které jsou s doručením výpovědi spojeny, jako je počátek běhu výpovědní doby, která podle ustanovení § 51 odst. 2 zák. práce začíná prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi. Vzhledem k tomu zůstává nejisté, zda na základě takové výpovědi vůbec skončí pracovní poměr, i když výpověď již byla doručena (§ 51 odst. 1 zák. práce), od čehož se jinak odvíjí lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi podle ustanovení § 72 zák. práce. Protože od uvedených ustanovení kogentní povahy se nelze odchýlit (srov. též § 363 zák. práce), z uvedeného vyplývá, že výpověď z pracovního poměru, která je podmíněna tím, že vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činěn závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane, je neplatným právním úkonem (jednáním).*“

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019