

Pracovní poměr

Má-li zaměstnanec za to, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán nebo dohodou účastníků prodloužen v rozporu se zákonem a oznámil-li proto před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 39 odst. 5 zák. práce), nastává zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, a zaměstnavatel i zaměstnanec mohou trvající pracovní poměr rozvázat některým ze způsobů uvedených v zákoníku práce přesto, že soud na základě podané žaloby dosud nerozhodl o tom, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, a že proto dosud není postaveno najisto, zda došlo ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. Bylo-li soudem určeno, že podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce nebyly splněny, skončí pracovní poměr tímto rozvázáním; v opačném případě skončí uplynutím sjednané doby a pozdější právní jednání o rozvázání pracovního poměru se jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru neuplatní (i kdyby bylo jinak platné).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 720/2026-173 ze dne 26.5.2026)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce M. P., zastoupeného JUDr. E.P., Ph.D., advokátkou se sídlem v P., proti žalované České zemědělské univerzitě v Praze se sídlem v P., zastoupené JUDr. T.B., advokátem se sídlem v P., o určení, že nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, a o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 6 pod sp. zn. 4 C 34/2025, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 22. října 2025, č. j. 23 Co 262/2025-146, tak, že rozsudek městského soudu ve výroku, kterým byl potvrzen rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 9. června 2025, č. j. 4 C 34/2025-77, ve výroku, jímž bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem žalované č. j. 01/RE/2025 ze dne 13. 1. 2025 je neplatné, se zrušuje a věc se v tomto rozsahu vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 13. 1. 2025, č. j. 01/RE/2025, žalovaná sdělila žalobci, že přestože pracovní poměr považuje za ukončený k 31. 12. 2024, z opatrnosti s ním „v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 písm. a) a b)“ zákoníku práce zrušuje sjednaný pracovní poměr „s okamžitou platností“, neboť žalobce porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Porušení této povinnosti žalovaná spatřovala v tom, že žalobce dne 2. 1. 2025 odeslal tajemníkovi Fakulty agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů V. A. zprávu SMS, kterou p. A. vyhodnotil jako výhrůžky smrti, a že v období prosince 2024 a ledna 2025 napsal sérii dehonestujících e-mailů vůči osobě děkana uvedené fakulty J. S., a vůči „celé této fakultě“ a „vyzýval nedůvodně k odvolání či odstoupení z funkcí děkana a vedoucího katedry“, přičemž tyto maily adresoval „pravděpodobně“ na všechny zaměstnance fakulty. Žalovaná dále uvedla, že pracovní poměr končí ke dni doručení tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru za předpokladu, že neskončil již k 31. 12. 2024.

2. Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 6 dne 7. 2. 2025 domáhal určení, že nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 31. 12. 2022 podle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce a že pracovní poměr

založený pracovní smlouvou č. j. 16/2020 ze dne 1. 1. 2020 se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou, dále že nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 17. 12. 2024 podle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce a že pracovní poměr založený pracovní smlouvou č. j. 16/2020 ze dne 1. 1. 2020 se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou a že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem žalované č. j. 01/RE/2025 ze dne 13. 1. 2025 je neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že s žalovanou uzavřeli dne 1. 1. 2020 pracovní smlouvu, na základě které žalobce vykonával práci na pozici „Techn. Pro techn. rozvoj, výzkum a vývoj – postdokt.“, že tato pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020, že mezi stranami bylo následně uzavřeno několik dohod o změně pracovní smlouvy, na základě kterých byl pracovní poměr žalobce prodloužen, a to dohodou ze dne 21. 12. 2020 (prodloužen do 31. 12. 2021), ze dne 13. 12. 2021 (prodloužen do 31. 12. 2022) a ze dne 16. 12. 2022 (prodloužen do 31. 12. 2024), že došlo několikrát ke změně sjednaného druhu práce, naposledy s účinností od 1. 1. 2023 na druh práce „Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník“, že mu byl dne 19. 12. 2024 zaslán na soukromý e-mail návrh dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 17. 12. 2024, kterým měl být pracovní poměr prodloužen na rok 2025, že žalobce považoval opakované prodlužování pracovního poměru na dobu určitou za rozporné s právními předpisy, že proto odeslal otevřený dopis s kritikou systému žalované a osoby rektora kolegiu rektora, že dne 20. 12. 2024 děkan žalované J. S., sdělil žalobci e-mailem, že „nabídku prodloužení pracovního poměru stahuje“ z důvodu neakceptace nabídky do 24 hodin, a že dne 23. 12. 2024 zaslal žalobce žalované jednak akceptaci dohody o změně pracovní smlouvy, na jejímž základě byl prodloužen jeho pracovní poměr na dobu určitou do 31. 12. 2025, a dále oznámení o tom, že trvá na tom, aby jej žalovaná dále zaměstnávala, neboť nebyly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce a pracovní poměr žalobce neskončí dne 31. 12. 2024.

3. Žalobce dále uvedl, že po příchodu do práce dne 2. 1. 2025 zjistil, že nemá přístup do budov a systémů žalované, že jeho kancelář byla zpřeházená a chyběl pevný disk počítače, že došlo k výměně vložky zámku v jeho kanceláři za přítomnosti tajemníka fakulty p. A., že byl rozhořčen a poslal tajemníkovi zprávu, kde jej vyzval k výpovědi, označil jeho počínání za amorální a použil nevhodné formulace, které nebyly jednoznačné, což ho následně velice mrzelo a za což se omluvil. Zdůraznil, že nechtěl nikomu ublížit, že mu šlo o transparentní systémové a personální změny u žalované a o dodržování práv zaměstnanců a příslušných ustanovení zákoníku práce. Žalobce dne 30. 1. 2025 převzal dopis, který obsahoval „podmíněné“ okamžité zrušení pracovního poměru. Dne 3. 2. 2025 oznámil žalované, že považuje okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné a že trvá na dalším zaměstnávání. K okamžitému zrušení pracovního poměru dále uvedl, že se jedná o podmíněné jednání, které má být platné jen za podmínky, že pracovní poměr neskončil již dne 31. 12. 2024, že SMS zpráva, kterou poslal p. A., nepředstavuje porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a že „údajné“ porušení povinností, které je uvedeno v bodě 2 okamžitého zrušení pracovního poměru, není dostatečně skutkově vymezeno, a proto nelze ani zkoumat jeho intenzitu.

4. Žalovaná mimo jiné namítala, že učinila okamžité zrušení pracovního poměru pro případ, že pracovní poměr nadále trvá, a že se nejednalo o nejistou budoucí skutečnost, ale o případnou existující skutečnost v době učinění tohoto právního úkonu. V případě, že by pracovní poměr již v daný okamžik neexistoval, jednalo by se o nicotný právní úkon.

5. Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 9. 6. 2025, č. j. 4 C 34/2025-77, žalobu v části, kterou mělo být určeno, že nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 17. 12. 2024 a že pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne 1. 1. 2020 se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou, zamítl, ve zbývajících částech žalobě vyhověl a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 64 261,5 Kč k rukám jeho zástupkyně. Dovodil, že dodatek k pracovní smlouvě ze dne 16. 12. 2022

již představoval prodloužení pracovního poměru na dobu určitou nad zákonem stanovený limit podle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, aniž by byly splněny podmínky ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce, které umožňují ve výjimečných případech ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce neaplikovat, a že vzhledem k tomu, že žalobce splnil veškeré předpoklady podle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, nastala fikce změny pracovního poměru na dobu neurčitou. Dále dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 13. 1. 2025 je neplatné, neboť první z důvodů vymezených v okamžitém zrušení pracovního poměru, který se týkal SMS zprávy zaslané žalobcem V. A. dne 2. 1. 2025, nepředstavuje porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, jelikož ač byl obsah SMS zprávy nevhodný, tato zpráva neobsahovala výhrůžky násilím, jak uvádí žalovaná, a jejímu zaslání předcházelo neprofesionální chování samotné žalované, které bylo navíc v rozporu se zákoníkem práce, a druhý z důvodů vymezených v okamžitém zrušení pracovního poměru, který se týkal dehonestujících e-mailů zaslaných žalobcem vůči osobě děkana a „celé fakultě“, je neurčitý, neboť není zřejmé, ze kterého konkrétního důvodu žalovaná s žalobcem rozvazuje pracovní poměr, a není zajištěno, že tento důvod nebude možné dodatečně měnit.

6. K odvolání žalobce a žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 22. 10. 2025, č. j. 23 Co 262/2025-146, zamítl návrh žalobce na přerušení řízení o odvolání žalobce, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a ve zbývajícím rozsahu rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Uvedl, že z právního jednání žalované je zřejmé, že účinky okamžitého zrušení pracovního poměru jsou vázány na skutečnost, o níž si žalovaná není jistá, zda vskutku nastala, že mají nastoupit toliko v případě, pokud pracovní poměr žalobce u žalované neskončil uplynutím sjednané doby k 31. 12. 2024, jsou tedy odloženy, což způsobuje nejistotu, zda na základě takového právního jednání pracovní poměr vskutku skončí a zda vůbec a od kdy začne běžet lhůta podle § 72 zákoníku práce. Dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru, které je podmíněno tím, že vznik právních účinků spojených s jeho doručením je činěn závislým na nejisté skutečnosti, tedy je vázáno na splnění odkládací podmínky, je neplatným právním jednáním; odkázal přitom na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019. Závěry soudu prvního stupně o tom, zda byly či nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, odvolací soud shledal vnitřně rozpornými a důkazně nepodloženými, neboť soud prvního stupně řádně nepřihlížel k tvrzením účastníků, nezjišťoval pro posouzení věci podstatné skutečnosti a činil závěry, které nemají oporu v provedeném dokazování.

7. Proti rozsudku odvolacího soudu v jeho potvrzujícím výroku podala žalovaná dovolání. Namítá, že při posuzování právní otázky neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je zapotřebí zohlednit jednoznačně nejisté postavení žalované v době, kdy okamžitě rušila pracovní poměr žalobce, ve světle názorového střetu judikatury Nejvyššího soudu a Ústavního soudu v otázce skončení pracovního poměru uplynutím doby a aktivace fikce o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, neboť žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr žalobce dne 13. 1. 2025, tj. poté, kdy žalobce oznámil žalované, že po uplynutí sjednané doby pracovního poměru trvá na dalším zaměstnávání, kdy ještě neuplynula dvouměsíční lhůta k podání žaloby podle § 39 odst. 5 zákoníku práce a kdy nebylo zřejmé, zda splnění podmínek ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce bude řešeno u příslušného soudu. Má za to, že okamžité zrušení pracovního poměru nepodmiňovala, pouze na možnost skončení pracovního poměru dne 31. 12. 2024 odkazovala „z opatrnosti“, neboť byla přesvědčena, že pracovní poměr skončil uplynutím doby, a ačkoli bylo další trvání pracovního poměru nejisté, žalobce se dopustil jednání, které žalovaná v akademickém prostředí nemůže tolerovat a považuje je za zvláště závažné porušení pracovních povinností žalobce. Uvádí, že vyřešení otázky doby trvání pracovního poměru závisí na pravomocném rozhodnutí soudu, které je deklaratorní, avšak předmětný spor může trvat několik let, v průběhu kterých je teoreticky zaměstnanec nadále u zaměstnavatele v pracovním poměru, proto by

zaměstnavatel měl mít možnost reagovat na jednání zaměstnance související s jeho pracovní činností, a že podle „judikatorní praxe“ (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000) zákoník práce rozvázání pracovního poměru více způsoby nevylučuje ani nezakazuje, jednotlivá právní jednání se posuzují samostatně. Zdůrazňuje, že by tomu tak mělo být i v případě, kdy jedním ze způsobů rozvázání pracovního poměru není právní jednání, ale právní událost (plynutí času), a že judikatura, na kterou ve svém rozhodnutí odkázal odvolací soud, je nepřiléhavá, neboť vychází z odlišných skutkových okolností, kdy zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr dvěma právními jednáními z totožných důvodů (okamžité zrušení a výpověď z pracovního poměru). Žalovaná navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu v rozsahu napadeného výroku zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení, pokud neshledá důvody pro změnu rozsudku.

8. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „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., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

10. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno, že žalobce byl u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy na dobu určitou od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020, že pracovní poměr žalobce byl prodloužen dohodami o změně pracovní smlouvy ze dne 21. 12. 2020 do 31. 12. 2021, ze dne 13. 12. 2021 do 31. 12. 2022 a ze dne 16. 12. 2022 do 31. 12. 2024, že žalovaná navrhl žalobci návrhem dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 17. 12. 2024 prodloužení pracovního poměru do 31. 12. 2025, že dne 20. 12. 2024 vzal děkan J. S., návrh na prodloužení pracovního poměru zpět, že žalobce zaslal žalované dne 23. 12. 2024 oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání ve smyslu § 39 odst. 5 zákoníku práce, že žalobce poté, co byl vyměněn zámek na dveřích jeho kanceláře dne 2. 1. 2025, zaslal tajemníkovi žalované V. A. 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 žalobce převzal od žalované okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 13. 1. 2025, v němž žalovaná mimo jiné uvedla, že pracovní poměr končí ke dni doručení tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru za předpokladu, že neskončil již k 31. 12. 2024.

12. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, 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 co sjednaná doba trvání pracovního poměru uplynula. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka nebyla dosud v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o. s. ř.

přípustné.

13. 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 žalované je opodstatněné.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že předmětem řízení je určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 13. 1. 2025, které bylo žalobci doručeno dne 30. 1. 2025 – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 5. 2025 (dále též „zák. práce“).

15. Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou, zejména délky doby jeho trvání a tzv. řetězení více po sobě následujících pracovních poměrů na dobu určitou mezi stejnými stranami, představuje implementaci směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. V minulosti se často měnila (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1611/2012) a režim podle novelizace provedené postupně zákony č. [365/2011](#) Sb. (s účinností od 1. 1. 2012) a č. [155/2013](#) Sb. (s účinností od 1. 8. 2013) spočívá v tom, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží (§ 39 odst. 2 zák. práce). Výjimky mohou být dány buď zvláštními předpisy (§ 39 odst. 3 zák. práce), nebo na základě písemné dohody zaměstnavatele s odborovou organizací (resp. na základě vnitřního předpisu) podle § 39 odst. 4 zák. práce.

16. Podle ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

17. Zákonem je tak konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele na dobu neurčitou. Tyto účinky však nenastávají automaticky. Má-li zaměstnanec za to, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán nebo dohodou účastníků prodloužen v rozporu se zákonem, musí zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Oznámení musí být zaměstnavateli prokazatelně doručeno ještě před uplynutím sjednané doby; v takovém případě nastává zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je přitom v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé zák. práce, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podle ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé zák. práce podat u soudu žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce. Nebyla-li taková žaloba podána (nebo byla-li podána po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty), skončí pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, i kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zák. práce (k obsahově shodné úpravě § 39 odst. 5 zák. práce účinné do 31. 12. 2011 srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, proti němuž podaná ústavní stížnost byla odmítnuta usnesením Ústavního soudu ze dne 30. 9. 2019, sp.

18. Má-li zaměstnanec za to, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán nebo dohodou účastníků prodloužen v rozporu se zákonem a oznámil-li proto před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 39 odst. 5 zák. práce), nastává – jak bylo uvedeno výše – zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, a zaměstnavatel i zaměstnanec mohou trvajících pracovní poměr rozvázat některým ze způsobů uvedených v zákoníku práce přesto, že soud na základě podané žaloby dosud nerozhodl o tom, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, a že proto dosud není postaveno najisto, zda došlo ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. Bylo-li soudem určeno, že podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce nebyly splněny, skončí pracovní poměr tímto rozvázáním; v opačném případě skončí uplynutím sjednané doby a pozdější právní jednání o rozvázání pracovního poměru se jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru neuplatní (i kdyby bylo jinak platné).

19. Z uvedeného vztaheno na projednávanou věc vyplývá, že oznámil-li žalobce před uplynutím sjednané (prodloužené) doby pracovního poměru na dobu určitou (tj. před 31. 12. 2024) ve smyslu ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce žalovaně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, byla žalovaná oprávněna rozvázat s ním pracovní poměr okamžitým zrušením, byly-li splněny podmínky pro toto opatření uvedené v ustanovení § 55 zák. práce. Nebude-li soudem vyhověno žalobě o určení, že nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 31. 12. 2022 podle § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 13. 1. 2025 se neuplatní (i kdyby bylo jinak platné) jako důvod zániku pracovního poměru žalobce a žalované, neboť v takovém případě by jejich pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby dne 31. 12. 2024.

20. Se závěrem odvolacího soudu, že účinky okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 13. 1. 2025 byly vázány na skutečnost, o níž si žalovaná není jistá, zda vskutku nastala, jsou odloženy a mají nastoupit pouze v případě, pokud pracovní poměr žalobce u žalované neskončil uplynutím sjednané doby k 31. 12. 2024, a že je proto okamžité zrušení pracovního poměru, které je vázáno na splnění odkládací podmínky, neplatné, dovolací soud nesouhlasí.

21. 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.

22. Oporu pro opačný závěr nelze nalézat v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019, v němž se dovolací soud zabýval situací, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci současně s okamžitým zrušením pracovního poměru též výpověď odůvodněnou totožným jednáním zaměstnance, a v němž dovodil, že zaměstnavatel chtěl v první řadě ukončit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, a teprve tehdy, kdyby okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné,

měl vůli dát zaměstnanci – pro totožné porušení pracovních povinností – výpověď. Tuto situaci dovolací soud vyhodnotil stejně jako případ, ve kterém bylo na listině s okamžitým zrušením pracovního poměru další právní jednání – výpověď z pracovního poměru – učiněno podmíněně, teprve pro případ, „pokud by soud rozhodl“, že okamžité zrušení nesplňuje zákonem stanovené podmínky, a ve kterém byla takto podmíněná výpověď shledána neplatnou (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013).

23. V projednávané věci však nešlo o právní jednání zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru, které by bylo učiněno (podmíněně) pouze pro případ, že by u soudu neobstálo „primární“, současně učiněné právní jednání, kterým zaměstnavatel sleduje rozvázání pracovního poměru z totožného důvodu, nýbrž o právní jednání (okamžité zrušení pracovního poměru), které bylo učiněno zaměstnavatelem za situace, kdy ještě nebylo soudem rozhodnuto o tom, zda pracovní poměr stran neskončil již dříve na základě jiné, na tomto právním jednání nezávislé právní skutečnosti (uplynutím sjednané doby pracovního poměru na dobu určitou). Závěry uvedených rozsudků Nejvyššího soudu proto nelze na posuzovanou věc vztáhnout.

24. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu v části napadené dovoláním žalované není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek ve výroku, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, jímž bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem žalované č. j. 01/RE/2025 ze dne 13. 1. 2025 je neplatné, zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc v tomto rozsahu vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

Další články:

- [Dobrá víra \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dovolání \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dovolání \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Nevypořádání se s návrhem na položení předběžné otázky Soudnímu dvoru EU dovolacím soudem](#)
- [Vyživovací povinnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Překvapivé rozhodnutí](#)
- [Předběžné opatření](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Obchodní korporace](#)
- [Bez důvodné obohacení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Insolvence a promlčení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)