

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Co vše lze považovat za součást pracovního posudku

Součástí pracovního posudku může být jakýkoliv dokument či soubor více dokumentů za předpokladu, že hodnotí skutečnosti, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance – za součást pracovního posudku může tak být považován i jeho průvodní dopis, jestliže určitým způsobem doplňuje skutečnosti hodnocené v samotném „přiloženém“ pracovním posudku a obě listiny tak ve svém souhrnu uceleně informují potenciálního zaměstnavatele o skutečnostech, které mají vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance.

Žaloba zaměstnance dle ust. § 315 zákoníku práce je proto za daných okolností důvodná, i když se domáhá úpravy nebo negace průvodního dopisu, neboť oddělení těchto dvou dokumentů (pracovního posudku samotného a průvodního dopisu k němu) by pak mohlo být považováno za zatajení skutečného stanoviska zaměstnavatele.

Podle ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku (dle ust. § 314 odst. 1 věta druhá zákoníku práce), je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat podle ust. § 314 odst. 2 zákoníku práce pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Podle ust. § 315 zákoníku práce nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

Dohoda, od které však zaměstnavatel vyjádřil distanc

V průběhu soudního řízení došlo mezi jeho účastníky – žalující bývalou zaměstnankyní a zaměstnavatelem k dohodě o tom, jaký má být obsah pracovního posudku. Žalovaný zaměstnavatel však zaslal žalobkyni poštou písemnost (dokument) sestávající ze dvou listů spojených kancelářskou sešívačkou. První list (očíslovaný 1/2) obsahoval průvodní dopis, ve kterém bylo uvedeno, že „V příloze č. 1 zasíláme Pracovní posudek“ a „vyhlašujeme, že obsah Pracovního posudku není vyjádřením názoru jednatelů společnosti a nezohledňuje období od 1. 8. 2010 do ukončení pracovního poměru“. Druhý list (očíslovaný 2/2) obsahoval již pracovní posudek s obsahem, na němž se účastníci řízení dohodli. Zaměstnavatel tedy upravil posudek dle dohody, ale zároveň jej negoval. Spor tak pokračoval a skončil u Nejvyššího soudu ČR poté, co bývalá zaměstnankyně neuspěla ani u soudu prvního stupně, ani u soudu odvolacího.

Co vše je posudkem

Nejvyšší soud ČR tak řešil otázku, jaké písemnosti (dokumenty) lze považovat za součást posudku o pracovní činnosti podle ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce. V odůvodnění svého rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1265/2017, ze dne 26. 6. 2017, NS ČR konstatoval, že posudek o pracovní činnosti (pracovní

posudek) je dokument, případně soubor dokumentů, týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. K obsahovým náležitostem pracovního posudku se ustálená judikatura dovolacího soudu vyjádřila tak, že posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.

Zaměstnavatel popřel smysl posudku

Pracovním posudkem ve smyslu ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce tedy může být jakákoli listina (písemnost) či soubor více listin (písemností) za předpokladu, že hodnotí skutečnosti, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance. S názorem odvolacího soudu, že způsob, jakým žalovaný zaměstnavatel vyhotovil posudek o pracovní činnosti žalobkyně, „nemění nijak smysl uvedeného pracovního hodnocení“, proto nesouhlasil. V této souvislosti je třeba si uvědomit, že smyslem (účelem), proč je posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) zaměstnanci vůbec vydáván, je informovat toho, u něhož se zaměstnanec uchází o zaměstnání, o hodnocení práce zaměstnance dosavadním zaměstnavatelem, o kvalifikaci zaměstnance, jeho schopnostech a dalších skutečnostech, které mají vztah k výkonu práce. Tento potenciální zaměstnavatel má nepochybně zájem na tom, aby se mu dostalo takových informací, které - pokud možno co nejkomplexněji - v tomto směru vyjadřují názor bývalého zaměstnavatele. Vzhledem k uvedenému tedy může být součástí pracovního posudku také jeho průvodní dopis, jestliže určitým způsobem doplňuje skutečnosti hodnocené v „přiloženém“ pracovním posudku a obě listiny tak ve svém souhrnu uceleně informují potenciálního zaměstnavatele o skutečnostech, které mají vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance.

Verdikt Nejvyššího soudu

Bývalá zaměstnankyně se domáhala úpravy pracovního posudku do podoby, na níž se účastníci sporu v průběhu řízení mimosoudně dohodli. Jestliže žalovaný zaměstnavatel vyhotovil požadovaný pracovní posudek tak, že k němu připojil průvodní dopis (označený 1/2) s tím, že „v příloze č. 1 zasíláme pracovní posudek“, v němž vyjádřil svůj odstup od hodnocení pracovní činnosti žalobkyně uvedeného v pracovním posudku přiloženém na druhém listě (označeném 2/2), je třeba i na tento průvodní dopis pohlížet jako na součást pracovního posudku, neboť významným způsobem ovlivňuje věrohodnost informací podávaných v přiloženém hodnocení pracovní činnosti žalobkyně a navíc omezuje hodnocení pouze na část doby, po kterou pracovní poměr žalobkyně u žalované trval. Oddělení těchto listin by znamenalo, že by žalobkyně před novým zaměstnavatelem zapírala (tajila) skutečné stanovisko bývalého zaměstnavatele (žalované). Vzhledem k tomu, že průvodní dopis zaměstnavatele koriguje přiložený pracovní posudek tak, že ze souboru těchto listin se podává, že pracovní posudek nevystihuje názor zaměstnavatele, je zřejmé, že takto vyhotovený pracovní posudek nevyhovuje žalobnímu požadavku žalobkyně, a je odůvodněn závěr, že zaměstnavatel svou povinnost nesplnil. Nejvyšší soud ČR proto zrušil rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně, kterému věc vrátil k dalšímu řízení.

Adolf Maulwurf

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)