

21. 5. 2019

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

Jak postupovat ve sporu o úpravu nepříznivého pracovního posudku

Na pozadí velmi zajímavého soudního sporu o úpravu negativního pracovního posudku se Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4274/2017, ze dne 23. 1. 2019, vyjádřil m.j. k otázce jaké jsou možnosti soudu při rozhodování resp. formulaci výroku, tedy odpovídá zaměstnancům a jejich právním zástupcům na otázku, co vlastně mohou od soudu, ať už žalobě vyhoví nebo ne, očekávat, jak mají postupovat při formulaci žalobního návrhu a při vedení soudního sporu.

Ve smyslu ust. § 314 odst. 1 věty první může zaměstnanec požádat zaměstnavatele o vydání posudku o své pracovní činnosti – pracovního posudku. I když mnozí zaměstnavatelé si už raději hodnotí uchazeče o práci sami, podle svých vlastních kritérií – pohovorů, testů, ať už si je organizují sami nebo prostřednictvím personální agentury, přece jen se v praxi stále o pracovní posudek žádá, protože někteří zaměstnavatelé o něj mají při hledání a přijímání nových zaměstnanců zájem.

Podle ust. § 314 odst. 1 věty druhé zákoníku práce pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Podle ust. § 314 odst. 2 zákoníku práce jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Podle ust. § 315 zákoníku práce nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo 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.

Obsah a povaha pracovního posudku

Posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) je tedy dokument, případně soubor dokumentů, týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Pracovní posudek sice smí obsahovat pouze hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností, může ale obsahovat i hodnocení dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Mohou to tedy být jakékoli skutečnosti, jejichž jednotlivým kritériem je pouze vztah k výkonu práce zaměstnance. Pracovní posudek tak může obsahovat nejen informaci o dosažené kvalifikaci zaměstnance a o tom, jaké práce zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, nýbrž i hodnocení jeho celkového vztahu k práci a ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého (resp. dosavadního) zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností (jak plyne z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2005, spis. zn. 21 Cdo 2152/2004, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1265/2017).

Důvod sporu resp. podání žaloby zaměstnankyní

Zaměstnankyně se žalobou domáhala, aby z pracovního posudku, který jí vydal zaměstnavatel, byl vypouštěn poslední odstavec ve znění: „M. Č. svoji práci, zvláště pak funkci ředitelky ekonomického úseku vykonávala s neochotou k týmové spolupráci, která byla pro řádné vykonávání uvedené funkce zcela nezbytná. V průběhu pracovního zařazení se stále více projevovala neschopnost zaměstnankyně spolupracovat s některými úseky zaměstnavatele, kdy nejzávažnějším projevem byla nekomunikace s konkrétními zaměstnanci. Zaměstnankyně nebyla schopná uznat vlastní chybu a odmítla plnit některé příkazy nadřízeného, včetně absencí na předem domluvených jednáních. Zaměstnankyně nedostatečně využívala své odbornosti. Zaměstnankyně nebyla schopná při výkonu své funkce, ač to bylo nezbytné, seznámit se a pracovat s informačním systémem pro pojišťovnictví používaným zaměstnavatelem.“

Rozhodnutí soudu prvního stupně a odvolacího sporu, a to nikoliv v rozporu

Soud prvního stupně rozhodl, že z pracovního posudku „se vypouští věta: Zaměstnankyně nedostatečně využívala své odbornosti, a dále se doplňuje věta na konec posudku: M. Č. měla solidní kvalifikaci a byla dobrá v oblasti majetku“ (výrok I.), avšak že se zamítá žaloba, aby se z pracovního posudku „vypustilo: M. Č. svoji práci, zvláště pak funkci ředitelky ekonomického úseku, vykonávala s neochotou k týmové spolupráci, která byla pro řádné vykonávání uvedené funkce zcela nezbytná. V průběhu pracovního zařazení se stále více projevovala neschopnost zaměstnankyně spolupracovat s některými úseky zaměstnavatele, kdy nejzávažnějším problémem byla nekomunikace s konkrétními zaměstnanci. Zaměstnankyně nebyla schopna uznat vlastní chybu a odmítala plnit některé příkazy nadřízeného včetně absencí na předem domluvených jednání. Zaměstnankyně nebyla schopná při výkonu své funkce, ač to bylo nezbytné, seznámit se a pracovat s informačním systémem pro pojišťovnictví používaným zaměstnavatelem“ (výrok II.). Vypouštění věty „Zaměstnankyně nedostatečně využívala své odbornosti“ odůvodnil tím, že pracovní posudek se má omezit pouze na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor; to, že žalobkyně nedostatečně využívala své odbornosti, je příliš obecné. Doplnění věty „M. Č. měla solidní kvalifikaci a byla dobrá v oblasti majetku“ odpovídá nesporná skutečnost, že žalobkyni byla při výpovědi nabídnuta pozice ředitelky dceřiné společnosti žalované. Z logiky věci plyne, že tato pozice by jistě nebyla žalobkyni nabízena, kdyby žalobkyně neměla dobrou kvalifikaci a nebyla dobrá v oblasti majetku. K zamítavému výroku (nevypuštění požadovaných slov resp. vět) vedlo soud prvního stupně to, že zaměstnankyně se nedostavovala na konzultace s úsekem zajištění a pojistné matematiky, že komunikace mezi ekonomickým úsekem, v jehož čele stála, a úsekem zajištění a pojistné matematiky byla nejproblematictější, a to zejména po upozornění tohoto úseku na chyby v účetnictví zaměstnavatele, a že byla komplikovaná spolupráce žalobkyně s podřízenými zaměstnanci na jiných úsecích, to, že zaměstnankyně odmítla splnit příkaz Z. B., k podepsání účetní závěrky, aby zaměstnavatel mohl dostat audit, že zaměstnankyně odmítala diskutovat o jakékoliv chybě na straně jejího úseku, že chyběla na poradách vedení, a to, že zaměstnankyně se do informačního systému žalované přihlásila cca 2-3 krát za celou dobu působení u žalované.

K odvolání zaměstnankyně odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně v napadeném zamítavém výroku o věci samé (II.) potvrdil. Dovodil, že zaměstnavatel je oprávněn (a v zájmu objektivitě i povinen) uvést v posudku o pracovní činnosti negativní hodnocení, i když v průběhu pracovního poměru nevyzval zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, ani ho neupozornil na porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. O vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jejichž hodnocení může zaměstnavatel zahrnout do posudku o pracovní činnosti, nic nevypovídá ani skutečnost, že zaměstnanec pobíral po dobu trvání pracovního poměru odměny, neboť ty se obvykle pojí se splněním mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu nebo se splněním předem daných ukazatelů. Zásadám poctivosti, čestnosti a důvěře by se naopak přičilo, pokud by zaměstnavatel vydal posudek o pracovní činnosti,

který by v rozporu se skutečností obsahoval pozitivní hodnocení zaměstnance (například jen z toho důvodu, aby se vyhnul případnému soudnímu sporu s bývalým zaměstnancem).

Shrnutí problematiky Nejvyšším soudem

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4274/2017, ze dne 23. 1. 2019, připomněl právní úpravu a její judikaturní výklad, jak uveden v úvodu článku. Shrnul, že 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. 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 nejkompaktněji - v tomto směru vyjadřují názor bývalého zaměstnavatele.

Posudek o pracovní činnosti je z povahy věci subjektivním hodnocením

Již samotný požadavek, že pracovní posudek má obsahovat „hodnocení“, znamená, že bude vždy charakterizován vlastními (subjektivními) soudy hodnotitele (zaměstnavatele), zejména oněch „dalších skutečností“, práce zaměstnance a jeho schopností, jež mají vztah k vykonávané práci; hodnocení kvalifikace zaměstnance bude většinou subjektivní úsudek hodnotitele postrádat. Zároveň nelze přehlížet, že předpokladem ochrany zaměstnance podle ust. § 315 zákoníku práce je skutečnost, že pracovní posudek, který byl povinen zaměstnavatel ve smyslu ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce vyhotovit, je nesprávný. Tato nesprávnost se může týkat jak skutečností uváděných v posudku, tak vlastního hodnocení, které z těchto skutečností vyplývá. Nesprávnost v posudku uvedených skutečností je možné prokazovat důkazem opaku; jsou-li skutečnosti uvedené v posudku nesprávné, vyzní rozhodnutí soudu zpravidla tak, že se určitý údaj z posudku vypustí, anebo se nahradí údajem odpovídajícím zjištěnému skutkovému stavu. Nesprávnost vlastního hodnocení se pak musí prokazovat zjištěními vztahujícími se k výkonu práce zaměstnance, ze kterých je možné dovodit jiný závěr, než je ten, co je obsažen v hodnocení. Nelze totiž hodnotit skutečnosti, které sice mohou mít původ v osobě hodnoceného zaměstnance, ale které nemají žádný vztah k jeho činnosti vykonávané v pracovním poměru u bývalého zaměstnavatele.

Přiměřenou úpravu pracovního posudku lze proto požadovat jen v případě, je-li posudek nesprávný, zejména ve vztahu k uváděným skutečnostem, k hodnocení činnosti zaměstnance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které nemají vztah k výkonu práce zaměstnance. Je-li pracovní posudek z tohoto hlediska správný (zaměstnanec mu z hlediska jeho obsahu nevytyká žádnou nesprávnost), nelze žalobě na jeho úpravu v uvedeném smyslu vyhovět (jak vyloženo v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 7. 2013, spis. zn. 21 Cdo 1362/2012).

Možnosti soudu

Protože v řízení o opravu nebo úpravu potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku se nejedná o řízení, které je možno zahájit i bez návrhu, ani o řízení, kdy z právního předpisu vyplývá určitý způsob vypořádání, může soud žalobci (zaměstnanci) přisoudit jen to, co bylo v žalobě uplatněno. Domáhá-li se proto např. zaměstnanec vypuštění věty nebo celé části z potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může soud takové žalobě vyhovět zcela nebo zčásti anebo může žalobu zamítnout. Nemůže však nahradit napadené části jinou formulací. Obráceně platí, že domáhá-li se zaměstnanec nahrazení části (nebo celého) potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku jinou formulací, soud opět může takové žalobě pouze zcela nebo zčásti vyhovět, případně ji zamítnout.

Nemůže ale namísto nahrazení napadené formulace takovou formulací bez náhrady z potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku vypustit. Je proto na zaměstnanci, aby v případě, že se chce opravy nebo úpravy potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku domáhat, pečlivě zvažoval také to, jak bude vypadat potvrzení o zaměstnání nebo pracovní posudek, bude-li žalobě vyhověno zcela, a zejména, bude-li žalobě vyhověno jen zčásti.

Důvody jen částečně vyhovujících rozhodnutí nižších soudů a zamítnutí dovolání

V předmětném sporu zaměstnankyně jako dovolatelka namítala, že „má-li být pracovní posudek objektivní, není možné jej vytvořit pouze jako jednostranné negativní nahlížení na zaměstnance za situace, kdy mu zaměstnavatel nikdy ničeho nevytknul“. K tomu NS ještě jednou uvedl, že pracovní posudek (jako celek) má sloužit zejména tomu, aby informoval potenciálního budoucího zaměstnavatele o skutečnostech uvedených v ust. § 314 odst. 1 větě druhé zákoníku práce. Zároveň platí, že jde o „hodnocení“ zaměstnance a proto vždy obsahuje subjektivní názor zaměstnavatele na zaměstnance. Otázka, zda konkrétní hodnocení zaměstnance vyznívá jako „jednostranné negativní nahlížení“ na zaměstnance, znamená posouzení, zda údaje uvedené v pracovním posudku vycházejí z objektivních (prokazatelných) skutečností, tedy, zda lze prokázat pravdivost skutečností, o něž je hodnocení zaměstnavatele opřeno. Nelze-li v tomto směru závěrům, které zaměstnavatel učinil, ničeho vytknout, je otázka zda jde o „jednostranné negativní nahlížení“ na zaměstnance, bezpředmětná. Vyznění hodnocení zaměstnance je totiž reflexí skutečností, z níž vychází, a to, jak je dále posuzováno (negativní, pozitivní, zaujaté, objektivní apod.), je již nepodstatné, neboť vyjadřuje toliko další (nyní již jiné) hodnocení skutečností, jež byly podkladem pro hodnocení zaměstnavatele.

Byla-li v řízení pravdivost a objektivnost pracovního hodnocení, jehož vypuštění se zaměstnankyně domáhala, prokázána jak svědeckými výpověďmi, tak listinnými důkazy, nebylo možno žalobě vyhovět v části, jíž se zaměstnankyně domáhala, aby se z pracovního posudku vypustil text, jak uveden shora.[1] Domnívala-li se zaměstnankyně, že posudek byl nevyvážený, mohla se žalobou domáhat jeho doplnění o slova, jež by podle jejího názoru vyjadřovala také skutečnosti, že jí zaměstnavatel „v průběhu trvání pracovního poměru písemně nevytknul porušování povinností, vyplývajících z právních předpisů vztahující se k jí vykonávané práci ani ji na takové porušování povinností neupozornil, ba naopak ji po dobu trvání pracovního poměru za pracovní výsledky finančně odměňoval“. Byly-li však údaje, které žalobkyně považovala za „jednostranně negativní“, posouzeny jako pravdivé a objektivní, je závěr odvolacího soudu o potvrzení zamítavého výroku rozsudku soudu prvního stupně správný. Dovolání proto bylo zamítnuto.

Adolf Maulwurf

[1] M. Č. svoji práci, zvláště pak funkci ředitelky ekonomického úseku, vykonávala s neochotou k týmové spolupráci, která byla pro řádné vykonávání uvedené funkce zcela nezbytná. V průběhu pracovního zařazení se stále více projevovала neschopnost zaměstnankyně spolupracovat s některými úseky zaměstnavatele, kdy nejzávažnějším problémem byla nekomunikace s konkrétními zaměstnanci. Zaměstnankyně nebyla schopna uznat vlastní chybu a odmítala plnit některé příkazy nadřízeného včetně absencí na předem domluvených jednání. Zaměstnankyně nebyla schopná při výkonu své funkce, ač to bylo nezbytné, seznámit se a pracovat s informačním systémem pro pojišťovnictví používaným zaměstnavatelem.

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)