

1. 6. 2016

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

## K charakteru pracovního posudku

Otázka pracovního posudku se může na první pohled jevit jako zcela jednoznačná a srozumitelná. Nicméně při hlubším zkoumání dané problematiky narazíme na zásadní otázku týkající se charakteru pracovního posudku, tedy stručněji řečeno co vše lze za pracovní posudek považovat a co již nikoliv. V praxi se také leckdy setkáváme i se soudními spory, které se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně této otázky vedou.



### Právní úprava

Obecně se problematice pracovního posudku věnuje ustanovení § 314 a následujícím zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Dle zmíněné právní úpravy je zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnance vydat posudek o pracovní činnosti neboli pracovní posudek. Pracovní posudek je zaměstnavatel povinen vydat ve lhůtě 15 dnů od zaměstnancem učiněné žádosti. Zaměstnavatel však nemá povinnost vydat pracovní posudek dříve než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru zaměstnance. Tedy zaměstnanci nic nebrání požádat o pracovní posudek např. již v prvním měsíci vykonávané práce, ale zaměstnavatel je povinen jej vydat teprve při skončení daného pracovního poměru. Co je za pracovní posudek považováno, vyplývá také ze zákonné dikce - z věty druhé ustanovení § 314 odst. 1 zákoníku práce: **„Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce“**.

Právní úprava pracovního posudku je obsažena dále v ustanovení § 315 zákoníku práce, dle kterého je možné domáhat se soudní cestou přiměřené úpravy pracovního posudku v případě, že zaměstnanec nesouhlasí s jeho obsahem. Lhůta k podání žaloby činí 3 měsíce ode dne, kdy se o obsahu pracovního posudku zaměstnanec dozvěděl.

### Účel a smysl pracovního posudku

Od pracovního posudku je však zapotřebí odlišovat dokumenty, které vydává zaměstnavatel pro své vlastní interní potřeby. Především se jedná o ty dokumenty, na kterých je závislé přisouzení nenárokové složky mzdy za určité období (tzv. bonusy či odměny), kdy se hodnotí výkonnost zaměstnanců (např. splnění předem nastavených cílů) a navrhuje se další kariéerní rozvoj (např. další vzdělávání, kariéerní plánování, úprava mezd a bonusů do budoucna). Tyto dokumenty se nejčastěji vydávají opakovaně v pravidelných intervalech (např. měsíčně, ročně atd.). Jedná se o dokumenty interně sloužící především k motivování zaměstnanců. V těchto případech splňují zmíněné dokumenty definici pracovního posudku pouze z formálního hlediska, nikoliv však z materiálního. Smysl a účel zmíněných dokumentů je na rozdíl od pracovního posudku zcela jiný.

Dle mého názoru je účelem a smyslem pracovního posudku dle ustanovení § 314 zákoníku práce poskytnutí komplexního hodnocení zaměstnance, které může být využito **zejména pro potřeby budoucího či nového zaměstnavatele, u kterého se zaměstnanec uchází či ucházel o zaměstnání**. S ohledem na uvedené by tedy měl být **pracovní posudek vydáván primárně v souvislosti se skončením pracovního poměru** zaměstnance u zaměstnavatele. Uvedené lze dovodit přímo z dikce zákoníku práce. Např. ze skutečnosti, že dle ustanovení § 314 odst. 1 věta první zákoníku práce zaměstnavatel není povinen pracovní posudek vydat dříve, než v době 2 měsíců před skončením zaměstnání, jakož i ze skutečnosti, že úprava pracovního posudku je minimálně zčásti provázána s úpravou potvrzení o zaměstnání (§ 313 a násl. zákoníku práce), u něhož zákoník práce výslovně stanoví, že se vydává při skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 313 odst. 1 zákoníku práce).

Pro úplnost je však nutné uvést, že zákoník práce nezakazuje zaměstnavateli vydat pracovní posudek i kdykoli v průběhu trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Pokud se zaměstnavatel k takovému postupu rozhodne (ač nemusí), ustanovení § 314 a 315 zákoníku práce upravující pracovní posudek a možnost domáhat se jeho úpravy se zřejmě uplatní bez výjimky.

Dovozovaný smysl a účel pracovního posudku podporuje též judikatura Nejvyššího soudu ČR (konkrétně rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1893/2002), dle které *„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, a že přijetí zaměstnance do nového zaměstnání může další zaměstnavatel důvodně podmiňovat předložením posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku), vydaného předchozím zaměstnavatelem“*.

## **Zneužití práva**

Nad charakterem pracovního posudku je třeba se zamýšlet zvláště v těch situacích, kdy zaměstnanec napadne dokument, který lze považovat z formálního hlediska za pracovní posudek, žalobou dle ustanovení § 315 zákoníku práce. V některých z těchto případů není účelem žaloby dosáhnout změny hodnocení v pracovním posudku tak, aby jej zaměstnanec mohl předložit novému zaměstnavateli, nýbrž aby zaměstnanec mohl zaměstnavateli způsobit určitou újmu. Dle mého názoru půjde např. o situace, kdy souběžně mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem běží další spor o vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, kdy je žaloba účelově podána tak, aby mohl zaměstnanec následně při případném vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nárokovat výplatu nenárokové složky mzdy, která je na takový „pracovní posudek“ navázána. Tedy za situace, kdy je na uvážení zaměstnavatele, zda vůbec a v jaké výši nenárokovou složku mzdy zaměstnanci vyplatí. Toto jednání zaměstnance by při zvážení všech konkrétních okolností individuálního případu mohlo být v určitých případech posouzeno jako zneužití práva.

Nejvyšší soud ČR v této souvislosti uvádí, že *„podáním žádosti o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) může (bývalý) zaměstnanec zneužít právo například tehdy, jestliže o vydání posudku nežádá proto, aby jej předložil tomu, u něhož se uchází o zaměstnání, ale se záměrem (s úmyslem) způsobit zaměstnavateli v rozporu s ustálenými dobrými mravy újmu a dosažení výše uvedeného vlastního smyslu (účelu) sledovaného právní normou při vydávání posudků o pracovní činnosti (pracovních posudků) zůstává pro něho vedlejší a je z jeho hlediska bez významu“*.

## **Shrnutí**

S ohledem na shora uvedené nelze všechny dokumenty, které se dají po formální stránce posoudit

jako pracovní posudky, považovat bez dalšího zkoumání za pracovní posudky ve smyslu ustanovení § 314 zákoníku práce. Je rovněž nezbytné vzít do úvahy materiální stránku věci a posoudit jejich smysl a účel.

Účelem či smyslem vydání pracovního posudku by mělo být primárně zhodnocení práce dosavadním, případně bývalým zaměstnavatelem pro potřeby nového zaměstnavatele, u kterého se zaměstnanec uchází či ucházel o práci.

Posouzení smyslu a účelu pracovního posudku je zapotřebí zejména v těch případech, kdy žaloba dle ustanovení § 315 zákoníku práce byla podána výhradně účelově a z okolností je zcela zřejmé, že smyslem takovéto žaloby není dosažení změny hodnocení zaměstnance, aby pracovní posudek mohl předložit novému zaměstnavateli, nýbrž pouze způsobení újmy zaměstnavateli. V těchto případech by mohlo příležitostně hrozit zneužití práva ze strany zaměstnance.

**Mgr. Lucie Bathová,**  
advokátní koncipientka

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

Pobřežní 370/4  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 226 287 000  
Fax: +420 226 287 001  
e-mail: [recepce@belinapartners.cz](mailto:recepce@belinapartners.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)