

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

Obrana zaměstnance před negativním pracovním hodnocením

Lze se domáhat postupem dle ust. § 315 zákoníku práce úpravy interního hodnocení práce zaměstnance, které není pracovním posudkem, ale slouží např. jako podklad pro případné vyplacení odměny, manažerského bonusu apod.?

Podle ust. § 314 zákoníku práce požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), 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, je zaměstnavatel podle ust. § 314 odst. 2 zákoníku práce oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, může se domáhat podle ust. § 315 zákoníku práce do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

Co je pracovním posudkem

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. Posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoli 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. Pracovním posudkem ve smyslu ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce tedy může být z obsahového hlediska jakákoli listina (písemnost) či soubor více listin (písemností) za předpokladu, že hodnotí skutečnosti, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance. Proto Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1265/2017, ze dne 26. 6. 2017, dovodil, že pracovním posudkem resp. jeho součástí může být i průvodní dopis k posudku, pokud obsahuje hodnocení zaměstnance nebo doplňuje či mění samotný pracovní posudek, a proto i úpravy takové písemnosti se může zaměstnanec domáhat soudní cestou.[1]

Co není pracovním posudkem

Nejvyšší soud ČR však v pozdějším rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3151/2017, ze dne 20. 10. 2017, odmítl, že pracovními posudky ve smyslu ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce jsou též písemnosti obsahující hodnocení práce zaměstnance, které nejsou vydávány při skončení pracovního poměru za účelem informování budoucího zaměstnavatele. Posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) ve smyslu ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel vyhotovuje pouze na žádost zaměstnance a je

povinen mu tuto písemnost vydat nejdříve 2 měsíce před skončením pracovního poměru. Z toho vyplývá, že se jedná o takové pracovní hodnocení, které je vydáváno výlučně pro potřeby hodnoceného zaměstnance (na jeho žádost) v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru. 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. Proto nemůže být posudkem o pracovní činnosti (pracovním posudkem) ve smyslu ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce hodnocení pracovních výsledků zaměstnance, které zaměstnavatel vyhotovil pro své vlastní (interní) potřeby bez jakékoli vazby na skončení pracovního poměru hodnoceného zaměstnance, např. jako podklad pro rozhodování o přiznání (nepřiznání) odměny (ust. § 134 zákoníku práce), jako podklad pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce pro neuspokojivé pracovní výsledky apod. Proto se zaměstnanec nemůže domáhat postupem podle ust. § 315 zákoníku práce úpravy takového hodnocení jeho práce.

Adolf Maulwurf

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)