27. 8. 2004

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

Posudek o pracovní činnosti

Co se dle právního řádu vlastně rozumí pracovním posudkem?
Podle ustanovení § 60 odst. 1 se za pracovní posudek pokládají veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které - a to je podstatné - mají vztah k výkonu práce.

Otázka : Pracovala jsem na obecním úřadu , pracovní poměr jsem ukončila dohodou. Trvala jsem na vypracování pracovního posudku, jelikož jsem ho potřebovala pro svého budoucího zaměstnavatele v jiném městě, kam jsem se s manželem přestěhovala. Posudek fakticky vypracoval tajemník a s jeho zněním rozhodně nemohu souhlasit, jelikož v něm nespravedlivě a nepřesně hodnotí moji pětiletou práci na radnici. Můžu se nějak bránit? Navíc mi vedení radnice tvrdilo, že napsání posudku není jejich povinností, že se jedná o určitou „práci“ navíc, je to pravda?

Odpověď:

Dle účinného znění zákoníku práce platí, že pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (tzv.pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Pozor, zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době dvou měsíců před skončením zaměstnancova pracovního poměru. Každý zaměstnavatel má tedy povinnost Vám posudek vypracovat, byť by se jednalo o sebemenší zaměstnavatelský subjekt, tedy i kdybyste nepracovala ve veřejné správě, ale třeba u drobného živnostníka.
Co se dle právního řádu vlastně rozumí pracovním posudkem?
Podle ustanovení § 60 odst. 1 se za pracovní posudek pokládají veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které - a to je podstatné - mají vztah k výkonu práce. Takže není možné do posudku uvádět různé hodnotící soudy (např o povahových rysech či volnočasových aktivitách zaměstnance) nemající bezprostřední vztah k vlastnímu výkonu práce realizovaného odcházejícím zaměstnancem.

Jak se bránit pokud nejste s obsahem posudku spokojeni?

V praxi se samozřejmě často stává, že představy odcházejícího zaměstnance nekorelují s míněním zaměstnavatele. Nejlépe je pokusit se nejprve domluvit se zaměstnavatelem tzv. po dobrém, leckdy se jedná pouze o zbytečné nedorozumění. Nicméně pokud domluva selže, nezbývá Vám než se obrátit na příslušný soud.
Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku může se, dle zákoníku práce, domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit. Doporučujeme, aby jste v případné žalobě uvedla co nejpřesněji, jak má být Váš posudek opraven či doplněn, tedy uvést, co nejkonkrétněji, které věty či souvětí mají být vypuštěny nebo opraveny. Ještě jednou zdůrazňujeme, neprome̊škejte zmíněnou tříměsíční lhůtu!

Pro vyšší informační komplexnost odpovědi uveďme, že v judikatuře Nejvyššího soudu ČR můžeme nalézt, že zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost do 15 dnů posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení (rozvázání) pracovního poměru.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu