

21. 11. 2011

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

# Posudek o pracovní činnosti - pracovní posudek

Výraz „pracovní posudek“ by snad mohl dosud mnohým zaměstnancům, ale i zaměstnavatelům, starších ročníků, připomenout kádrové posudky z dob dávno minulých... Pracovní posudek je však standardním, i když nepovinným, personálním (pracovněprávním) dokladem.

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku), je zaměstnavatel (podle ust. § 314 odst. 1 věty první zákoníku práce) 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.

## **Nezaměňovat posudek s potvrzením o zaměstnání - zápočtovým listem**

Od pracovního posudku je třeba odlišit potvrzení o zaměstnání - tzv. zápočtový list ve smyslu ust. § 313 odst. 1 zákoníku práce.[1] Zápočtový list vystavuje (je povinen vyhotovit) zaměstnavatel vždy v souvislosti se skončením pracovního poměru (nebo dohody o pracovní činnosti a od 1. ledna 2012 i dohody o provedení práce)[2] automaticky, bez jakékoliv žádosti zaměstnance, naproti tomu pracovní posudek vystavuje pouze na žádost zaměstnance. Ne každý pracovník žádá o zpracování posudku, typicky (jen) zaměstnanec, který jej potřebuje pro svého nového zaměstnavatele.

Zaměstnavatel by se měl vyvarovat toho, aby do potvrzení o zaměstnání uváděl údaje nad rámec předepsaný zákonem, aniž by s tím zaměstnanec souhlasil. Pokud by svévolně učinil součástí zápočtového listu např. skutečnosti hodnotící práci bývalého zaměstnance (zpravidla s úmyslem upozornit jeho budoucího zaměstnavatele na nedostatky zaměstnance), pak by se dopustil porušení zákona. Takové hodnocení může být součástí pouze pracovního posudku. [3]

Pracovní posudek má umožnit lepší poznání nového zaměstnance a jeho správné zařazení na pracovní místo. Informace uváděné v pracovních posudcích však bývají často zkreslené (subjektivně podbarvené na základě toho, jaké měl ten, kdo posudek vytvořil, tedy hodnotící, vztahy se zaměstnancem, který je hodnocen), a proto je nelze přeceňovat - vždy je lepší si je ověřit referencemi z, pokud možno vícero dalších, zdrojů. Koneckonců v současné době mnohdy zaměstnavatelé hodnotí zájemce o zaměstnání spíše podle kritérií jimi nebo pro ně personální agenturou provedeného výběrového řízení a vlastních zjištění.[4] Pracovní posudky však mohou hrát důležitou roli zejména při výběrovém řízení na místa vedoucích zaměstnanců. [5]

## **Hodnocení toho, co bylo a je, ne toho, co teprve bude**

Posudek o pracovní činnosti není co do šíře svého obsahu nijak limitován, je však omezen na hodnocení konkrétní pracovní činnosti, kterou zaměstnanec vykonával nebo vykonává, nemůže vyjadřovat názor zaměstnavatele (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance u jiného zaměstnavatele.

Pracovním posudkem jsou (dle ust. § 314 odst. 1 věty druhé zákoníku práce) „veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce“. Dalšími skutečnostmi může být hodnocení pracovníkovy iniciativy, schopnosti týmové spolupráce atp. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení 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 resp. povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a celkové pracovní morálky, schopnosti k řízení a organizování pracovního procesu a jiných zaměstnanců, schopnosti zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod.[6]

Délka období, za něž bude zaměstnanec hodnocen, může být různá, vhodné je zvolit zpravidla roční období, jestliže zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval alespoň po tuto dobu nebo dobu delší.

Zaměstnavatel může hodnotit, jak se zaměstnanec osvědčil při plnění svých úkolů; nepřísluší mu však hodnotit, zda se zaměstnanec hodí nebo nehodí pro určitou práci u jiného zaměstnavatele; rovněž mu nepřísluší hodnocení soukromého života zaměstnance.

Pracovní posudek by tak měl v praxi obsahovat zejména údaje o získaném vzdělání a odbornosti zaměstnance, o druhu práce, kterou zaměstnanec vykonával u posledního zaměstnavatele, a zvláště o kvalitě odváděné práce, o možnostech a ambicích zaměstnance pro výkon náročnějších funkcí nebo prací, o jeho hlavních povahových rysech a případných nedostatcích. Rovněž může obsahovat veškeré další informace vztahující se k hodnocení pracovní činnosti zaměstnance, jak k jeho pracovním přednostem, tak i k nedostatkům. [7]

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.

## **Ochrana u soudu**

Hodnocení zaměstnance není ponecháno libovůli zaměstnavatele, ten má povinnost uvést v pracovním posudku hodnotící údaje o zaměstnanci odpovídající skutečnosti, neboť jen tak lze dosáhnout smyslu a účelu pracovního posudku, jímž je podat dalšímu zaměstnavateli pravdivé informace o zaměstnanci. Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, může se ve smyslu ust. § 315 zákoníku práce domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, žalobou u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit. [8]

Pokud jde o případnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu, kterou by zaměstnanci způsobil nepravdivým posudkem: *„Je mimo pochybnost, že hodnotící údaje obsažené v pracovním posudku mají právní význam především pro zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec nově sjednává pracovní poměr. Nový zaměstnavatel přitom důvodně může podmiňovat vznik pracovního poměru příznivým pracovním posudkem uchazeče o zaměstnání. Za těchto okolností je tedy uvedení nepravdivých údajů (zejména obsahujících negativní hodnocení zaměstnance) v pracovním posudku způsobilé zabránit zaměstnanci v jeho zaměstnávání a dosahování výdělku u nového zaměstnavatele, nebyl-li nový zaměstnavatel s ním ochoten v důsledku tohoto nepravdivého nepříznivého hodnocení sjednat pracovní poměr, a zaměstnanci tím může vzniknout škoda.*

*Nebyl-li zaměstnanec v důsledku nepravdivého posudku o pracovní činnosti přijat do (jiného) zaměstnání, odpovídá mu za škodu tím způsobenou zaměstnavatel, který takovýto posudek vydal. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen v tomto případě zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, který s ním v důsledku nepravdivého pracovního posudku odmítl uzavřít pracovní smlouvu.“* (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis.

zn. 21 Cdo 1478/2006, ze dne 5. 4. 2007)

Zaměstnanec se v předmětném sporném případě žalobou domáhal, aby byla zaměstnavateli uložena povinnost upravit obsah pracovního posudku, který na jeho žádost vydal. Vedle toho zaměstnanec po žalovaném zaměstnavateli požadoval náhradu škody ve výši „doplatku do ušlé mzdy“, kterou spatřoval v tom, že na základě nepravdivých údajů obsažených v pracovním posudku nebyl přijat do zaměstnání u jiného (nového) zaměstnavatele. V průběhu řízení před soudy nižších stupňů bylo skutečně zjištěno, že žalobce – tedy zaměstnanec – se během svého pracovního poměru u žalovaného zaměstnavatele zúčastnil výběrového řízení na pracovní místo správce počítačové sítě u jiného zaměstnavatele a výběrovou komisí byl doporučen k přijetí do pracovního poměru. Před uzavřením pracovní smlouvy se však zaměstnancův nový potenciální zaměstnavatel dozvěděl z pracovního posudku negativní informace o svém potenciálním budoucím zaměstnanci a po jejich vyhodnocení jej do pracovního poměru nepřijal. Posudek o pracovní činnosti byl pak v napadené části shledán nepravdivým a zaměstnavatel jej musel upravit. Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že zaměstnanci vzniklá škoda spočívá v ušlém výdělků zaměstnance u jiného zaměstnavatele, který s ním v důsledku nepravdivého pracovního posudku neuzavřel pracovní poměr. [9]

### **A co reference?**

V praxi samozřejmě nelze vyloučit, aby o pracovní posudek požádal („přímo“) nový potenciální zaměstnavatel stávajícího (nebo bývalého) zaměstnavatele – co není zakázáno, je (v soukromoprávních vztazích) dovoleno (ostatně v praxi bývá žádáno o hodnocení zaměstnance v podobě tzv. referencí – chápeme je jako méně formalizované nebo i zcela neformální, zpravidla ústní hodnocení zaměstnance a jeho práce provedené většinou rovněž na základě ústního, většinou telefonického dotazu). Nicméně mám za to, že takové žádosti není oslovený zaměstnavatel povinen vyhovět (takovou povinnost ukládá zaměstnavateli ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce za stanovených podmínek, jen požádá-li zaměstnanec o pracovní posudek). Určitý problém lze také spatřovat v tom, že s obsahem takového hodnocení nemá zaměstnanec možnost se seznámit. Proto by takové žádosti rozhodně neměly být vznášeny bez vědomí zaměstnance, který má být hodnocen – zaměstnavatel, který o posudek nebo reference žádá, by měl předem požádat o souhlas s takovým postupem zaměstnance a následně by jej s obsahem takového hodnocení měl seznámit, ještě lépe pak, aby jej s ním seznámil přímo zaměstnavatel, který hodnocení provádí. Takováto ideální situace se však už blíží situaci, kterou primárně předvídá a upravuje zákoník práce, tedy že o vydání posudku žádá zaměstnanec (a ten jej z povahy věci předává svému novému potenciálnímu zaměstnavateli). I tady je však nutno znovu připomenout, ať již půjde o písemný posudek nebo ústní reference, že zaměstnavatel nesmí podávat o zaměstnanci jiné informace, než takové, které mohou být obsahem pracovního posudku. Informace, které nemohou být obsaženy v pracovním posudku, je zaměstnavatel o zaměstnanci oprávněn podávat pouze s jeho souhlasem (viz ust. § 314 odst. 2 zákoníku práce).

### **Richard W. Fetter**

---

[1] Viz Maulwurf, A.: 70977. Potvrzení o zaměstnání, [pravno.cz](http://pravno.cz), 21. 3. 2011 >>> zde .

[2] Viz ust. čl. I bodu 278 novely zákoníku práce – sněmovní tisk č. 411 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny >>> zde .

[3] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 981/2004, ze dne 24. 9. 2004: „Bývalý zaměstnavatel je povinen uvádět v potvrzení o zaměstnání pouze skutečnosti stanovené právním předpisem; uvede-li do potvrzení o zaměstnání údaje nad zákonem obligatorně stanovený rámec a zaměstnanec s tím nesouhlasí, je třeba žalobě na vypuštění tohoto údaje vyhovět. Je-li zaměstnanec s

uvedením dalšího údaje nad obligatorně stanovený rámec srozuměn, a nepožaduje jeho vypuštění, může se domáhat přiměřené úpravy potvrzení o zaměstnání a požadovat, aby nesprávný obsah uváděné informace byl změněn tak, aby sporný údaj odpovídal skutečnosti.“

[4] Srovnej Jakubka, J.: Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání, Průvodce pracovními předpisy č. 11/2010, BMSS-START s.r.o.

[5] Srovnej Klímová, R.: Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky, PaMservis Verlag Dashöfer, 6. 4. 2010.

[6] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2152/2004, ze dne 17. 5. 2005, uveřejněný pod č. 20 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2006.

[7] Viz poznámku č. 4.

[8] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu spis. zn. 6 Cz 25/68, ze dne 29. 6. 1968: „I když se pracovník nedožadoval ve lhůtě tří měsíců úpravy původního pracovního posudku, může se jí dožadovat proti jakémukoli dodatku k takovému pracovnímu posudku do tří měsíců ode dne, kdy se dověděl o obsahu dodatku; to platí tím spíše, jestliže organizace uvedla v dodatku skutečnosti a okolnosti, které nabyly obsaženy v původním pracovním posudku.“ Z rozhodnutí Nejvyššího soudu spis. zn. 6 Cz 96/68, ze dne 28. 1. 1969: „Shledá-li soud návrh na opravu posudku o pracovní činnosti důvodným, uloží organizaci, jak má posudek upravit, tzn. určí organizaci přesně, jak má posudek znít v části, jejíž nesprávnost pracovník namítá. Kdyby bylo ponecháno organizaci na vůli, jak upraví posudek, byl by případně pracovník nucen stále znovu se domáhat úpravy nově vydaného posudku, jestliže by s novým zněním nesouhlasil. Nelze se ani spokojit s tím, že soud uvede v odůvodnění svého rozsudku, jak má být posudek upraven, neboť by stále znovu mohl vznikat spor o to, zda úprava posudku, u něhož často právě formulace bude mít rozhodující význam, odpovídá tomu, co soud uvedl v odůvodnění svého rozhodnutí.“

[9] Srovnej Bukovjan, P.: Nepravdivý pracovní posudek a vznik škody, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále č. 7/2007, Poradce s.r.o.

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