

3. 9. 2013

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

Přiměřenost požadavku na úpravu (doplnění) pracovního posudku

Nejvyšší soud ČR a před ním soudy nižších stupňů se zabývaly otázkou přiměřenosti požadavku na úpravu (doplnění) pracovního posudku. Zaměstnanec se jako žalobce domáhal, aby žalované zaměstnavatelce byla uložena povinnost upravit pracovní posudek tak, že do něj bude vložen další text.

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Uvedl ve svém rozsudku, že žalobce v průběhu řízení přesvědčivě neodůvodnil, z jakého konkrétního rozumného důvodu požaduje pracovní posudek doplnit. Uvedl naopak, že s obsahem pracovního posudku je spokojen, chce však posudek rozsáhlejší a přesnější také proto, aby si mohl udělat vlastní objektivní hodnocení svého působení u žalovaného. Netvrdil také, že by mu posudkem vznikla nějaká škoda, nebo byl posudek zpochybňován či shledán nedostatečným některým z potencionálních zaměstnavatelů. Ust. § 315 zákoníku práce dává zaměstnanci právo bránit se proti obsahu pracovního posudku tak, že bude žádat jeho přiměřenou úpravu. Podle názoru soudu však toto právo nelze chápat tak, že by možnost zaměstnance žádat úpravu posudku byla zcela bezbřehá a zaměstnavatel byl povinen veškeré zaměstnancem požadované změny jeho slovy do posudku převzít. V posuzovaném případě soud shledal žalobní návrh jako nepřiměřený, neopřeny o žádný rozumný závažný důvod, proč by měl být pracovní posudek doplňován. Vypracování posudku je svěřeno zaměstnavateli, a ten je oprávněn ho vypracovat svými slovy v rozsahu, který zvolí. Jiná by byla situace, jestliže by posudek například neobsahoval žádné hodnocení zaměstnance a omezil se jen na několik málo stručných vět použitelných univerzálně na jakéhokoliv zaměstnance. O tento případ se však nejednalo. K odvolání žalobce odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu pak Nejvyšší soud ČR zamítl.

Právní úprava

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku), 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 (ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce). Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku (odstavec 1 věta druhá), je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak (ust. § 314 odst. 2 zákoníku práce).

Z uvedeného vyplývá, že posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromě hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností rovněž jakékoliv 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.

Povinnost vydat na žádost zaměstnance posudek o pracovní činnosti je na zaměstnavateli. Nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru posudek o pracovní činnosti, odpovídá mu za škodu tím. Stejně následky mohou nastat, vydá-li zaměstnavatel posudek o pracovní činnosti zaměstnance, který je z výše naznačených hledisek nesprávný a v jehož důsledku zaměstnavatel utrpěl škodu nebo byl jiným způsobem poškozen.

Povinnosti zaměstnavatele vydat posudek o pracovní činnosti odpovídá právo zaměstnance domáhat se jeho přiměřené úpravy. 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. Shledá-li soud návrh na opravu posudku o pracovní činnosti důvodným, uloží zaměstnavateli, jak má posudek upravit, tzn. uloží zaměstnavateli, jak má posudek znít v části, jejíž nesprávnost zaměstnanec namítá.

Zhodnocení případu

V posuzované věci žalobce nenamítal nesprávnost posudku, ani netvrdil, že by mu posudkem vznikla škoda nebo že by byl posudek zpochybňován či shledán nedostatečným některým z potenciálních zaměstnavatelů. Účastníci soudního řízení se shodli, že „spor je zde pouze proto, zda je zaměstnavatel povinen informace žalobcem v žalobě navrhované do pracovního posudku doplnit“.

Při úvaze o tom, zda je právní povinností zaměstnavatele vyhovět zaměstnanci a v pracovním posudku, který není nesprávný, uvést v celém rozsahu „nesporný“ text navrhovaný zaměstnancem, je třeba mít na zřeteli, že právo zaměstnance požadovat úpravu posudku o pracovní činnosti není neomezené. Nelze přehlížet, že předpokladem ochrany zaměstnance podle ust. § 315 zákoníku práce je skutečnost, že posudek o pracovní činnosti, který byl povinen zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 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.

Nejvyšší soud ČR tedy uzavřel: *Přiměřenou úpravu posudku o pracovní činnosti lze požadovat jen v případě, je-li 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 posudek o pracovní činnosti z tohoto hlediska správný (zaměstnanec mu z hlediska jeho obsahu nevytýká žádnou nesprávnost), zaměstnavatel sice může na žádost zaměstnance posudek dále doplnit, zákon mu však takovou právní povinnost neukládá.* (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1362/2012, ze dne 18. 7. 2013)

Adolf Maulwurf

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)