

8. 1. 2013

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

Vydání pracovního posudku bývalému zaměstnanci

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku), [1] je zaměstnavatel ve smyslu 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. V zaměstnavatelské praxi ovšem může být řešena otázka, do kdy nejpozději může zaměstnanec resp. bývalý zaměstnanec o vydání posudku zažádat, potažmo kdy ještě musí zaměstnavatel jeho žádosti vyhovět. Může bývalý zaměstnavatel žádost bývalého zaměstnance o vydání posudku odmítnout? Na uvedenou otázku dává odpověď judikatorní rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, a to již poměrně staršího data - ze dne 22. 4. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1893/2002.

Žalobce, bývalý zaměstnanec, se domáhal, aby mu žalovaná, bývalá zaměstnavatelka, vydala posudek o pracovní činnosti. Žalobu zdůvodnil tím, že pracoval u žalované v pracovním poměru od 8. 11. 1995 do 15. 5. 1998. V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru požádal žalovanou o vydání posudku o pracovní činnosti, avšak žalovaná do podání žaloby jeho žádosti nevyhověla.

Žalovaná potvrdila, že pracovní poměr mezi účastníky skončil dnem 15. 5. 1998, kdy uplynula sjednaná doba trvání pracovního poměru.

Žalobce o vydání posudku o pracovní činnosti požádal dne 4. 1. 1999. Protože zaměstnavatel je povinen vydat posudek o pracovní činnosti pouze zaměstnanci, který o to požádá, a nikoliv také osobě, která dříve byla jeho zaměstnancem, argumentovala žalovaná, že nemá právní povinnost žalobci posudek o pracovní činnosti vydat.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl a jeho rozsudek potvrdil i odvolací soud. Názor žalované, že na základě žádosti podané po skončení pracovního poměru nemá zaměstnavatel povinnost vydat bývalému zaměstnanci posudek o pracovní činnosti, nemá podle soudů oporu v zákoně. Možnost žádat vydání posudku o pracovní činnosti "není nijak časově omezena" a není vázána "na existenci zaměstnání v době podání žádosti o posudek". Žalovaná proto bezdůvodně odmítala vydat žalobci posudek o pracovní činnosti. Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání k Nejvyššímu soudu ČR.

Vznik a trvání pracovně-právních vztahů

Pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování.

Individuální pracovněprávní vztahy vznikají v souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele, tj. práce, kterou fyzická osoba neprovádí vlastním jménem a na vlastní riziko, ale pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho nebezpečí. Tyto vztahy - jak je zřejmé ze zákoníku práce a z dalších právních předpisů - nevznikají jen mezi zaměstnancem a

zaměstnavatelem, ale i mezi zaměstnavatelem a dalšími osobami, například pozůstalými nebo dědici po zemřelém zaměstnanci anebo ručitelem za závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli. Pracovní právní vztahy současně nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Žádné ustanovení zákoníku práce nebo jiného právního předpisu nestanoví dobu, do kdy pracovní právní vztahy trvají (kdy nejpozději pracovní právní vztahy končí); pracovní právní vztahy jsou proto také například nároky zaměstnavatele nebo zaměstnance na náhradu škody, i když ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Za pracovní právní nelze ovšem považovat takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce, jako je například nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčka poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci apod.

Od kdy do kdy vydat posudek

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 dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel je tedy povinen vydat zaměstnanci posudek o jeho pracovní činnosti (pracovní posudek), jen jestliže ho o to zaměstnanec požádá; posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci do 15 dnů po obdržení žádosti, nejdříve však v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru. Není stanovena lhůta, v níž by zaměstnanec musel (pod sankcí prekluze nebo promlčení) uplatnit nárok na vydání posudku o pracovní činnosti (požádat o něj). Pracovní právní předpisy nestanoví ani dobu, jejímž uplynutím by povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci jím vyžádaný posudek o pracovní činnosti zanikla.

Nárok zaměstnance na vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) je nepochybně nárokem z individuálních pracovní právních vztahů; posudkem o pracovní činnosti (pracovním posudkem) jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce, a nárok na jeho vydání tedy vychází z právního vztahu vzniklého v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

Pracovní právní vztahy nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru. Nároky z pracovní právních vztahů lze proto uplatnit i po skončení (rozházení) pracovního poměru, ledaže by zákoník práce nebo jiný pracovní právní předpis stanovil něco jiného. U nároku na vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) jako nároku z pracovního vztahu zákoník práce a ani jiný pracovní právní předpis nic jiného nestanoví, a zaměstnanec tedy může požádat zaměstnavatele o vydání posudku i po skončení (rozházení) jejich pracovního poměru.

S dovolatelkou (žalovanou zaměstnavatelkou) lze však souhlasit v tom, že pro zaměstnavatele může být v některých případech obtížné vypracovat řádný posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), zejména požádá-li zaměstnanec o jeho vydání až po uplynutí delší doby po skončení pracovního poměru. Na druhé straně je však třeba si uvědomit, že 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), vydaným předchozím zaměstnavatelem.

Závěrečné shrnutí a verdikt NS ČR

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, 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) jejich pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance představovalo zneužití práva.**

V projednávané věci však nebyly tvrzeny a ani jinak nevyšly najevo skutečnosti, které by mohly nasvědčovat tomu, že žalobce podáním žádosti o vydání posudku o pracovní činnosti zneužil právo. NS ČR dovolání žalované zaměstnavatelky zamítl svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 1893/2002 ze dne 22. 4. 2003.

Richard W. Fetter

[1] Pracovním posudkem jsou ve smyslu 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. K obsahu pracovního posudku: >>> [zde](#).

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

Další články:

- [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](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)