

6. 6. 2007

ID: 48318

Nepravdivý pracovní posudek a náhrada škody

Nebyl-li zaměstnanec v důsledku nepravdivého posudku o pracovní činnosti přijat do (jiného) zaměstnání, odpovídá mu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1478/2006, ze dne 5.4.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. M., zastoupeného advokátem, proti žalovanému J. K., zastoupenému advokátem, o úpravu pracovního posudku a o náhradu škody, vedené u Okresního soudu v Kroměříži pod sp. zn. 5 C 91/98, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 12. října 2005, č.j. 49 Co 158/2003-125, tak, že dovolání žalovaného proti výroku rozsudku krajského soudu, jímž byl rozsudek okresního soudu změněn tak, že žalovanému bylo uloženo zaplatit žalobci 42.395,- Kč s úroky z prodlení ve výši 20% z částky 17.850,- Kč od 1.2.1999 do zaplacení a ve výši 8,5% z částky 24.545,- Kč od 10.11.2001 do zaplacení, se zamítá; v dalším se dovolání žalovaného odmítá.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby žalovanému byla uložena povinnost upravit obsah pracovního posudku ze dne 30.3.1998 tak, že se z posudku vypouští věty: „Při práci byl velmi pomalý v návaznosti na práci ostatních zaměstnanců. Ve svém okolí se choval velmi sebevědomě a byl drzý k ostatním zaměstnancům... Na tomto počítači pan M. bez našeho vědomí vytvořil katalog svíček, který tajně zasílal našim zákazníkům za našimi zády jako prodejce svíček... Pan M. je velmi nespolehlivý a není vhodné, aby přicházel k závažným informacím týkajícím se jakékoli firmy, protože veškeré informace dokáže využít ve svůj prospěch.“. Kromě toho žalobce požadoval, aby byla žalovanému byla uložena povinnost zaplatit mu 17.850,- Kč „čistého“ jako náhradu škody „vzniklé v důsledku jeho nepřijetí na FÚ v H. od 1.4.1998 na základě nepravdivých údajů v posudku“, spočívající „v doplatku do ušlé mzdy“, které by žalobce dosáhl za období od 1.4.1998 do 30.9.1998, „kdyby byl přijat u nového zaměstnavatele“.

Okresní soud v Kroměříži rozsudkem ze dne 7.10.1998, č.j. 5 C 91/98-46 žalobě na úpravu obsahu pracovního posudku ze dne 30.3.1998 vyhověl, ohledně částky 17.850,- Kč „čistého“ žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že v rámci provedeného dokazování nebylo prokázáno, že by „napadené části pracovního posudku měly oporu ve faktickém chování a výkonu zaměstnání žalobce u žalovaného“, a že proto „nebylo shledáno za opodstatněné, aby napadené formulace v předmětném pracovním posudku byly“. Zabývá se dále uplatněným nárokem na náhradu škody způsobené tím, že žalobce nebyl v důsledku nepravdivého pracovního posudku přijat do zaměstnání, zdůraznil, že, domáhal-li by se žalobce v této souvislosti „doplatku do průměrné mzdy, kterou dosahoval u žalovaného“ (jako rozdílu mezi průměrnou mzdou a dávkami hmotného zabezpečení), není za dané situace, kdy pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil dohodou, „dán důvod, aby náhrada škody byla stanovena způsobem z hlediska jejího rozsahu, jak se žalobce domáhal“, a proto podle názoru soudu prvního stupně „nezbývalo, než žalobu v tomto směru zamítnout“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně usnesením ze dne 17.7.2001, č.j. 21 Co 15/99-65 rozsudek soudu prvního stupně „v napadeném zamítavém výroku o zaplacení částky 17.850,- Kč a ve výroku o nákladech řízení mezi účastníky“ zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud vytkl soudu prvního stupně, že jednal a rozhodl o žalobě o náhradu škody „obsahující logický rozpor ve skutkových tvrzeních a následně mezi vylíčením těchto skutečností a výrokem“. Protože „absence řádného návrhu obsahující výrok logicky

vyplývající z vylíčení rozhodujících skutečností“ je „dle teorie procesního práva i soudní praxe“ podmínkou řízení (§ 103 o.s.ř.), za které soud může ve věci jednat, odvolací soud uložil soudu prvního stupně, aby v dalším řízení postupem podle ustanovení § 43 o.s.ř. vyzval žalobce k doplnění žaloby ohledně skutkových tvrzení týkajících se škody vzniklé nepřijetím u finančního úřadu „tak, aby byla logickým pokladem pro petit“.

Okresní soud v Kroměříži (poté, co žalobce odstranil vady žaloby a soud prvního stupně připustil změnu-rozšíření žaloby o 36.035,- Kč s úroky z prodlení a následně z důvodu částečného zpětvzetí žaloby řízení ohledně částky 11.490,- Kč zastavil) rozsudkem ze dne 18.3.2002 č.j. 5 C 91/98-97, ve znění „doplňujícího“ rozsudku ze dne 16.4.2003, č.j. 5 C 91/98-117, zamítl žalobu o 42.395,- Kč s 20% úroky z prodlení od 1.2.1999 do „úplného“ zaplacení a 20% úroky z prodlení z částky 11.490,- Kč od 1.3.1999 do „úplného“ zaplacení a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně zdůraznil, že podle ustálené judikatury „jestliže podání nepravdivého pracovního posudku mělo za následek nemožnost pracovního uplatnění u jiného zaměstnavatele a v důsledku toho vznikla žalobci škoda, odpovídá za ni zaměstnavatel, který nepravdivý posudek vydal“. V daném případě „bylo na žalobci, aby prokázal vzniklou škodu“, žalobce však podle jeho názoru „v tomto směru neunesl důkazní břemeno“, neboť „objektivně sice po ukončení pracovního poměru u žalovaného se nechal zaevidovat jako uchazeč o zaměstnání“, avšak za situace, kdy již v době trvání pracovního poměru u žalovaného žalobce „v rozporu s ust. § 75 odst. 1 zák. práce“ začal podnikat bez souhlasu žalovaného ve stejném oboru jako žalovaný, není uplatněný nárok žalobce „v souladu s dobrými mravy“, když navíc „poněkud modifikuje event. rozsah škody způsobené žalovaným“ skutečnost, že žalobce „bez opodstatněných důvodů“ přerušil své živnostenské podnikání (kopírování a nákup-prodej), v němž „s výjimkou předmětu podnikání posledního zaměstnavatele podnikat mohl“. Závěru „o uplatnění nároku v rozporu s dobrými mravy“ podle názoru soudu prvního stupně „svědčí i skutečnost, že po pravomocném rozhodnutí o úpravě pracovního posudku tj. po 9.12.1998, do vyhlášení tohoto rozhodnutí již žalobce neprojevil zájem tj. opětovný zájem o přijetí u Finančního úřadu v H., i když bylo vyhověno jeho žalobě o opravu pracovního posudku“. Soud prvního stupně proto „žalobu žalobce v celém rozsahu zamítl“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 12.10.2005, č.j. 49 Co 158/2003-125 rozsudek soudu prvního stupně „v části výroku I. o zamítnutí žaloby na zaplacení úroku z prodlení z částky 24.545,- Kč ve výši 20% od 1.2.1999 do 9.11.2001 a ve výši dalších 11,5% od 10.11.2001 do zaplacení“ potvrdil a „ve zbývající části výroku I.“ tento rozsudek změnil tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci 42.395,- Kč s 20% úroky z prodlení z částky 17.850,- Kč od 1.2.1999 do zaplacení a s 8,5% úroky z prodlení z částky 24.545,- Kč od 10.11.2001 do zaplacení; současně rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 16.154,- Kč k rukám advokáta. Odvolací soud uvedl, že splnění předpokladu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce spočívající v porušení povinnosti ze strany žalovaného vydat zaměstnanci (žalobci) pravdivý pracovní posudek (§ 60 odst. 1 zák. práce) „je v projednávané věci nepochybné“, neboť pravomocným výrokem I. rozsudku soudu prvního stupně ze dne 7.10.1998, č.j. 5 C 91/98-46 byla žalovanému uložena povinnost opravit obsah pracovního posudku ze dne 30.3.1998 tak, že z něj vypustí ve výroku přesně specifikované věty obsahující negativní hodnocení žalobce. Protože z výsledků provedeného dokazování dále vyplynulo, že na základě tohoto negativního hodnocení obsaženého v pracovním posudku ze dne 30.3.1998 nebyl žalobce přijat od 1.4.1998 na místo správce počítačové sítě u Finančního úřadu v H., je podle názoru odvolacího soudu zřejmé, že „žalobci vznikla škoda spočívající v ušlé mzdě, kterou mohl u Finančního úřadu dosáhnout v období od 1.4.1998 do 31.1.1999“, tj. za dobu, po kterou byl žalobce bez zaměstnání. Vzhledem k tomu, že k nepřijetí žalobce (ačkoli k němu byl na základě výběrového řízení doporučen) nedošlo „výlučně v důsledku pracovního posudku žalovaného ze dne 30.3.1998, který obsahoval nepravdivé negativní hodnocení žalobce“, je dána i příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním žalovaného a vznikem škody; na závěr o splnění všech předpokladů odpovědnosti žalovaného podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce přitom podle názoru odvolacího soudu „nemá žádný vliv“ skutečnost, že žalobce po skončení pracovního poměru u žalovaného nevyužil svá živnostenská oprávnění k dosažení příjmů z podnikání, a ani nelze považovat uplatnění nároku na náhradu škody za rozporné s dobrými mravy, jestliže se žalobce po pravomocném rozhodnutí soudu o úpravě pracovního posudku již o práci na finančním úřadu znovu neucházel. Jelikož není opodstatněná ani námitka žalovaného o promlčení uplatněného nároku, odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že se žalobce po žalovaném „důvodně domáhal náhrady škody spočívající v ušlém výdělku za dobu od 1.4.1998 do 31.1.1999“, který činil 72.500,- Kč, z něhož ovšem žalobce (po odečtení vyplaceného hmotného zabezpečení a dávek sociální péče) požadoval toliko 42.395,- Kč.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu (do jeho měnícího výroku o věci samé a do výroku o nákladech řízení) podal žalovaný dovolání z důvodu, že „nesouhlasí s právními závěry odvolacího soudu“. Namítal, že „je nepochybné, že si žalobce škodu způsobil svým jednáním sám“, a že, „kdyby odvolací soud řádně prostudoval spis, pak by zajisté zjistil, že, pokud se týká škody, pak škoda vznikla žalobci jeho vlastním zaviněním“. Dovolatel má zato, že „kdyby se žalobce nadále ucházel o zaměstnání u Finančního úřadu, jistě by nebyl přijat také z jiných důvodů, než sám uvádí“, a že tedy „nelze v daném případě aplikovat ust. § 187 odst. 2 zák. práce“. Kromě toho se podle jeho názoru ani „nejedná o

škodu, která žalobci vznikla z toho důvodu, že se jedná o ušlou mzdu“, neboť – jak zdůraznil – „v postavení žalobce mu nikdy nevznikl nárok na vyplacení mzdy, pokud nevznikl pracovní poměr“. Konečně není správné ani stanovisko odvolacího soudu o povinnosti zaměstnavatele vydat pravdivý pracovní posudek, neboť „nikde v ust. § 60 zák. práce se nehovoří o pravdivém pracovním posudku“; subjektivní názor zaměstnavatele totiž „nemusí být pravdivý a zaměstnanec s ním tudíž nemusí souhlasit“ a „od toho pak institut ust. § 60 odst. 4 zák. práce“. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy od 1.9.1997 do 22.3.1998 jako dělník. Dne 24.2.1998 se žalobce zúčastnil výběrového řízení na pracovní místo správce počítačové sítě u Finančního úřadu v H., na jehož základě byl dne 6.3.1998 výběrovou komisí doporučen k přijetí do pracovního poměru s datem nástupu 1.4.1998. Podle zápisu z jednání konaného dne 31.3.1998 za přítomnosti žalobce a ředitelky Finančního úřadu v H. Ing. H. K. a vedoucí oddělení daňové správy D. B. byl jmenované ředitelce dne 31.3.1998 zaměstnavatelem žalobce (žalovaným) předán pracovní posudek, „který obsahuje závažné informace o panu M. (žalobci)“, a „vzhledem k tomu, že FÚ v H. pracuje se závažnými utajovanými údaji a předložený pracovní posudek je považován za pravdivý, nelze k datu 1.4.1998 pana M. přijmout do pracovního poměru“. Žalobce zůstal bez zaměstnání (od 6.4.1998 evidován u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání) až do 1.2.1999, kdy nastoupil do pracovního poměru u obchodní společnosti O. K., s.r.o. jako servisní technik a skladník. Rozsudkem Okresního soudu v Kroměříži ze dne 7.10.1998 č.j. 5 C 91/98-46 bylo - mimo jiné - žalovanému pravomocně uloženo upravit obsah pracovního posudku žalobce ze dne 30.3.1998 tak, že z něj vypustí věty: „Při práci byl velmi pomalý v návaznosti na práci ostatních zaměstnanců. Ve svém okolí se choval velmi sebevědomě a byl drzý k ostatním zaměstnancům... Na tomto počítači pan M. bez našeho vědomí vytvořil katalog svíček, který tajně zasílal našim zákazníkům za našimi zády jako prodejce svíček... Pan M. je velmi nespolehlivý a není vhodné, aby přicházel k závažným informacím týkajícím se jakékoli firmy, protože veškeré informace dokáže využít ve svůj prospěch.“; podle odůvodnění rozsudku nebylo prokázáno, že by „napadené části pracovního posudku měly oporu ve faktickém chování a výkonu zaměstnání žalobce u žalovaného“. Žalobce se touto žalobou - kromě jiného - domáhá po žalovaném, aby mu nahradil škodu, která mu vznikla v důsledku nepřijetí do pracovního poměru u Finančního úřadu v H. od 1.4.1998 a která spočívá v rozdílu mezi ušlou mzdou za období od 1.4.1998 do 31.1.1999, kdy byl bez zaměstnání, a vyplacenými dávkami hmotného zabezpečení uchazeče o zaměstnání a dávkami sociální péče.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce požaduje náhradu škody za období od 1.4.1998 do 31.1.1999 - podle ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.1999 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 167/1999, kterým se mění zákon č. [1/1991](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [9/1991](#) Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [368/1992](#) Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 187 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití.

Podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem (§ 9 a 10 zák. práce).

Obě citovaná ustanovení upravují tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci. Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu však upravují rozdílně. Podle ustanovení § 187 odst. 1 zák. práce je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jestliže příčinou škody bylo porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti pravidlům slušnosti a občanského soužití. Okolnost, zda právní povinnosti porušil nebo úmyslně jednal proti pravidlům slušnosti a občanského soužití zaměstnavatel, zaměstnanec jednajícím jeho jménem nebo jiná osoba bez jakéhokoliv vztahu k zaměstnavateli, zde není významná; rozhodující je, že ke škodě došlo při plnění pracovních

úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce - jak též uvádí odvolací soud - zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla jinak než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to za předpokladu, že ke škodě došlo následkem porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. I když ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce v této souvislosti výslovně hovoří jen o porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele ze strany zaměstnanců jednajících ve smyslu ustanovení § 9 a 10 zák. práce jeho jménem, z použití argumentu a minori ad maius (a fortiori) vyplývá, že skutková podstata této odpovědnosti za škodu dopadá i na případ, kdy škodu zaměstnanci způsobil porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele přímo sám zaměstnavatel - fyzická osoba.

V posuzovaném případě žalovaný nemůže žalobci odpovídat za škodu podle ustanovení § 187 odst. 1 zák. práce, neboť podle tohoto ustanovení je - jak vyplývá z výše uvedeného - dána odpovědnost jen za takovou škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá náhrady škody, která mu měla vzniknout až po skončení pracovního poměru účastníků, nemůže se jednat o škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním.

Odpovědnost za škodu v této věci však může být založena - jak z toho správně vychází rovněž odvolací soud - podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci podle tohoto ustanovení jsou porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem (resp. samotným zaměstnavatelem - fyzickou osobou), vznik škody a příčinná souvislost mezi uvedeným porušením právních povinností a vznikem škody; o vztah příčinné souvislosti se přitom jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem porušení povinností zaměstnavatelem (tj. bez porušení povinností zaměstnavatelem by škoda nevznikla tak, jak vznikla). V řízení o náhradu škody podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce má žalobce (poškozený zaměstnanec) procesní povinnost tvrdit [srov. § 101 odst. 1 písm. a) o.s.ř.] a posléze i prokázat [srov. § 101 odst. 1 písm. b) a 120 odst. 1 o.s.ř.] všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu.

První z uvedených předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je naplněn tehdy, jestliže zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele (resp. přímo sám zaměstnavatel - fyzická osoba) v rámci plnění jeho úkolů poruší některou z právních povinností, které zaměstnavateli ukládají pracovněprávní předpisy nebo které pro něj vyplývají z pracovního řádu (§ 82 zák. práce), smlouvy (dohody) uzavřené se zaměstnancem podle ustanovení § 244 zák. práce či z kolektivní smlouvy (§ 20 zák. práce, zákon č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů).

Podle ustanovení § 60 odst. 1 zák. 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 dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) není co do širě svého obsahu nijak limitován, neboť z demonstrativního výčtu skutečností, které v něm mohou být uvedeny, je nepochybné, že kromě práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností, mohou být hodnoceny 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 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17.5.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004, uveřejněný pod č. 20 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2006).

Dovolateli lze přisvědčit, že vyjádření zaměstnavatelova názoru na výše uvedené skutečnosti představuje hodnotící úsudek, který se nemůže obejít bez zaujetí vlastního stanoviska hodnotitele, a v tomto smyslu tedy musí vyjadřovat jeho osobní - řečeno se stejným obsahovým významem jinak - subjektivní názor, s nímž „zaměstnanec nemusí souhlasit“. Uvedené ovšem neznamená, že pracovní posudek (resp. subjektivní názor zaměstnavatele v něm obsažený) „nemusí být pravdivý“, neboť zákon - pro zajištění objektivního, tj. na stranách právního vztahu nezávislého posouzení, jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku, který o něm zaměstnavatel vypracoval - zaměstnanci umožňuje, aby se domáhal ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit (§ 60 odst. 4 zák. práce). Vzhledem k této zákonem poskytnuté soudní ochraně je zřejmé, že hodnocení zaměstnance není ponecháno libovůli zaměstnavatele, zaměstnavatel má povinnost uvést v pracovním posudku hodnotící údaje o zaměstnanci odpovídající skutečnosti,

neboť jen tak lze dosáhnout smyslu a účelu pracovního posudku, jímž je - jak správně uvádí odvolací soud - podat dalšímu „potenciálnímu“ zaměstnavateli „pravdivé informace o zaměstnanci“. Za pravdivé (resp. objektivní) přitom nelze považovat údaje, které zaměstnavatel na základě pravomocného rozhodnutí soudu je povinen upravit, případně je z pracovního posudku zcela vypustit.

V posuzovaném případě žalovaný uvedl v pracovním posudku žalobce ze dne 30.3.1998 informace obsahující negativní hodnocení žalobce, o nichž Okresní soud v Kroměříži k žalobě podané žalobcem podle ustanovení § 60 odst. 4 zák. práce rozsudkem ze dne 7.10.1998 č.j. 5 C 91/98-46 pravomocně rozhodl, že je žalovaný povinen tyto údaje z pracovního posudku vypustit, s odůvodněním, že nebylo prokázáno, že by „napadené části pracovního posudku měly oporu ve faktickém chování a výkonu zaměstnání žalobce u žalovaného“. Za tohoto stavu je tedy odůvodněn závěr, že žalovaný porušil svou právní povinnost uloženou mu v rámci plnění úkolů zaměstnavatele ustanovením § 60 odst. 1 zák. práce, neboť dne 30.3.1998 vyhotovil (a vydal přímo jinému zaměstnavateli) posudek o pracovní činnosti žalobce, který obsahoval nepravdivé hodnotící údaje.

Dalším předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce je vznik škody. Škodou - jak rovněž zdůrazňuje odvolací soud - se rozumí majetková újma, která se projevuje (nastala) v majetkové sféře poškozeného (zaměstnance) a je objektivně vyjádřitelná (vyčíslitelná) v penězích. Nedochází-li k naturální restituci (uvedení v předešlý stav), je napravitelná poskytnutím majetkového plnění (peněz). S názorem dovolatele, že v daném případě žalobci nemohla vzniknout škoda spočívající v „ušlé mzdě“, dovolací soud nesouhlasí.

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. Soudní praxe v této souvislosti vychází z názoru, na který poukazuje rovněž soud prvního stupně v posuzované věci, že, jestliže zaměstnanec nebyl v důsledku nepravdivého posudku o pracovní činnosti přijat do (jiného) zaměstnání, odpovídá mu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce za škodu tím způsobenou zaměstnavatel, který takovýto posudek vydal (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 20.12.1979, sp. zn. 4 Cz 20/79, uveřejněném ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím IV, SEVT Praha 1986, str. 953 a 954). 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.

Z obsahu spisu (především ze zápisu z jednání konaného dne 31.3.1998 za přítomnosti žalobce a dvou zástupkyň Finančního úřadu v H.) vyplývá, že žalobce, přestože byl dne 6.3.1998 po provedeném výběrovém řízení doporučen výběrovou komisí k přijetí na místo správce počítačové sítě u Finančního úřadu v H., následně nebyl od 1.4.1998 přijat do pracovního poměru k tomuto subjektu pouze z důvodu nepravdivých informací obsažených v pracovním posudku vyhotoveném žalovaným dne 30.3.1998. Tím, že Finanční úřad v H. odmítl se žalobcem uzavřít pracovní poměr, nedosáhl žalobce od 1.4.1998 výdělku, který by mu jinak - nebýt porušení povinnosti uložené zaměstnavateli ustanovením § 60 odst. 1 zák. práce - náležel. Z uvedeného vyplývá, že porušení právní povinnosti ze strany žalovaného spočívající ve vydání nepravdivého pracovního posudku nepochybně - jako příčina důležitá, podstatná a značná - vedlo ke vzniku škody, která spočívala v ušlém výdělku, kterého by žalobce mohl dosáhnout u Finančního úřadu v H. za období od 1.4.1998 do 31.1.1999, než nastoupil do zaměstnání u obchodní společnosti O. K., s.r.o. Namítá-li dovolatel ve prospěch svého opačného názoru, že, „kdyby se žalobce nadále ucházel o zaměstnání u Finančního úřadu, jistě by nebyl přijat také z jiných důvodů, než sám uvádí“, potom opomíjí, že z hlediska zkoumání příčiny vzniku škody (spočívající v daném případě v ušlém výdělku žalobce od 1.4.1998) mohou být významné toliko skutečnosti, které vzniku škody (jako svému následku) předcházejí; k okolnostem, které mohou eventuálně nastat v budoucnosti, přihlížet nelze.

Odvolací soud tudíž v souladu se zákonem dovodil, že „byly splněny všechny předpoklady odpovědnosti žalovaného za škodu způsobenou vydáním nepravdivého pracovního posudku ve smyslu ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce“, a že proto se žalobce po žalovaném (po započtení vyplacených sociálních dávek) „důvodně domáhá náhrady škody spočívající v ušlém výdělku za dobu od 1.4.1998 do 31.1.1999“.

Z uvedeného vyplývá, že napadený měnící rozsudek odvolacího soudu o věci samé je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou

vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

Z vyjádření dovolatele, že napadá rozsudek odvolacího soudu „ve výroku odst. II. a III.“, vyplývá, že žalovaný podává dovolání rovněž proti části rozsudku odvolacího soudu, v níž bylo rozhodnuto o nákladech řízení.

Přípustnost dovolání proti napadeným výrokům o nákladech řízení je třeba zkoumat z hledisek zákonných ustanovení, která stanoví podmínky přípustnosti dovolání proti usnesení odvolacího soudu. Z ustanovení §§ 237 až 239 o.s.ř. ovšem vyplývá, že dovolání proti výroku usnesení odvolacího soudu o nákladech řízení není podle právní úpravy přípustnosti dovolání v občanském soudním řádu účinné od 1. ledna 2001 přípustné, a to bez zřetele k povaze takového výroku, tedy bez ohledu na to, zda jde např. o měnící nebo potvrzující rozhodnutí o nákladech řízení (srov. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31.1.2002, sp. zn. 29 Odo 874/2001, uveřejněné v časopise Soudní judikatura pod poř. č. 88, ročník 2002).

Vzhledem k tomu, že dovolání do výroku o nákladech řízení směřuje proti rozhodnutí, proti němuž není tento mimořádný opravný prostředek přípustný, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného v tomto směru - aniž by se mohl věcí dále zabývat - podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první a § 218 písm. c) o.s.ř. odmítl.

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

Další články:

- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)
- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Započtení pohledávek \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)