

20. 10. 2003

ID: 22154

Oprava či úprava nesprávného potvrzení o zaměstnání

Ustanovení § 60 odst. 4 zák. práce platí i tehdy, pokud se zaměstnanec nedožadoval ve stanovené lhůtě přiměřené úpravy původního potvrzení o zaměstnání, ale dožaduje se jí proti dodatku k takovému potvrzení.

Ustanovení § 60 odst. 4 zák. práce platí i tehdy, pokud se zaměstnanec nedožadoval ve stanovené lhůtě přiměřené úpravy původního potvrzení o zaměstnání, ale dožaduje se jí proti dodatku k takovému potvrzení.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 870/2002, ze dne 5.2.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. Ž., zastoupeného advokátkou, proti žalovanému J. V., zastoupenému advokátem, o úpravu potvrzení o zaměstnání, vedené u Okresního soudu v Bruntále - pobočky v Krnově pod sp. zn. 15 C 268/98, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 30. dubna 2001 č.j. 16 Co 76/2001-104 tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby žalovanému byla uložena povinnost opravit „zápočtový list“ ze dne 20. 7. 1998 tak, aby v něm byl „uveden důvod skončení pracovního poměru zrušení ve zkušební době podle § 58 odst. 1 zákoníku práce, v údaji o průměrném výdělků částka 8.018,- Kč, nárok na čerpání dovolené na zotavenou ve výši 2,5 dne s tím, že žalovaný bude zavázán zdržet se jakýchkoliv dalších údajů, zejména zdržet se sdělení ‚doporučuji budoucímu zaměstnavateli, aby si vyžádal na výše jmenovaného pracovní posudek‘ “.

Okresní soud v Bruntále - pobočka v Krnově nejprve rozsudkem ze dne 30.9.1999 č.j. 15 C 268/98-35 uložil žalovanému povinnost „vydat žalobci potvrzení o zaměstnání s údaji uvedenými v § 60 odst. 2 zák. práce, zejména s vyznačením délky trvání pracovního poměru, skutečností rozhodných pro posouzení nároku na dovolenou, uvedením důvodu skončení pracovního poměru mezi žalobcem a žalovaným, tj. že ke skončení pracovního poměru došlo podle § 58 odst. 1 zákoníku práce, dále údaje o výši průměrného výdělků a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na mzdové vyrovnání nebo hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání, a to v souladu s § 17 zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě“, a že „žalovaný je povinen z potvrzení o zaměstnání vypustit doporučení budoucímu zaměstnavateli, aby si vyžádal na žalobce pracovní posudek“; dále rozhodl o nákladech řízení účastníků.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 25. 1. 2000 č.j. 16 Co 457/99-50

rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Dospěl k závěru, že soud prvního stupně „při svém rozhodování nerespektoval procesní dispoziční zásadu a rozhodl o jiném předmětu řízení, než žalobce požadoval“ a že „ze žalobního petitu není zřejmé, čeho se žalobce v řízení hodlá domáhat. Žalobní požadavek na úpravu potvrzení o zaměstnání totiž je natolik nekonkrétní, neboť žalobce vůbec neuvádí, které potvrzení o zaměstnání požaduje upravit a jakým způsobem se tak má stát“. Odvolací soud uložil soudu prvního stupně, aby tuto vadu řízení odstranil „postupem podle § 5 a § 43 odst. 1,2 o.s.ř.“

Okresní soud v Bruntále - pobočka v Krnově poté rozsudkem ze dne 24. 11. 2000 č. j. 15 C 268/98-74 žalovanému uložil povinnost „opravit zápočtový list vydaný žalovanému (správně žalobci) s datem 20. 7. 1998 tak, že do zápočtového listu uvede jako důvod skončení pracovního poměru zrušení ve zkušební době podle § 58 odst. 1 zákoníku práce, v údajích o nároku a čerpání dovolené na zotavenou uvede nárok ve výši 2,5 dne a žalovaný do zápočtového listu nebude uvádět další údaje, zejména vypustí sdělení ‚doporučuji budoucímu zaměstnavateli, aby si vyžádal na výše jmenovaného pracovní posudek‘ “, žalobu, aby žalovanému byla uložena povinnost „uvést do zápočtového listu údaj o průměrném čistém měsíčním výdělku žalobce ve výši 8.018,- Kč“, zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Dovodil, že doporučení budoucímu zaměstnavateli, aby si vyžádal na žalobce pracovní posudek, je v rozporu s ustanovením § 60 odst. 3 zák. práce, neboť „taková informace není náležitostí potvrzení o zaměstnání“; taková poznámka „by mohla být vykládaná způsobem, který by poškozoval pověst žalobce jako pracovníka“. Požadoval-li žalobce doplnění údaje o nároku na dovolenou a uvedení údaje o způsobu skončení pracovního poměru, v tomto směru „nebyl mezi účastníky rozpor“. Nebylo však možné vyhovět žalobě v části, v níž se žalobce domáhal doplnění zápočtového listu o údaj o průměrném čistém měsíčním výdělku ve výši 8.018,- Kč, neboť vzhledem k ustanovení § 17 odst. 1 zákona č. [1/1992](#) Sb. se průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje v hrubé mzdě.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 30. 4. 2001 č. j. 16 Co 76/2001-104 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu, aby žalovanému byla uložena povinnost „opravit zápočtový list vydaný žalobci s datem 20. 7. 1998 tak, že do zápočtového listu uvede jako důvod skončení pracovního poměru zrušení ve zkušební době podle § 58 odst. 1 zák. práce, v údajích o nároku a čerpání dovolené na zotavenou uvede nárok ve výši 2,5 dne a žalovaný do zápočtového listu nebude uvádět další údaje, zejména vypustí sdělení ‚doporučuji budoucímu zaměstnavateli, aby si vyžádal na výše jmenovaného pracovní posudek‘ “ zamítl, rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně a že žalobce je povinen zaplatit žalovanému 5.176,- Kč na nákladech odvolacího řízení k rukám advokáta. Odvolací soud poukázal na ustanovení § 60 zák. práce, „v němž je zakotven nárok zaměstnance na vydání posudku o pracovní činnosti, a který vymezuje údaje, jež musí takový posudek obsahovat“, a dovodil, že těmito údaji „ovšem nejsou údaje, jakým způsobem byl ukončen pracovní poměr mezi účastníky pracovněprávního vztahu“. Posudek o pracovní činnosti má podle názoru odvolacího soudu rovněž obsahovat toliko skutečnosti rozhodné pro posouzení nároku zaměstnance na dovolenou na zotavenou, „tedy údaje k posouzení celkového nároku na dovolenou na zotavenou podle ustanovení § 100 a násl. zák. práce“, a proto „žalobce se mýlí, pokud má za to, že v posudku má být údaj o jeho nároku na dovolenou na zotavenou ve výši 2,5 dne“. Podle názoru odvolacího soudu „žaloba také zcela nepřipadně obsahuje obecný požadavek, aby žalovaný do zápočtového listu neuváděl ‚další údaje‘, přičemž jedním z těchto údajů mělo být doporučení žalovaného vůči budoucímu zaměstnavateli žalobce, aby si na něj vyžádal pracovní posudek, byť je zřejmé, že takové doporučení nemá být součástí pracovního posudku“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že poznámka „doporučuji budoucímu zaměstnavateli, aby si vyžádal na jmenovaného pracovní posudek“ má pro žalobce „šikanózní charakter a byla používána v zájmu poškodit žalobce jako pracovníka“. K podávání informací ve smyslu ustanovení § 60 odst. 3 zák. práce žalobce nedal žalovanému souhlas. Podle názoru žalobce „tento údaj by měl nahrazovat pracovní hodnocení“, které je však zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci na základě jeho požadavku, nikoli „na vyžádání dalšího zaměstnavatele“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný uvedl, že má-li v souladu s ustanovením § 60 odst. 1 zák. práce a ustanovením § 3 nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb. sdělit údaje o dosažené kvalifikaci a jiné údaje o výkonu povolání zaměstnance, „nelze toto provést pokud si nový zaměstnavatel nevyžádá od pracovníka, aby si tento pracovník nechal od minulého zaměstnavatele vydat pracovní posudek“; „proto tedy ono ‚doporučení budoucímu zaměstnavateli, aby si vyžádal pracovní posudek‘ “.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 – dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod č. 17 zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozhodnutí 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 § 238 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 je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že potvrzení o zaměstnání ze dne 20. 7. 1998 žalobce převzal v srpnu 1998 - podle ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb. a č. [138/1996](#) Sb., tedy podle ustanovení zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 60 odst. 2 zák. práce při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci, popřípadě jinému zaměstnavateli na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, uvést v něm zejména dobu jeho trvání, skutečnosti rozhodné pro posouzení jeho nároku na dovolenou na zotavenou a závazky zaměstnance vůči zaměstnavateli, a zda, v jaké výši, v jakém pořadí a v čí prospěch jsou prováděny z zaměstnancovy mzdy srážky, jakož i další skutečnosti stanovené právními předpisy.

Podle ustanovení § 3 nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění účinném do 31. 12. 2000, tj. předtím než nabylo účinnosti nařízení vlády č. [461/2000](#) Sb., kterým se mění nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, v potvrzení o zaměstnání vydaném zaměstnavatelem zaměstnanci při skončení pracovního poměru je třeba kromě údajů o zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikaci uvést:

a) dobu, která byla zaměstnanci započtena pro účely dovolené na zotavenou,

- b) skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění,
- c) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii pro účely důchodového zabezpečení za dobu před 1. lednem 1993,
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- f) údaje o dohodě o setrvání v pracovním poměru po určitou dobu po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), včetně údajů o tom, kdy tato doba skončí, byla-li tato dohoda před 1. červnem 1994 uzavřena,
- g) údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na mzdové vyrovnání nebo na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

Podle ustanovení § 60 odst. 4 zák. práce nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit.

Z uvedeného vyplývá, že odvolacímu soudu je třeba přisvědčit, že bývalého zaměstnavatele sice tíží povinnost uvést v potvrzení o zaměstnání (kromě jiného) dobu, která byla zaměstnanci započtena pro účely dovolené na zotavenou, není mu však možné uložit, aby bez dalšího (srov. § 110a zák. práce) deklaroval, v jaké délce vznikne zaměstnanci nárok na dovolenou na zotavenou u nového zaměstnavatele; lze rovněž sdílet názor, že bývalý zaměstnavatel nemá ani povinnost uvádět v potvrzení o zaměstnání, kterým ze způsobů uvedených v ustanovení § 42 zák. práce byl pracovní poměr rozvázáán.

V další části, v níž odvolací soud rozhodl o požadavku, aby žalovanému bylo uloženo „zdržet se jakýchkoliv dalších údajů, zejména zdržet se sdělení ‚doporučuji budoucímu zaměstnavateli, aby si vyžádal na výše jmenovaného pracovní posudek‘“, však rozsudek odvolacího soudu trpí vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci [§241a odst. 2 písm. b) o.s.ř.].

Podle ustanovení § 157 odst. 2 o.s.ř. v odůvodnění rozsudku uvede soud podstatný obsah přednesů, stručně a jasně vyloží, které skutečnosti má prokázány a které nikoliv, o které důkazy opřel svá skutková zjištění a jakými úvahami se při hodnocení důkazů řídil, proč neprovedl i další důkazy, a posoudí zjištěn skutkový stav podle příslušných ustanovení, jichž použil.

V posuzované věci je z obsahu žalobcova úkonu (podání) učiněného do protokolu při jednání soudu prvního stupně dne 14. 11. 2000 nepochybné, že kromě jiného jednak požaduje, aby z potvrzení o zaměstnání datovaného dne 20. 7. 1998 byla vypuštěna věta „doporučuji budoucímu zaměstnavateli, aby si vyžádal na výše jmenovaného pracovní posudek“ a dále, aby žalovanému bylo uloženo nedoplňovat obsah tohoto potvrzení o zaměstnání o žádné další údaje, než o ty, jejichž doplnění sám navrhuje. Požadavek, aby ze žaloby bylo patrné, čeho se žalobce domáhá (tzv. žalobní petit), nelze vykládat tak, že by žalobce byl povinen učinit soudu návrh na znění výroku jeho rozsudku. Žalobce uvede, čeho se žalobou domáhá, i tehdy, jestliže v žalobě přesně a jednoznačně označí povinnost (tak, aby ji bylo možné z obsahu žaloby bez pochybností dovodit), která má být žalovanému uložena rozhodnutím soudu. Z uvedeného vyplývá, že po odstranění vad již nebyla žaloba neurčitá (jak z toho vycházely soudy obou stupňů) v tom, že by přesně a jednoznačně nevymezovala po stránce procesní,

čeho se žalobce domáhá, a že by uplatněný požadavek nebyl způsobilý posouzení z hlediska hmotného práva.

Odvolací soud, který svým měnicím rozsudkem zamítl žalobu jako celek, náležitě odůvodnil své závěry, k nimž dospěl, domáhal-li se žalobce, aby v potvrzení o zaměstnání bylo uvedeno, v jaké délce mu vznikne nárok na dovolenou na zotavenou u nového zaměstnavatele a kterým ze způsobů uvedených v ustanovení § 42 zák. práce byl pracovní poměr rozvázáán. Z jeho rozhodnutí však v rozporu s ustanovením § 157 odst. 2 o.s.ř. nelze zjistit, jakými úvahami se řídil, jestliže dospěl k závěru, že žaloba obsahuje „zcela nepřipadně“ také doporučení budoucímu zaměstnavateli žalobce, aby si na něj vyžádal pracovní posudek, i když současně uvádí, že „je zřejmé, že takové doporučení nemá být součástí pracovního posudku“. Protože odvolací soud náležitě neobjasnil uvedený rozporný závěr ve věci samé, není jeho rozhodnutí v této části věcně přezkoumatelné.

Vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci [§ 241a odst. 2 písm. b) o.s.ř.] je postiženo i řízení jako celek. O takovou vadu řízení při zjišťování skutkového stavu věci se jedná například tehdy, jestliže v rozporu s ustanovením § 120 o.s.ř. nebyly vůbec zjišťovány okolnosti rozhodné pro posouzení věci, přestože byly tvrzeny a k jejich prokázání byly nabízeny důkazy, nebo jestliže okolnosti rozhodné pro posouzení věci sice nebyly tvrzeny, ale měly být zjišťovány jako skutkový podklad pro posouzení skutečnosti, jíž je soud povinen se zabývat z úřední povinnosti.

Ustanovení § 60 odst. 4 zák. práce umožňuje zaměstnanci domáhat se u soudu přiměřené úpravy nesprávného potvrzení o zaměstnání ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl. I když se zaměstnanec nedožadoval ve stanovené lhůtě přiměřené úpravy původního potvrzení o zaměstnání, může se jí dožadovat proti jakémukoli dodatku k takovému potvrzení o zaměstnání do tří měsíců ode dne, kdy se o obsahu dodatku dověděl; to platí tím spíše, jestliže zaměstnavatel uvedl v dodatku skutečnosti a okolnosti, které nebyly obsaženy v původním potvrzení o zaměstnání (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29. 6. 1968 sp. zn. 6 Cz 25/68 uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1968, pod č. 96). Uvedená tříměsíční lhůta je lhůtou prekluzivní (propadnou), jejímž marným uplynutím dochází k zániku práva domáhat se v řízení podle ustanovení § 60 odst. 4 zák. práce přiměřené úpravy nesprávného potvrzení o zaměstnání. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (srov. § 261 odst. 4 zák. práce). K řádnému uplatnění práva na přiměřenou úpravu potvrzení o zaměstnání je zapotřebí, aby oprávněný účastník své právo uplatnil zákonem stanoveným způsobem žalobou u soudu, popřípadě vzájemným návrhem (§ 97 o.s.ř.); uplatnění práva pouhou námitkou proti obsahu potvrzení o zaměstnání vyjádřením nesouhlasu s postupem zaměstnavatele v rámci jiného sporu, nemá na běh prekluzivní lhůty žádný vliv.

Protože v posuzované věci bylo řízení vedeno původně o vydání potvrzení o zaměstnání, které pak - jak z obsahu spisu vyplývá - žalovaný zaslal žalobci poštou dne 7.8.1998, bylo povinností soudu zabývat se ex officio otázkou dodržení zákonem stanovené lhůty k následnému uplatnění práva na přiměřenou úpravu vydaného potvrzení. Neučinil-li to odvolací soud a zabýval se bez dalšího posouzením věci samé, zatížil tím řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci [§ 241 odst. 2 písm. b) o.s.ř.].

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení (§ 243 odst. 1, část věty za

středníkem, § 243b odst. 2, věta první o.s.ř.).

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

Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělku \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)