22. 8. 2013

ID: 92235

Povinnosti zaměstnavatele

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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1362/2012, ze dne 18.7.2013)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce R. K., zastoupeného Mgr. M.M., advokátem se sídlem v P., proti žalované České republice – Ministerstvu průmyslu a obchodu, v P., zast. JUDr. J.P., advokátem se sídlem v P., o úpravu pracovního posudku, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 38 C 69/2010, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. srpna 2011 č.j. 62 Co 221/2011-57, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění:

Žalobce se domáhal, aby žalované byla uložena povinnost upravit pracovní posudek ze dne 17.2.2010 tak, že na stranu 1. ve 4. odstavci posudku vloží za slovo „byl“ slova „jako ministerský a později vládní rada“, dále na 1. straně ukončil 5. odstavec slovy „…do června 2008“, následující text v odstavci vypustí a vloží za něj nový odstavec: „Ve zbývající době byl přesunut do oddělení zboží a služeb na systematizované místo referent dovozu textilu a byla mu ukládána zadání převážně se týkající provozu různých aplikací výpočetní techniky používaných Licenční správou“, dále na 1. straně posudku za odstavec končící slovy „…nad rámec jeho povinností“ vloží nový odstavec s tímto textem: „Rozhodnutí přijímal samostatně, ve správních řízeních rozhodoval vzhledem k okolnostem i s přihlédnutím k podnětům z okolí vždy s vědomím vlastní odpovědnosti za výsledek. Žádné z několika tisíc rozhodnutí podepsaných panem K. dosud nebylo úspěšně soudně napadeno za jeho nesprávný úřední postup“, dále upraví posudek tak, že do posudku vloží text navržený žalobcem v žalobě pod bodem d): „Pan K. je schopen svou práci dobře organizovat, podobně postupoval i při koordinaci činností vykonávaných jím vedeným útvarem. Přitom dával důraz na řádnou skupinovou spolupráci, podle potřeby i spolupráci týmovou. Vedl podřízené pracovníky ke korektnímu vystupování vůči účastníkům správních řízení a sám jim byl příkladem. Způsob vedení uplatňovaný panem K. byl kombinací volnějšího zadávání úkolů pracovištím schopným samostatné práce a podrobného úkolování zbytků útvaru. Určité s tím související rozpory, které se v útvaru objevovaly, vycházely z vnějších vlivů a nebyly na úrovni útvaru řešitelné“, dále aby před odstavec na straně 2. posudku začínající slovy: „Pan K. se zúčastnil kurzu anglického jazyka …“ byl vložen text: „U pana K. se projevovala snížená schopnost přizpůsobovat výsledky činnosti jím vedeného útvaru aktuálním politickým požadavkům. S tím souvisí někdy méně taktický obsah jím vedené komunikace, zejména vůči spolupracujícím úřadům. V protikladu k určité rigiditě názorů pana K. mohl být oceňován jeho vcelku tolerantní přístup k odůvodněným potřebám či osobnostním zvláštnostem jeho kolegů“, a dále, aby žalovaný na 2. stranu posudku ze dne 17.2.2010 před odstavec začínající slovy „Pracovní posudek se vydává…“ vložil nový odstavec ve znění „…V březnu 2007 vyjádřil pověřený ředitel Licenční zprávy nespokojenost s výsledky práce oddělení vedeného panem K. Konstatoval, že způsob práce tohoto oddělení prakticky umožňoval vyhnout se individuální odpovědnosti některých

zaměstnanců za jejich pracovní výsledky, byť odpovědnost byla pokynem pana K. stanovena. Přes zjištění, že stav nelze napravit na úrovni vedoucího oddělení, bylo panu K. za nedostatečné plnění povinností vedoucího zaměstnance snížen osobní příplatek“.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 18.1.2011 č.j. 38 C 69/2010-36 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Uvedl, 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. Ustanovení § 315 zák. práce dává zaměstnanci právo bránit se proti obsahu pracovního posudku tak, že bude žádat jeho přiměřenou úpravu. Podle názoru soudu prvního stupně 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, neopřený 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 nejedná.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 24.8.2011 č.j. 62 Co 221/2011-57 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Ve věci samé odvolací soud zdůraznil, že soud prvního stupně zhodnotil „naprosto správně“ veškeré námitky žalobce, jimiž brojil proti znění pracovního posudku a „naprosto se ztotožnil“ se závěrem soudu prvního stupně, že po žalovaném lze požadovat přiměřenou úpravu pracovního posudku. V daném případě byl žalobní návrh nepřiměřený a neopřený o žádný rozumný závažný důvod, proč by měl být pracovní posudek doplňován podle návrhu žalobce. Protože pracovní posudek vydává zaměstnavatel, nelze akceptovat veškeré požadavky zaměstnance, který se domnívá, že by posudek měl být vydán v jiném, jím navrženém znění.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Vyjádřil nesouhlas se závěry soudů obou stupňů a namítal, že jakkoli motivovaná nevůle upravit pracovní posudek nemůže být zakrývána zástupným problémem neexistence „rozumného závažného důvodu“. Uvedl-li soud prvního stupně, že „dle znění zákona je navíc pracovním posudkem nejen posudek samotný….“ pak z textu zákona nelze dovozovat, že obsahovou nedostatečnost vydaného pracovního posudku zaměstnanec běžně napraví přiložením písemností. Přitom je logické, že v případě, kdy se zaměstnanec domáhá úpravy (doplnění) pracovního posudku, musí také navrhnout, jakým způsobem požaduje posudek upravit, a v takovém případě tedy posudek „sestavuje sám na sebe“. Zdůrazňují-li soudy, že lze požadovat přiměřenou úpravu pracovního posudku, pak způsob, jak jimi byla v daném případě přiměřenost stanovena, není znám. V posuzované věci jde o stanovení, zda s přihlédnutím k účelu a smyslu pracovního posudku a jeho významu pro zaměstnance, má zaměstnanec nárok na uvedení informací v pracovním posudku, které „jsou nesporné“, které „lze uvést v pracovním posudku (týkají se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce)“ a konečně – „jejichž uvedení v pracovním posudku zaměstnanec navrhuje, přičemž jejich uvedení v pracovním posudku neznamená ohrožení zaměstnavatelových práv, oprávněných zájmů nebo povinností, například ochrany obchodního tajemství nebo utajovaných informací“. Vzhledem k tomu, že stající judikatura se, dle názoru žalobce, s touto problematikou dosud nevypořádala, je posouzení této právní otázky zásadní nejen pro konkrétní spor, ale zejména pro posílení právní jistoty zaměstnanců obecně. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozhodnutí městského soudu a aby „vrátil věc Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2012 (dále též jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.1.2013 (srov. Čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 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 rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.].

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle ustanovení § 241a odst.2 písm.a) a § 241a odst.3 o.s.ř. se nepřihlíží.

Žalobce napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil) může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci – mimo jiné - zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že v souvislosti se skončením pracovního poměru ke dni 28.2.2010 žalovaná vydala žalobci pracovní posudek datovaný dnem 4.1.2010. Na žádost žalobce vydala žalovaná žalobci nový doplněný pracovní posudek ze dne 17.2.2010, do něhož zčásti převzala text navržený žalobcem v podání ze dne 21.1.2010. Žalobce s rozsahem doplnění nesouhlasí a požaduje, aby posudek obsahoval text navržený v podání ze dne 21.1.2010 v celém rozsahu. Uvedený požadavek odůvodňoval v dopise žalované ze dne 2.3.2010 (uznávaje, že „ministerstvo je oprávněno, nikoliv povinno tyto informace v posudku uvést“) tím, že doplněný posudek „neobsahuje část hodnocení a nástin důvodů či motivů některých souvisejících úkonů ministerstva“. Žalovaná v dopise žalobci ze dne 18.3.2010 uvedla, že „obsah pracovního posudku je nutno omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance“, že „posudkem o pracovní činnosti není podrobný popis pracovních činností“, které zaměstnanec vykonával a že „některé části textu byly duplicitní s předchozím textem posudku“.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - mimo jiné právní otázku, co se rozumí „přiměřenou“ úpravou pracovního posudku ve smyslu ustanovení § 315 zák. práce. Protože tato právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem ve všech souvislostech vyřešena, představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá úpravy posudku ze dne 17.2.2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2010, tj. předtím, než nabyly účinnosti zákony č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí a č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „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 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 (§ 314 odst. 1 zák. 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 (§ 314 odst. 2 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že posudek o pracovní činnosti může obsahovat kromhodnocení 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 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2005 21 Cdo 2152/2004, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 2006, pod č. 20).

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 vzniklou podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce (srov. k tomu též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.3.2003 sp. zn. 21 Cdo 1491/2002, uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 2003, pod č. 59). Stejné 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 ustanovení § 315 zák. 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.

V posuzované věci požaduje žalobce úpravu posudku ze dne 17.2.2010 tak, aby byl zcela převzat text jeho žádosti o úpravu posudku ze dne 4.1.2010 s odůvodněním, že je to pro něj důležité „vzhledem k potřebě vlastního objektivního hodnocení svého působení na ministerstvu“. Nenamítá nesprávnost tohoto posudku, jak jej žalovaná s významným (i když ne celkovým) využitím jeho žádosti přepracovala, a netvrdí ani, že by mu posudkem vznikla škoda nebo že by byl posudek zpochybňován či shledán nedostatečným některým z potenciálních zaměstnavatelů“. Jak účastníci shodně uvedli před soudem prvního stupně, „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 ustanovení § 315 zák. práce je skutečnost, že posudek o pracovní činnosti, který byl povinen zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 314 odst. 1 zák. 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.

Je tedy na místě závěr, že 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.

Z uvedeného vyplývá, že napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou 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 žalované podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

(zdroj: www.nsoud.cz)

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

Další články:

- Vedlejší účastník
- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)