

**Judikát NS 21 Cdo 1265/2017**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Soud:                 | Nejvyšší soud  |
| Datum rozhodnutí:     | 06/26/2017   |
| Spisová značka:       | 21 Cdo 1265/2017   |
| ECLI:                 | ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.1265.2017.1                           |
| Typ rozhodnutí:       | ROZSUDEK   |
| Heslo:                | Posudek o pracovní činnosti                                  |
| Dotčené předpisy:     | § 314 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 23.06.2014 |
| Kategorie rozhodnutí: | C  |

21 Cdo 1265/2017

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Jiřího Doležila a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobkyně A. V., zastoupené JUDr. Antonínem Mokřým, advokátem se sídlem v Praze 1, U Prašné brány č. 3, proti žalované Tchibo Coffee Service Czech Republic spol. s r. o., se sídlem v Praze 8, V Holešovičkách č. 1450/18, IČO 27387739, zastoupené Mgr. Ing. Jurajem Dulíkem, advokátem se sídlem v Praze 1, Národní 60/28, o úpravu pracovního posudku, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 8 pod sp. zn. 28 C 145/2014, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 17. května 2016 č. j. 30 Co 147/2016-125, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 31. 8. 2015 č. j. 28 C 145/2014-95 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 8 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně se (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně) domáhala z důvodu, že nesouhlasí s obsahem pracovního posudku ze dne 28. 2. 2014, který jí byl doručen dne 12. 3. 2014, aby byla žalovaná uložena povinnost „vydat žalobkyni pracovní posudek následujícího znění“:

„Paní A. V. byla zaměstnána ve společnosti Tchibo Coffee Service Czech Republic spol. s r. o., IČ: 27387739, na základě pracovní smlouvy ze dne 25. 11. 2003. Pracovní poměr byl ukončen z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele, tedy dle ust. § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Paní A. V. byla zaměstnána ve funkci marketing manager; jejím úkolem bylo vypracování dlouhodobé strategie marketingu a zajišťování marketingových aktivit podle této strategie za účelem zvýšení obrátu a prodeje a získání nových zákazníků. Mezi další úkoly patřily zejména analýzy trhu, produkt management, brand management, trade marketing, projektové řízení a správa web stránky.

Svou práci vykonávala paní A. V. velmi svědomitě, iniciativně, s využitím všech svých znalostí a dovedností a týmové spolupráce. Nadstandardně hodnotíme zejména její strategickou orientaci, spojenou se schopností iniciovat a řídit změny, což se reálně projevilo v obchodní činnosti společnosti.

Pracovní posudek se vydává na žádost zaměstnankyně a zohledňuje hodnocení Ing. D. D., jednatel společnosti Tchibo Coffee Service Czech Republic spol. s r. o. v období od 19. 10. 2006 do 1. 8. 2012.“

Obvodní soud pro Prahu 8 rozsudkem ze dne 31. 8. 2015 č. j. 28 C 145/2014-95 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 12.161,- Kč k rukám „právního“ zástupce žalované. Vycházel ze zjištění, že v průběhu řízení se účastníci mimosoudně dohodli na určitém způsobu úpravy pracovního posudku, a v tomto smyslu žalobkyně rovněž upravila svůj žalobní požadavek. Dne 17. 4. 2015 jednatel

Žalované zaslal žalobkyni email, kterým ji informoval, že jí poštou zasílá upravený posudek. Žalobkyně však tuto písemnost bezdůvodně nepřevzala, a žalovaná proto předložila soudu jako důkaz nepoškozenou obálku, která byla jako nevyzvednutá poštou vrácena odesílateli. Obsahem obálky byl na samostatném listě průvodní dopis žalobkyni (kde se uvádí, že „obsah pracovního posudku není vyjádřením názoru jednatelů společnosti a nezohledňuje období od 1. 8. 2012 do ukončení pracovního poměru žalobkyně“) a na samostatném listě pracovní posudek vyhotovený žalovanou podle dohody účastníků. Za tohoto stavu tedy „soud považoval za prokázané, že pracovní posudek byl žalobkyni zaslán v souladu s dohodou stran jako příloha na samostatném listě“, a proto žalobu jako bezdůvodnou zamítl. Námitku žalobkyně, že takto vyhotovený posudek nevyhovuje jejímu požadavku, neboť budoucí zaměstnavatel může požadovat i průvodní dopis, odmítl s odůvodněním, že „zaměstnavatel je oprávněn požadovat pracovní posudek, nikoli však jakoukoliv jinou korespondenci zaměstnavatele a zaměstnance, včetně průvodního dopisu“, který „může obsahovat informace, které se budoucího zaměstnavatele nijak netýkají, a nemá na jejich získání žádné právo“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 17. 5. 2016 č. j. 30 Co 147/2016-125 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 4.356,- Kč k rukám Mgr. Ing. J. D. Odvolací soud za situace, kdy žalobkyně nezpochybňovala obsah listin (na samostatném listě průvodní dopis ze dne 17. 4. 2015 a na samostatném listě, jako příloha č. 1, pracovní posudek ze dne 16. 4. 2015), které byly uloženy v obálce adresované žalobkyni, která se jako nevyzvednutá vrátila žalované zpět, přisvědčil závěru soudu prvního stupně o tom, že „žalovaná splnila svoji povinnost, jestliže zaslala žalobkyni pracovní posudek upravený ve znění dle změny žaloby“. Tento posudek „se liší pouze tím, že v záhlaví je uvedeno č. (listu) 2/2 a je označen jako příloha“. Tyto dvě skutečnosti však podle názoru odvolacího soudu „nemění nijak smysl uvedeného pracovního hodnocení“, které „odpovídá dohodnutému znění pracovního posudku“. Žalobkyně, která přesto nevzala žalobu zpět a setrvala na tom, že žalovaná povinnost nesplnila (protože jejich „domluva nezahrnovala žádný průvodní dopis“), tudíž „spor prohrála“, neboť za daného stavu žaloba není důvodná, „byť byla původně podána po právu“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že odvolací soud nesprávně právně posoudil „zatím nevyřešenou“ otázku hmotného práva, zda průvodní dopis zaměstnavatele je součástí pracovního posudku ve smyslu ustanovení § 314 zák. práce. Podle názoru dovolatelky s ohledem na znění uvedeného ustanovení „má být i průvodní dopis považován za součást pracovního posudku, zvláště pak je-li s pracovním posudkem pevně spojen (přišit kancelářskou sešívačkou) a jsou v něm uváděny další skutečnosti doplňující pracovní hodnocení toho, co je uvedeno v pracovním posudku označeném jako Příloha č. 1“. Zdůraznila, že v daném případě je v průvodním dopise „výslovně deklarována chybějící vůle jednající osoby ve vztahu k pracovnímu posudku“ a jeho obsah je tak „fakticky negován“. Navíc se v průvodním dopise uvádí, že posudek nezohledňuje období od 1. 8. 2012 do 28. 2. 2014, a tedy žalobkyně neobdržela hodnocení její práce za celou dobu trvání pracovního poměru. Podle jejího mínění průvodní dopis tvoří s pracovním posudkem ze dne 16. 4. 2015 „jeden nedílný celek“, který není v souladu s dohodou uzavřenou mezi účastníky v březnu 2015, ani se zněním změněné žaloby. Žalovaná „nečestně“ a v rozporu s dobrými mravy tímto způsobem toliko učinila „jakoby vstřícný krok“ a „z pozice dominantního subjektu zcela evidentně a účelově vyhotovila pracovní posudek v takové podobě, aby jej žalobkyně fakticky nemohla použít“. Žalobkyně si sice i bez pracovního posudku již našla nové zaměstnání, přesto však „nepožaduje vydání pracovního posudku bezúčelně“, neboť „v horizontu dalších několika let, kdyby zvažovala změnu pracovní pozice, by opět mohla být (a zřejmě i bude) v situaci, že by potřebovala doložit hodnocení své pracovní činnosti u žalované“. Žalobkyně navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že „žalobě v plném rozsahu vyhovi“ a přizná žalobkyni náhradu nákladů řízení, nebo aby napadený rozsudek, případně i rozsudek soudu prvního stupně, zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu, příp. soudu prvního stupně, k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu – dále jen „o. s. ř.“) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobkyně byla zaměstnána u žalované v pracovním poměru, který skončil ke dni 28. 2. 2014, a k témuž dni žalovaná vyhotovila žalobkyni pracovní posudek, který jí byl doručen dne 12. 3. 2014. Žalobkyně s obsahem pracovního posudku nesouhlasila, a proto dne 10. 6. 2014 podala u soudu prvního stupně žalobu o jeho úpravu. V průběhu řízení došlo mezi účastnicemi k dohodě o tom, jaký má být obsah pracovního posudku, a žalobkyně s ohledem na tuto dohodu podáním ze dne 15. 6. 2015 odpovídajícím způsobem upravila (změnila) svůj žalobní požadavek (žalobní petit). Dne 17. 4. 2015 žalovaná zaslala žalobkyni poštou písemnost (dokument) sestávající ze dvou listů spojených kancelářskou sešívačkou. První list (očíslovaný 1/2) obsahoval průvodní dopis ze dne 17. 4. 2015, vyhotovený na hlavičkovém papíře žalované a podepsaný jednatelem společnosti M. K., ve kterém se uvádí, že „V příloze č. 1 zasíláme Pracovní posudek“ a „vyhlašujeme, že obsah Pracovního posudku není vyjádřením názoru jednatelů společnosti a nezohledňuje období od 1. 8. 2010 do ukončení pracovního poměru žalobkyně“. Druhý list (očíslovaný 2/2) obsahoval písemnost vyhotovenou dne 16. 4. 2015, podepsanou jednatelem žalované P. Š. a označenou jako „PŘÍLOHA č. 1 – Pracovní posudek“, jejíž obsah se shoduje se zněním změněného žalobního petitu. Žalobkyně má za to, že pracovní posudek v této podobě jejímu žalobnímu požadavku neodpovídá, a setrává na názoru, že žalovaná nedostála povinnosti, jejíhož splnění se žalobkyně touto žalobou domáhá.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – mimo jiné právní otázku, jaké písemnosti (dokumenty) lze považovat za součást posudku o pracovní činnosti podle ustanovení § 314 odst. 1 zák. práce. Vzhledem k tomu, že tato otázka dosud nebyla v rozhodovací praxi odvolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalobkyně je podle ustanovení § 237 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 je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá úpravy posudku ze dne 28. 2. 2014 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 23. 6. 2014, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 101/2014 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. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 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). 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 (§ 315 zák. práce).

Z citovaných ustanovení vyplývá, že posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) je dokument, případně soubor dokumentů, týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. K obsahovým náležitostem pracovního posudku se ustálená judikatura odvolacího soudu vyjádřila tak, 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 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2152/2004, uveřejněný pod č. 20 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 2006).

Pracovním posudkem ve smyslu ustanovení § 314 odst. 1 zák. práce tedy může být jakákoli listina (písemnost) či soubor více listin (písemností) za předpokladu, že hodnotí skutečnosti, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance. S názorem odvolacího soudu, že způsob, jakým žalovaná vyhotovila posudek o pracovní činnosti žalobkyně, „nemění nijak smysl uvedeného pracovního hodnocení“, nelze souhlasit. V této souvislosti je 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. Tento potenciální zaměstnavatel má nepochybně zájem na tom, aby se mu dostalo takových informací, které - pokud možno co nejkomplexněji - v tomto směru vyjadřují názor bývalého zaměstnavatele. Vzhledem k uvedenému tedy může být součástí pracovního posudku také jeho průvodní dopis, jestliže určitým způsobem doplňuje skutečnosti hodnocené v „přiloženém“ pracovním posudku a obě listiny tak ve svém souhrnu uceleně informují potenciálního zaměstnavatele o skutečnostech, které mají vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance.

V projednávané věci se žalobkyně domáhala úpravy pracovního posudku do podoby, na níž se účastníci v průběhu řízení mimosoudně dohodli. Jestliže žalovaná vyhotovila požadovaný pracovní posudek tak, že k němu připojila průvodní dopis (označený 1/2) s tím, že „v příloze č. 1 zasíláme pracovní posudek“, v němž vyjádřila svůj odstup od hodnocení pracovní činnosti žalobkyně uvedeného v pracovním posudku přiloženém na druhém listě (označeném 2/2), je třeba - jak vyplývá z výkladu podaného shora - i na tento průvodní dopis pohlížet jako na součást pracovního posudku, neboť významným způsobem ovlivňuje věrohodnost informací podávaných v přiloženém hodnocení pracovní činnosti žalobkyně a navíc omezuje hodnocení pouze na část doby, po kterou pracovní poměr žalobkyně u žalované trval. Oddělení těchto listin by znamenalo, že by žalobkyně před novým zaměstnavatelem zapírala (tajila) skutečné stanovisko bývalého zaměstnavatele (žalované). Vzhledem k tomu, že průvodní dopis žalované koriguje přiložený pracovní posudek tak, že ze souboru těchto listin se podává, že pracovní posudek nevystihuje názor žalované, je zřejmé, že takto vyhotovený pracovní posudek nevyhovuje žalobnímu požadavku žalobkyně, a je odůvodněn závěr, že žalovaná svou povinnost vymezenou v petitu žaloby nesplnila.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně 26. června 2017

JUDr. Zdeněk Novotný  
předseda senátu

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.