

Pracovní posudek

Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) je dokument (soubor dokumentů) odlišný od potvrzení o zaměstnání, má rovněž odlišný obsah i odlišný právní režim.

Povinnost zaměstnavatele vydat pracovní posudek je vázána na žádost zaměstnance. Forma žádosti není předepsána, zaměstnanec proto může žádost učinit jakýmkoli srozumitelným (a prokazatelným) způsobem (např. ústně, písemně, telefonicky, elektronickou poštou apod.). Nepožádá-li zaměstnanec o vydání pracovního posudku, povinnosti zaměstnavatele uvedené v § 314 ZP¹ vůbec nevzniknou. Zákon nestanoví žádný časový úsek, ve kterém může zaměstnanec svoji žádost zaměstnavateli podat. Zaměstnanec může tedy žádost podat kdykoli během trvání pracovního poměru a po jeho skončení.

Zaměstnavatel je zásadně povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek do 15 dnů od podání žádosti. Podá-li však zaměstnanec tuto žádost dříve, než v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru (např. týden po uzavření pracovního poměru na dobu 2 let), nastává zaměstnavatelova povinnost k vydání pracovního posudku nejdříve 2 měsíce před skončením pracovního poměru. Zaměstnavateli nic nebrání tomu, aby vydal pracovní posudek i jindy, není to však jeho povinnost - vydání posudku v jiném období se nelze domáhat.

Na uvedených závěrech nemůže nic změnit ani skutečnost, že se zaměstnanec nebo zaměstnavatel případně domáhají v soudním řízení podle § 72 ZP určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Dokud totiž není soudem pravomocně rozhodnuto o tom, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, považuje se rozvazující úkon (právní jednání) za platný a pracovní poměr skončený ke dni, kdy měl skončit podle úkonu, který je u soudu napaden.

Pracovní posudek může obsahovat i hodnocení dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Může tedy obsahovat hodnocení jeho celkového vztahu k práci a k spolupracovníkům, hodnocení osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce (např. svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu apod.).

Pracovní posudek je vždy charakterizován vlastními (subjektivními) soudy hodnotitele (zaměstnavatele), zejména práce zaměstnance a jeho schopností. Vzhledem k tomu, že hodnotící úsudek nemusí podle názoru hodnoceného zaměstnance vždy odpovídat objektivním skutečnostem, má zaměstnanec možnost domáhat se nápravy žalobou u soudu podle § 315 ZP. Zaměstnavatel by tak při vypracovávání pracovního posudku měl dbát na to, aby uvedené hodnotící soudy byly podloženy objektivními skutečnostmi, jimiž by v případném soudním řízení správnost hodnocení prokázal.

Při vydávání pracovního posudku by měli zaměstnavatel i zaměstnanec postupovat s přiměřenou mírou rozumnosti a s cílem posudek vydat (zaměstnavatel) a převzít (zaměstnanec).

¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Nevydá-li zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost pracovní posudek ve stanovené lhůtě, může se zaměstnanec splnění této povinnosti domáhat žalobou na uložení splnění této povinnosti u soudu.

ZP neupravuje a nestanoví lhůtu pro uplatnění tohoto práva u soudu, je potřeba vycházet z obecné promlčecí lhůty, která činí 3 roky a běží ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé. Zaměstnanec se se svým právem na vydání pracovního posudku může poprvé na soud obrátit tehdy, kdy zaměstnavateli uplynuly lhůty, v nichž je povinen pracovní posudek vydat (15 dnů od žádosti zaměstnance o vydání pracovního posudku, nejdříve však 2 měsíce před skončením pracovního poměru).

Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem 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 ZP). Žaloba zaměstnance musí v návrhu přesně obsahovat, která část pracovního posudku má být změněna a jakým způsobem.

Mikuláš Hubicsák, manager pro kolektivní vyjednávání
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ - ústředí