



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové a soudců JUDr. Radky Šimkové a JUDr. Kateřiny Kodetové v právní věci žalobce: **Ing. Martin L., M.A.**, nar. xxx, bytem xxx, zastoupeného Mgr. Markem Šimkou, advokátem se sídlem Brno, Veveří 3163/111, proti žalované: **Česká spořitelna a. s.**, IČO: 45244782, se sídlem Praha 4, Olbrachtova 1929/62, zastoupené JUDr. Tomášem Bělinou, advokátem se sídlem Praha 8, Pobřežní 370/4, o úpravu pracovního posudku, k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 13. června 2016, č. j. 10C 133/2015-106,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně potvrzuje.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 4.356 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta JUDr. Tomáše Běliny.

Odůvodnění

Napadeným rozsudkem zamítl soud I. stupně žalobní návrh, jímž se žalobce domáhal, aby byla žalované uložena povinnost k opravě pracovního hodnocení označeného jako Řízení individuálního výkonu ČS a. s. (výrok pod bodem I.), a dále rozhodl o tom, že je žalobce povinen zaplatit žalované na nákladech řízení částku 8.712 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta JUDr. Tomáše Běliny (výrok pod bodem II.).

Při rozhodování vzal soud I. stupně za prokázané, že žalobce je na základě pracovní smlouvy ze dne 21. prosince 2006 zaměstnancem žalované na pracovní pozici „analytik – ekonom III.“. Dne 19. prosince 2013 byla žalobci dána žalovanou výpověď z pracovního poměru, tato výpověď však byla rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 30. ledna 2015, č. j. 10 C 100/2014-86, shledána neplatnou, a pracovní poměr žalobce u žalované tak i nadále trvá. Dne 26. ledna 2015 požádal žalobce žalovanou o výplatu bonusu za rok 2013, žalovaná mu však sdělila, že odměna z bonusového fondu za rok 2013 byla s ohledem na hodnocení pracovního výkonu žalobce v tomto kalendářním roce určena ve výši 0 Kč. Na žádost žalobce pak žalovaná žalobci zaslala z interního systému hodnocení označené jako Řízení individuálního výkonu ČS a. s. za rok 2013, obsahující v souladu s interními předpisy žalované procentní hodnocení naplňování cílů dohodnutých mezi účastníky pro rok 2013. Předmětné hodnocení slouží jako podklad pro rozhodování o výši odměn, stejně jako o dalších vnitřních procesech u žalované, jako je vzdělávání zaměstnanců či úpravy mezd.

Na podkladě těchto zjištěných skutečností uzavřel soud I. stupně, že na hodnocení označené jako Řízení individuálního výkonu nelze aplikovat ust. § 314 a ust. § 315 ZP, neboť jej nelze hodnotit jako posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek). Odkázal přitom na smysl a účel pracovního posudku tak, jak jej ve své judikatuře popsal Nejvyšší soud ČR. Nadto s ohledem na obsah předmětného hodnocení nelze ani uzavřít, že by bylo způsobilé smysluplně sloužit k informování budoucího či nového zaměstnavatele. Dle soudu I. stupně se tak jedná ryze o interní dokument žalované.

O nákladech řízení rozhodl soud I. stupně dle ust. § 142 odst. 1 o. s. ř.

Proti tomuto rozsudku podal žalobce v zákonné lhůtě odvolání. Dle jeho mínění došlo k naplnění odvolacích důvodů vyplývajících z ust. § 205 odst. 2 písm. b), d), e) a g) o. s. ř. Žalobce zejména trval na tom, že hodnocení označené jako Řízení individuálního výkonu je třeba za pracovní posudek ve smyslu ust. § 314 ZP považovat. Zdůraznil, že zákon nikde nestanoví, že jediným účelem pracovního posudku je informovat potenciálního či nového zaměstnavatele o pracovním hodnocení zaměstnance. Dle žalobce moderní praxe řízení lidských zdrojů generuje i jiné písemnosti hodnotící práci zaměstnance, přičemž úmyslně nesprávné hodnocení může mít pro zaměstnance takové důsledky, jako je např. nepřijetí do nového zaměstnání. Faktické dopady lživého hodnocení vydaného v průběhu pracovního poměru jsou tedy dle názoru žalobce minimálně srovnatelné s dopady vydání takového nepravdivého hodnocení při skončení pracovního poměru. Ani z hlediska ust. § 1a ZP není důvodu se dle žalobce domnívat, že by úmyslem zákonodárce bylo poskytnout zaměstnanci ochranu před nepravdivým hodnocením jen tehdy, pokud k tomu dochází v časovém souběhu s ukončením pracovního poměru. Žalobce též poukázal na to, že zaměstnavatel by mohl kterýkoliv dokument prohlásit za interní, a byť by obsahoval hodnocení zaměstnance, nemohl by se zaměstnanec domáhat jeho opravy. Pak by nepochybně nemohl vyznít pozitivně ani finální pracovní posudek, který by byl zaměstnanci vydáván při skončení pracovního poměru. Pakliže mu žalovaná vydala dobrovolně hodnocení označené jako Řízení individuálního výkonu ČS, neměl žalobce jinou možnost, jak se bránit jeho nepravdivosti, než postupem dle ust. § 315 ZP, aby tím předešel nepravdivosti jeho finálního hodnocení. Soudem I. stupně učiněný závěr pak dle žalobce nelze opřít o rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002 a sp. zn. 21 Cdo 1478/2006, neboť ani z těchto rozhodnutí nelze bez dalšího dovodit, že jediným a výlučným účelem pracovního posudku jakožto písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance je pouze informování příštího zaměstnavatele. Hodnocení vydané žalobci žalovanou přitom veškeré znaky pracovního posudku vykazuje. Již z umístění ust. § 314 ZP do části o společných ustanoveních je dle žalobce zřejmé, že se toto nevztahuje jen na písemnosti vydávané při ukončení pracovního poměru. Žalobce dále poukázal na to, že hodnocení zaměstnance obsahuje skutečnosti, které lze chápat jako osobní

údaje zaměstnance ve smyslu ust. § 4 písm. a) z. č. 101/2000 Sb. S přihlédnutím k této právní úpravě a ze systematiky zařazení ust. § 314 a ust. § 315 ZP je tedy dle názoru žalobce zřejmé, že právo na nápravu lživého pracovního hodnocení zdaleka přesahuje významem naplnění účelu informovat potenciální zaměstnavatele o pracovním hodnocení zaměstnance. Žalobce zdůraznil, že pojem pracovního posudku zákonodárce nikterak blíže nespecifikuje, a při jeho výkladu je proto třeba vycházet mj. z ust. § 18 ZP. Upozornil též na to, že dle ust. § 314 ZP je zaměstnavatel povinen nejpozději ve specifikované době vydat zaměstnanci veškeré písemnosti týkající se hodnocení jeho práce, tj. bezpochyby i písemnosti již existující, a to bez posuzování toho, k jakému účelu je zaměstnanec žádá, jak budou pro případného nového zaměstnavatele srozumitelné apod. V případě ukončení pracovního poměru by tedy žalovaná měla povinnost vydat i již existující hodnocení označené jako Řízení individuálního výkonu za rok 2013, a toto hodnocení by bylo nepochybně třeba považovat za pracovní posudek. Zaměstnavateli přitom nic nebrání vydat písemnosti dle druhé věty ust. § 314 odst. 1 ZP i během trvání pracovního poměru. Pokud by přitom tyto listiny obsahovaly lživý obsah, nemohl by se zaměstnanec, dle právního názoru vysloveného soudem I. stupně, proti takové listině bránit. Žalobce trval na tom, že jeho zájem na pravdivém hodnocení označeném jako Řízení individuálního výkonu za rok 2013 není motivován pouze nevyplacením bonusu, ale také tím, že z důvodů narušených vztahů se žalovanou nemá důvěru, že žalovaná v případě potřeby v budoucnu poskytne např. případnému budoucímu potenciálnímu zaměstnavateli žalobce spravedlivé hodnocení minulé pracovní činnosti žalobce, jímž by byl schopen prokázat kvalitu svého působení u žalované. V tomto ohledu by dle žalobce patrně pomohlo, pokud by soud provedl veškeré žalobcem navrhované důkazy. Zejména s ohledem na tyto skutečnosti žalobce závěrem navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně po doplnění dokazování změnil a žalobě vyhověl, případně aby tento rozsudek zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná v písemném vyjádření k odvolání žalobce vyvracela v něm uplatněné odvolací námitky a navrhla potvrzení rozsudku soudu I. stupně jako věcně správného. Žalovaná se z důvodů ve vyjádření podrobně rozebraných zejména ztotožnila s názorem soudu I. stupně, že hodnocení žalobce označené jako Řízení individuálního výkonu za rok 2013 nelze považovat za pracovní posudek ve smyslu ust. § 314 ZP, ohledně něhož by žalobci příslušelo oprávnění domáhat se jeho opravy postupem dle ust. § 315 ZP. Trvala na tom, že předmětné hodnocení je pouze interním nástrojem žalované, na který jsou navázány další HR procesy u žalované, a neposkytuje komplexní hodnocení zaměstnance při skončení pracovního poměru. Nadto nemůže být ani pro třetí osoby, s ohledem na jeho obsah, srozumitelné. Žalobce by také neměl v případě skončení pracovního poměru na vydání tohoto hodnocení nárok, měl by pouze nárok na vydání pracovního posudku, kterým předmětný dokument není. Přitom právě jen ohledně pracovního posudku vydávaného při skončení pracovního poměru dle žalované náleží žalobci obrana proti němu vyplývající z ust. § 315 ZP. Ohledně účelu pracovního posudku pak žalovaná odkázala na judikaturu Nejvyššího soudu ČR a též na spojitost s ust. § 315 a s ust. § 314 ZP. Odkaz žalobce na zákon o ochraně osobních údajů značila žalovaná za zcestný, a za nepřiléhavý pak měla i odkaz žalobce na ust. § 18 ZP.

Odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek stejně jako řízení, které jeho vydání předcházelo, postupem dle ust. § 212 a ust. § 212a o. s. ř., a poté dospěl k závěru, že odvolání žalobce není opodstatněné.

Dle ust. § 314 odst. 1 ZP 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.

Dle ust. § 315 ZP 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.

Jak vyplývá z judikatury Nejvyššího soudu ČR, na níž příležitostně odkázal i soud I. stupně, 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, a že přijetí zaměstnance do nového zaměstnání může další zaměstnavatel důvodně podmínovat předložením posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku), vydaného předchozím zaměstnavatelem (viz též např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002). Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. dubna 2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006, hodnotící údaje obsažené v pracovním posudku mají právní význam především pro zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec nově sjednává pracovní poměr. Byť se uvedená judikatura vyjadřovala k pracovnímu posudku, jehož právní úprava byla obsažena v ust. § 60 z. č. 65/1965 Sb., má odvolací soud za to, že nová právní úprava pracovního posudku, jež byla zakomponována do ust. § 314 a násl. z. č. 265/2006 Sb. (ZP), stojí na shodných principech, jako právní úprava předchozí, a proto je výše citovaná judikatura aplikovatelná i nadále tj. i na pracovní posudky spadající pod nyní platnou právní úpravu. Jak vyplývá ze systematiky předchozího zákoníku práce, z. č. 65/1965 Sb., upravoval tento zákon pracovní posudek jakožto právní institut vázící se ke skončení pracovního poměru (ODDÍL TŘETÍ, Skončení pracovního poměru). Je tedy nepochybné, a z výše citované judikatury toto též vyplývá, že pracovní posudek, jehož úpravy se zaměstnanec mohl domáhat v soudním řízení dle ust. § 60 odst. 4 z. č. 65/1965 Sb., byl výlučně jen takový posudek, který byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat k jeho žádosti v souvislosti se skončením pracovního poměru. Odvolací soud pak, ve shodě se žalovanou, sdílí názor, že současná právní úprava se v tomto ohledu nezměnila. Lze sice připustit, že současná systematika ZP již pracovní posudek neřadí mezi instituty vázící se ke skončení pracovního poměru, ale do části třinácté nesoucí název Společná ustanovení, z důvodové zprávy k z. č. 265/2006 Sb. (Zvláštní část, k ust. § 312 až ust. § 315) však plyne, že ust. § 314 a ust. § 315 bylo do z. č. 265/2006 Sb. bezesbytku převzato jako původní ust. § 60 z. č. 65/1965 Sb. Odvolací soud tak, ve shodě se soudem I. stupně, uzavřel, že se zaměstnanec může v soudním řízení i nadále domáhat úpravy jen takového pracovního posudku, který je zaměstnanci zaměstnavatelem vydáván při skončení pracovního poměru a který zásadně představuje komplexní hodnocení zaměstnance po dobu jeho působení u zaměstnavatele, u něhož dochází ke skončení pracovního poměru. O takový dokument, jehož úpravy se žalobce v tomto řízení domáhá, se však nejedná. Dle odvolacího soudu tak žalobní návrh nelze považovat za důvodný. Na tomto závěru nemůže dle odvolacího soudu ničeho změnit ani námitka žalobce, že hodnocení práce zaměstnance obsahuje skutečnosti, jež lze označit jako osobní údaje zaměstnance dle zákona na ochranu osobních údajů. Odkaz žalobce na ust. § 1a a ust. § 18 ZP považuje odvolací soud rovněž za nepřipadný. Dle odvolacího soudu nelze připustit takový výklad ust. § 314 a ust. 315 ZP, dle něhož by každá písemnost vydaná zaměstnavatelem, obsahující údaje o hodnocení zaměstnance, byla způsobilá přezkumu v soudním řízení resp. u každé této písemnosti by se zaměstnavatel mohl domáhat uložení povinnosti k její úpravě. Takový výklad je nutno hodnotit zjevně jako absurdní vedoucí pouze k neúčelnému množování sporů. Odkazoval-li žalobce na to, že mu v souvislosti s pracovním hodnocením označeným jako Řízení individuálního výkonu ČS a. s. nebyly vyplaceny bonusy, na které mu

vznikl nárok, pak odvolací soud podotýká, že k vymáhání případných mzdových nároků žalobce zjevně nemůže sloužit žaloba na úpravu hodnocení zaměstnance, na podkladě něhož jsou zaměstnanci zaměstnavatelem mzdové nároky přiznávány či uspokojovány. Žalobci nepochybně nic nebrání, aby, má-li za to, že veškeré podmínky pro přiznání bonusu za rok 2013 splnil, se po žalované příslušnou žalobou na plnění domáhal přímo úhrady tohoto nároku. Žalobce se rovněž mylí, má-li za to, že je zaměstnavatel povinen zaměstnanci dle ust. § 314 ZP vydat nejpozději ve specifikované době veškeré písemnosti týkající se hodnocení jeho práce. Ust. § 314 ZP ukládá zaměstnavateli vydat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek). Je přitom na zaměstnavateli, jakou formu takového dokumentu zvolí. Zákoník práce pouze za tím účelem návodně stanoví, jaké písemnosti jsou za pracovní posudek považovány. S ohledem na to, že odvolací soud, stejně, jako soud I. stupně, uzavřel, že pracovní hodnocení označené jako Řízení individuálního výkonu ČS a. s. nelze považovat za pracovní posudek, jehož úpravy je žalobce oprávněn se domáhat ve smyslu ust. § 315 ZP, nepovažoval ve shodě se soudem I. stupně za potřebné doplňovat dokazování dalšími důkazy, které žalobce v řízení navrhl. Takové dokazování je s ohledem na přijatý právní názor třeba hodnotit jako nadbytečné.

Ze všech uvedených důvodů postupoval odvolací soud dle ust. § 219 o. s. ř. a rozsudek soudu I. stupně jako věcně správný potvrdil včetně správného výroku o nákladech řízení, který zcela odpovídá ust. § 142 odst. 1 o. s. ř.

O nákladech odvolacího řízení rozhodl odvolací soud dle ust. § 224 odst. 1 ve spojení s ust. § 142 odst. 1 o. s. ř. Žalovaná byla úspěšná i v odvolacím řízení, a má proto právo, aby jí žalobce uhradil náklady, které v této fázi soudního řízení účelně vynaložila. Na nákladech odvolacího řízení tak byla žalované přiznána částka 4.356 Kč sestávající z odměny právního zastoupení za dva úkony právní služby (podání písemného vyjádření k odvolání a účast u odvolacího jednání dne 15. listopadu 2016) po 1.500 Kč dle ust. § 9 odst. 1 ve spojení s ust. § 7 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb., náhrady hotových výdajů za tyto úkony právní služby po 300 Kč dle ust. § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb. a 21 % DPH ve výši 756 Kč dle ust. § 137 odst. 3 o. s. ř.

Poučení: Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu I. stupně. Přípustnost dovolání zkoumá odvolací soud (§ 239 o. s. ř.).

V Praze dne 15. listopadu 2016

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení: *Hana Tomanová*