

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.04.2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002, ECLI:CZ:NS:2003:21.CDO.1893.2002.1

Číslo: 91/2003

Právní věta:

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost do 15 dnů posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení (rozvázání) jejich pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance představovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 22.04.2003

Spisová značka: 21 Cdo 1893/2002

Číslo rozhodnutí: 91

Číslo sešitu: 10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Posudek o pracovní činnosti

Předpisy: § 60 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.
§ 7 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná vydala posudek o pracovní činnosti. Žalobu zdůvodnil tím, že pracoval u žalované v pracovním poměru od 8. 11. 1995 do 15. 5. 1998. V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru požádal žalovanou o vydání posudku o pracovní činnosti, avšak žalovaná dosud jeho žádosti nevyhověla.

Žalovaná potvrdila, že pracovní poměr mezi účastníky skončil dnem 15. 5. 1998. Žalobce o vydání posudku o pracovní činnosti požádal dne 4. 1. 1999. Protože zaměstnavatel je povinen vydat posudek o pracovní činnosti pouze zaměstnanci, který o to požádá, a nikoliv také osobě, která dříve byla jeho zaměstnancem, nemá žalovaná právní povinnost žalobci posudek o pracovní činnosti vydat.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 25. 4. 2001 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 2725 Kč k rukám advokáta JUDr. J. P. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 7. 11. 1995 ode dne 8. 11. 1995 až do dne 15. 5. 1998, kterým uplynula sjednaná doba trvání pracovního poměru. Žalobce dopisem ze dne 4. 1. 1999 žalovanou požádal o vydání posudku o

pracovní činnosti, žalovaná však jeho žádosti dosud nevyhověla. Na základě uvedených skutkových zjištění soud prvního stupně dovodil, že podle ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce byla žalovaná povinna vydat žalobci posudek o pracovní činnosti do 15 dnů od doručení žádosti. Obranu žalované, podle které povinnost vydat posudek o pracovní činnosti „postihuje“ pouze zaměstnavatele v době trvání pracovního poměru, soud odmítl s odůvodněním, že „výraz zaměstnanec i zaměstnavatel“ použitý v ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce je třeba vyložit tak, že „se vztahuje i na bývalé partnery pracovněprávního vztahu, tedy i na bývalého zaměstnance a bývalého zaměstnavatele“.

K odvolání žalované M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 27. 2. 2002 soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 5150 Kč k rukám advokáta JUDr. J. P. Odvolací soud se ztotožnil s posouzením věci soudem prvního stupně. Názor žalované, že na základě žádosti podané po skončení pracovního poměru nemá zaměstnavatel povinnost vydat bývalému zaměstnanci posudek o pracovní činnosti, nemá podle odvolacího soudu oporu v zákoně. Možnost žádat vydání posudku o pracovní činnosti „není nijak časově omezena“ a není vázána „na existenci zaměstnání v době podání žádosti o posudek“. Žalovaná proto bezdůvodně odmítá vydat žalobci posudek o pracovní činnosti.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že v ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce je „povinný i oprávněný subjekt přesně definován“. Musí se jednat o zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž „bývalý zaměstnavatel není zaměstnavatelem a bývalý zaměstnanec není zaměstnancem“; již ze samotného znění ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce tedy vyplývá, že zaměstnavatel nemůže mít povinnost vydat pracovní posudek bývalému zaměstnanci, a proto ani nebyla v zákoně stanovena zaměstnanci lhůta k uplatnění tohoto nároku. Kdyby měl možnost požádat o posudek o pracovní činnosti i bývalý zaměstnanec, mohl by podat žádost také až po uplynutí značné doby a zaměstnavatel by nemusel být vždy schopen splnit svou povinnost, zejména proto, že už u něj nebudou zaměstnání ti, kteří by mohli práci bývalého zaměstnance řádně vyhodnotit. Má-li být naplněn smysl, k jakému se pracovní posudek vydává (jde o „reference“ o zaměstnanci jeho příštím zaměstnavateli), nemohl by zaměstnavatel v uvedeném (a obdobném) případě své povinnosti dostát a rozhodnutí soudu, kterým by mu byla přesto taková povinnost uložena, by bylo „nerealizovatelné a nevykonatelné“. Žalovaná dále poukazuje na to, že podle ustanovení § 60 odst. 4 zák. práce se může zaměstnanec domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o obsahu posudku o pracovní činnosti, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo posudek přiměřeně upravit. V případném sporu, který by byl zahájen se značným časovým odstupem po skončení pracovního poměru, by bylo obtížné „nalezení objektivních skutečností“ a zaměstnavatel by mohl být vystaven nepřiměřenému riziku dalších možných soudních sporů. Přípustnost dovolání žalovaná dovozuje z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. a navrhuje, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedl, že žalovaná vykládá pojmy „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“ v rozporu „s celým obsahem zákoníku práce“ restriktivně a že při přijetí takového názoru by nemohl žádnému zaměstnanci vzniknout nárok na vydání posudku o pracovní činnosti v případě okamžitého zrušení pracovního poměru. Prekluzi nebo promlčení nároku žalobce na vydání posudku o pracovní činnosti zákoník práce nestanoví a „nepřichází tudíž v úvahu“. Podle názoru žalobce je třeba celou záležitost posuzovat zejména z hlediska dobrých mravů; v době od 14. 5. do 13. 9. 1998 žalobce byl v pracovní neschopnosti a „zápočtový list“ obdržel od žalované až dne 2. 12. 1998. Kdyby žalovaná chtěla dostát své povinnosti, mohla tak na základě žádosti ze dne 4. 1. 1999 dávno učinit.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno 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.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.) nebo jímž 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.), anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a 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.); to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20 000 Kč a v obchodních věcech 50 000 Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky (§ 237 odst. 2 písm. a/ o. s. ř.), a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení (§ 237 odst. 2 písm. b/ 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 řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Žalovaná dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné 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. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé 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.

V projednávané věci bylo soudy zjištěno (správnost uvedených zjištění dovolatelka nezpochybňuje), že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 7. 11. 1995 ode dne 8. 11. 1995 až do dne 15. 5. 1998, kterým uplynula sjednaná doba trvání pracovního poměru. Žalobce dopisem ze dne 4. 1. 1999 žalovanou požádal o vydání posudku o pracovní činnosti, žalovaná však jeho žádosti odmítla vyhovět s odůvodněním, že je povinna vydat posudek o pracovní činnosti pouze svému zaměstnanci a že žalobce již není jejím zaměstnancem.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí odvolacího soudu mimo jiné významné posouzení právní otázky, zda je zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce povinen vydat posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) svému (bývalému) zaměstnanci, který o něj požádal až po dni rozvázání (skončení) pracovního poměru. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení podle § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

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 dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné, a proto je zamítl.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce požádal žalovanou o vydání posudku o pracovní činnosti dopisem ze dne 4. 1. 1999 - podle 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 zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 1999.

Pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (§ 1 odst. 1 zák. práce). Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování (§ 1 odst. 2 zák. práce).

Individuální pracovněprávní vztahy vznikají v souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele, tj. práce, kterou fyzická osoba neprovádí vlastním jménem a na vlastní riziko, ale pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho nebezpečí. Tyto vztahy - jak je zřejmé ze zákoníku práce a z dalších právních předpisů - nevznikají jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i mezi zaměstnavatelem a dalšími osobami, například pozůstalými nebo dědici po zemřelém zaměstnanci anebo ručitelem za závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli. Pracovněprávní vztahy současně nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Ustanovení § 1 odst. 2 zák. práce určuje zásadně počátek vzniku pracovněprávních vztahů (dobu, kdy nejdříve pracovněprávní vztahy vznikají), žádné ustanovení zákoníku práce nebo jiného právního předpisu však nestanoví dobu, do kdy pracovněprávní vztahy trvají (kdy nejpozději pracovněprávní vztahy končí); pracovněprávními vztahy jsou proto také například nároky zaměstnavatele nebo zaměstnance na náhradu škody podle ustanovení § 172 a násl. zák. práce, i když ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Za pracovněprávní nelze ovšem považovat takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce, jako je například nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčka poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci apod. (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. [21 Cdo 615/2001](#), uveřejněného pod č. 60 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2002).

Podle ustanovení § 60 odst. 1, věty první, 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 dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci posudek o jeho pracovní činnosti (pracovní posudek), jen jestliže ho o to zaměstnanec požádá; posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci do 15 dnů po obdržení žádosti, nejdříve však v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru. V ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce a ani v jiném ustanovení zákoníku práce nebo jiného pracovněprávního předpisu není stanovena lhůta, v níž by zaměstnanec musel (pod sankcí prekluze nebo promlčení) uplatnit nárok na vydání posudku o pracovní činnosti (požádat o něj). Pracovněprávní předpisy nestanoví ani dobu, jejímž uplynutím by povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci jím vyžádaný posudek o

pracovní činnosti zanikla.

Nárok zaměstnance na vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) je nepochybně nárokem z individuálních pracovněprávních vztahů; posudkem o pracovní činnosti (pracovním posudkem) jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce (srov. § 60 odst. 1, větu druhou, zák. práce), a nárok na jeho vydání tedy vychází z právního vztahu vzniklého v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

Pracovněprávní vztahy nejsou - jak uvedeno již výše - omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru. Nároky z pracovněprávních vztahů lze proto uplatnit i po skončení (rozvázání) pracovního poměru, ledaže by zákoník práce nebo jiný pracovněprávní předpis stanovil něco jiného. U nároku na vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) jako nároku z pracovněprávního vztahu zákoník práce a ani jiný pracovněprávní předpis nic jiného nestanoví a zaměstnanec tedy může požádat zaměstnavatele o vydání posudku i po skončení (rozvázání) jejich pracovního poměru.

Opačný závěr nelze úspěšně dovozovat ani z toho, že se v ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce hovoří o „zaměstnanci“ a „zaměstnavateli“ a že - jak uvádí žalovaná v dovolání - „bývalý zaměstnavatel není zaměstnavatelem a bývalý zaměstnanec není zaměstnancem“. Kdyby argumentace žalované měla být relevantní, pak by také mimo jiné muselo platit, že po skončení (rozvázání) pracovního poměru by tu již nebyla povinnost vydat již „bývalému zaměstnanci“ potvrzení o zaměstnání, že „bývalý zaměstnanec“ by se nemohl úspěšně domáhat, aby „bývalému zaměstnavateli“ bylo uloženo přiměřeně upravit posudek o pracovní činnosti nebo potvrzení o zaměstnání, že „bývalý zaměstnanec“ nemá povinnost nahradit „bývalému zaměstnavateli“ škodu, kterou mu způsobil za trvání pracovního poměru porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a že „bývalý zaměstnavatel“ nemá povinnost nahradit „bývalému zaměstnanci“ škodu vzniklou následkem pracovního úrazu, neboť i z pohledu ustanovení § 60 odst. 2, § 60 odst. 4, § 172 odst. 1 a § 190 odst. 1 zák. práce (a samozřejmě mnoha dalších), v nichž se stejně jako v ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce hovoří o „zaměstnanci“ a „zaměstnavateli“, by muselo být přihlédnuto k tomu, že „bývalý zaměstnavatel není zaměstnavatelem a bývalý zaměstnanec není zaměstnancem“. Žalobce v této souvislosti rovněž důvodně poukazuje na to, že před skončením pracovního poměru zaměstnanec dobře nemůže požádat o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku), došlo-li k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (ať ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele). K ukončení pracovního poměru při jeho okamžitém zrušení dochází vždy a při zrušení ve zkušební době zpravidla dnem doručení příslušného právního úkonu druhému účastníku pracovního poměru a je prakticky, zejména tehdy, není-li druhému účastníku znám záměr uvedenými způsoby rozvázat pracovní poměr, vyloučeno, aby do té doby zaměstnanec mohl uplatnit svůj nárok; o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) by (samozřejmě v rozporu s ustanovením § 60 odst.1 zák. práce) zaměstnanec mohl do skončení pracovního poměru požádat jen při jeho rozvázání výpovědí nebo dohodou. Dovolací soud proto i za pomoci výkladových argumentů *reductio ad absurdum* a *reductio ad impossibile* dovedl, že zaměstnanci nelze upřít nárok požádat zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) jen proto, že pracovní poměr účastníků již skončil.

S dovolatelkou lze souhlasit v tom, že pro zaměstnavatele může být v některých případech obtížné vypracovat řádný posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), zejména požádá-li zaměstnanec o jeho vydání až po uplynutí delší doby po skončení pracovního poměru. Na druhé straně je však 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, a že přijetí zaměstnance do nového zaměstnání může další zaměstnavatel důvodně podmiňovat předložením posudku o pracovní

činnosti (pracovního posudku), vydaného předchozím zaměstnavatelem.

Podle ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nikdo nesmí výkon práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru zneužít na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu.

Za zneužití práva ve smyslu citovaného ustanovení lze považovat takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000 sp. zn. [21 Cdo 992/99](#), uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, ročník 2000).

Zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce může představovat při splnění uvedených předpokladů i žádost zaměstnance o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku). Podáním žádosti o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) může (bývalý) zaměstnanec zneužít právo například tehdy, jestliže o vydání posudku nežádá proto, aby jej předložil tomu, u něhož se uchází o zaměstnání, ale se záměrem (s úmyslem) způsobit tím zaměstnavateli v rozporu s ustálenými dobrými mravy újmu a dosažení výše uvedeného vlastního smyslu (účelu) sledovaného právní normou při vydávání posudků o pracovní činnosti (pracovních posudků) zůstává pro něho vedlejší a je z jeho hlediska bez významu.

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud k závěru, že zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost do 15 dnů posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení (rozvázání) jejich pracovního poměru, ledaže by jednání zaměstnance představovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce.

V projednávané věci odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – dospěl k závěru, který je v souladu s výše uvedeným právním názorem, a v průběhu řízení před soudy nebyly tvrzeny a ani jinak nevyšly najevo skutečnosti, které by mohly nasvědčovat tomu, že žalobce podáním žádosti o vydání posudku o pracovní činnosti zneužil právo ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. Rozsudek odvolacího soudu je tedy z pohledu uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.