

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.05.2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004, ECLI:CZ:NS:2005:21.CDO.2152.2004.1

**Číslo:** 20/2006

**Právní věta:** 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.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 17.05.2005

**Spisová značka:** 21 Cdo 2152/2004

**Číslo rozhodnutí:** 20

**Číslo sešitu:** 2

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Posudek o pracovní činnosti

**Předpisy:** § 132 odst. 3 předpisu č. 99/1963Sb.

§ 241a odst. 3 předpisu č. 99/1963Sb.

§ 60 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Žalobkyně se domáhala, aby žalované byla uložena povinnost upravit obsah posudku o pracovní činnosti ze dne 12. 11. 2002 tak, že se z posudku vypouští třetí odstavec ve znění: „paní asistentka G. se postupem doby během své práce na klinice však stále obtížněji přizpůsobovala respektování požadavků vedení kliniky, což se stalo zdrojem trvalých opakovaných konfliktů se spolupracovníky. Její komunikace s pracovním kolektivem se stala obtížnou, což nepříznivě ovlivňuje i její pracovní výkon,“ a dále že se vypouští začátek věty ve čtvrtém odstavci: „i přes výhrady k osobnostním rysům jmenované“. Žalobu odůvodnila tím, že tato tvrzení jsou nepravdivá nehledě na to, že podle jejího názoru jde o hodnocení „osobnostních“ rysů, které ani obsahem posudku o pracovní činnosti být nemohou.*

*O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 24. 10. 2003, ve znění usnesení ze dne 3. 6. 2004,*

žalované uložil, aby upravila obsah posudku o pracovní činnosti ze dne 12. 11. 2002 tak, že se z posudku vypouští začátek věty ve čtvrtém odstavci: „i přes výhrady k osobnostním rysům jmenované“, ohledně požadavku, aby žalované byla uložena povinnost upravit obsah pracovního posudku o pracovní činnosti ze dne 12. 11. 2002 tak, že se z posudku vypouští třetí odstavec, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Dospěl k závěru, že skutečnosti uvedené ve třetím odstavci posudku o pracovní činnosti, jakož i vlastní hodnocení z těchto skutečností vyplývající, je správné. I když „odborná erudice žalobkyně nebyla žalovanou nikdy zpochybňována, docházelo při komunikaci žalobkyně s kolegy, jakož i s pacienty ke konfliktům,“ které „byly provázeny nepřiměřenými reakcemi žalobkyně.“ Jestliže „zákoník práce definuje pracovní posudek jako veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce,“ lze podle názoru soudu vztahy s kolegy na pracovišti „podřadit pod tzv. další skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce, neboť tyto vztahy se v samotném pracovním procesu přímo odrážejí v atmosféře, která na daném pracovišti panuje, a spolu s dalšími faktory ovlivňuje též pracovní výkony jak jednotlivých zaměstnanců, tak celého pracovního kolektivu.“ Pokud jde o část čtvrtého odstavce posudku o pracovní činnosti uvozenou slovy „i přes výhrady k osobnostním rysům jmenované“, je třeba podle názoru soudu prvního stupně přisvědčit žalobkyni v tom směru, že hodnocení osobnostních rysů nemůže být obsahem posudku o pracovní činnosti, neboť „vyjadřuje subjektivní hodnotící názor zaměstnavatele, ačkoliv pracovní posudek se musí omezit na konkrétní pracovní hodnocení činnosti zaměstnance u zaměstnavatele.“

K odvolání žalobkyně M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 7. 5. 2004 změnil rozsudek soudu prvního stupně v jeho zamítavé části tak, že žalované uložil, aby upravila obsah posudku o pracovní činnosti žalobkyně tak, že ve třetím odstavci vypustí větu „paní asistentka G. se postupem doby během své práce na klinice však stále obtížněji přizpůsobovala respektování požadavků vedení kliniky, což se stalo zdrojem trvalých opakovaných konfliktů se spolupracovníky“ a dále část věty „což nepříznivě ovlivňuje i její pracovní výkon,“ a ve „zbylé části“ zamítavý výrok soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Ve věci samé zdůraznil, že posudek o pracovní činnosti se musí „omezit na konkrétní pracovní hodnocení činnosti zaměstnance u zaměstnavatele, a že nevyjadřuje subjektivní hodnotící názor“ zaměstnavatele. Předpokladem ochrany zaměstnance podle ustanovení § 60 zák. práce je skutečnost, že posudek o pracovní činnosti je nesprávný. Tato nesprávnost se může týkat skutečností uváděných v posudku, jakož i vlastního hodnocení, které z těchto skutečností vyplývá. Nesprávnost vlastního hodnocení, například tvrzení posudku o vlastnostech zaměstnance, je třeba prokazovat zjištěními, ze kterých je možné dovodit jiný závěr než ten, který je obsažen v hodnocení. Odvolací soud se neztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že skutečnosti uvedené ve třetím odstavci a vlastní hodnocení z těchto skutečností vyplývající je správné, neboť skutečnosti, ze kterých by takové hodnocení vyplývalo, v průběhu řízení najevo nevyšly. Jestliže zpracovatel posudku „svůj subjektivní hodnotící názor vyplývající z negativního vztahu mezi ním a žalobkyní, který vzešel z roviny osobní a poté se přenesl do roviny pracovní, promítl do obsahu pracovního posudku, byl tento postup v rozporu s § 60 zák. práce.“ Odvolací soud však přisvědčil závěrům soudu prvního stupně, že okolnost, že komunikace žalobkyně s pracovním kolektivem se stala obtížnou, „je skutečností, která má vztah k výkonu práce“, neboť „vztahy v pracovním kolektivu se v samotném pracovním procesu přímo odrážejí v atmosféře, která na daném pracovišti panuje.“ Protože tedy „v pracovním posudku lze hodnotit činnost žalobkyně pouze podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě se žalovanou a jelikož posudek v některých vypuštěných částech tomuto hledisku neodpovídal,“ byl rozsudek soudu prvního stupně změněn.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podali dovolání oba účastníci.

Žalobkyně směřovala dovolání proti potvrzujícímu výroku odvolacího soudu „ohledně zbylé části výroku II., tj. zbylé části věty – její komunikace s pracovním kolektivem se stala obtížnou,“ jehož

přípustnost odůvodňovala ustanovením § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. Za věc zásadního právního významu považovala skutečnost, že pojem „komunikace pracovníka“ nemůže být předmětem hodnocení v pracovním posudku. Napadená část této věty hodnotí osobnostní rysy žalobkyně, přičemž je nepochybné, že tyto nemohou být obsahem posudku o pracovní činnosti, neboť v takovém případě jde o vyjádření subjektivního hodnotícího názoru žalované, nikoliv objektivního hodnocení pracovní činnosti žalobkyně. Za otázku zásadního právního významu považovala rovněž problém obsahu pracovního posudku v případě, že má zaměstnanec uzavřeny dva souběžné pracovní poměry s odlišnými subjekty a jeden z těchto subjektů hodnotí pracovní činnost spadající do kompetence druhého zaměstnavatele. V daném případě tak žalovaná hodnotila neoprávněně pracovní činnost žalobkyně spadající podle předložených pracovních smluv „zcela evidentně do kompetence druhého zaměstnavatele - Fakultní nemocnice s poliklinikou v M.“. Zdůraznila, že v průběhu soudního řízení přitom nebyl předložen jediný důkaz, který by uvedené tvrzení o obtížnosti komunikace žalobkyně s pracovním kolektivem potvrdil. Podala rozbor pojmu „komunikace s konkrétní vazbou na konkrétní skutečnosti prokázané v průběhu řízení“ před soudy obou stupňů a zdůraznila, že napadená věta posudku o pracovní činnosti není pravdivá. Považovala za „naprosto nepřijatelné, aby v napadené větě posudku a v jejím zdůvodnění byly použity kategorie patřící do vědního oboru psychologie,“ neboť „posudek o pracovní činnosti zaměstnance nemůže být psychologickým rozбором jeho osobnosti.“ Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná podala proti rozsudku odvolacího soudu dovolání, jehož přípustnost dovozovala z ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř., z důvodu nesprávného právního posouzení věci a proto, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Namítala, že odvolací soud si dostatečně neujasnil faktický provoz kliniky fakultní nemocnice. Žalobkyně byla zaměstnancem žalované a pracovníčně byla zařazena na „Oční klinice dětí a dospělých UK v P. lékařské fakulty a Fakultní nemocnice v M.“. Již samotný název kliniky svědčí o tom, že v činnosti kliniky se velmi výrazně prolínají oba subjekty, a to jak subjekt v oblasti školství, tak subjekt v oblasti zdravotnictví. Je zcela dobře možné, že v rámci běžné operace, kdy lékař vykonává své povinnosti z úvazku ke zdravotnickému zařízení, zároveň vykonává i své povinnosti z úvazku k vysoké škole jako její učitel, neboť operacím jsou přítomni v rámci výuky studenti. Prolínání obou pracovních úvazků v rámci běžného chodu kliniky je nejen zcela nepochybné, ale především pro zajištění činnosti kliniky i nezbytné. Odvolací soud konstatoval, že žalobkyně obtížně komunikovala se svými kolegy, avšak na druhé straně dovedl, že nelze činit obecný závěr, že obtížná komunikace s kolektivem ovlivnila její pracovní výkon odborného asistenta – učitele vysoké školy. Podle názoru žalované pro tento závěr neměl odvolací soud žádné podklady a neměl ani podklad pro závěr, že „doc. K., který vypracoval pracovní posudek, promítl do jeho obsahu v inkriminovaném odstavci svůj subjektivní hodnotící názor vyplývající z negativního vztahu mezi ním a žalobkyní, který vzešel z roviny osobní a přenesl se do roviny pracovní.“ O tom, že si odvolací soud náležitě neuvědomil zvláštní postavení zaměstnanců ve fakultních nemocnicích, jejichž součástí je i vysoká škola, svědčí skutečnost, že doplnil dokazování výsledkem MUDr. O., primáře kliniky, který není v žádném pracovním právním vztahu k žalované a nebyl ani přímým nadřízeným žalobkyně, zatímco nevyslechl přednostu kliniky Doc. K. a školského zástupce přednosty kliniky Doc. F. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání obou účastníků 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 žalobkyně 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.).*

*N e j v y š š í s o u d zrušil rozhodnutí soudu druhého stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení.*

### **Z o d ů v o d n ě n í :**

Žalobkyně napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu v části, kterou 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 rozhodnutí, 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.

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam 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.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatelka 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 odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku, jaké mohou být obsahové náležitosti posudku o pracovní činnosti podle ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce. Uvedená právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem výslovně řešena. 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 žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 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 žalobkyně není opodstatněné.

Podle ustanovení § 60 odst. 1 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. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Z uvedeného vyplývá, že posudek o pracovní činnosti není co do šíře svého obsahu nijak limitován, neboť z demonstrativního výčtu skutečností, které v něm mohou být uvedeny, je nepochybné, že

kromě práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopností, mohou být hodnoceny jakékoliv další skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce. Za této podmínky, že hodnocené skutečnosti mají vztah k výkonu práce, tedy může pracovní posudek obsahovat nejen informaci o dosažené kvalifikaci zaměstnance a o tom, jaké práce zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, nýbrž i hodnocení jeho celkového vztahu k práci a ke spolupracovníkům, 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 spolupracovníky, apod. Vyjádření zaměstnavatelova názoru na uvedené skutečnosti představuje hodnotící úsudek, který se nemůže obejít bez zaujetí vlastního stanoviska hodnotitele, a v tomto smyslu tedy musí vyjadřovat jeho osobní – řečeno se stejným obsahovým významem jinak – subjektivní názor. Z logiky věci vyplývá, že vyloučení tohoto – jak dovolatelka uvádí – „subjektivního hodnotícího názoru a objektivní hodnocení pracovní činnosti žalobkyně“ v nějaké abstraktní rovině tam, kde hodnocení provádí jedna ze stran právního vztahu, je povahou věci vyloučeno. Vzhledem k tomu – pro zajištění objektivního, tj. na stranách právního vztahu nezávislého posouzení, jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku, který o něm zaměstnavatel vypracoval – zákon zaměstnanci umožňuje, aby se domáhal ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit (§ 60 odst. 4 zák. práce).

Odvolacímu soudu lze přisvědčit, uvádí-li, že „pracovní posudek se musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance, nevyjadřuje subjektivní hodnotící názor zaměstnavatele;“ tento postulát však nelze chápat ve všeobecné pašální rovině. Nelze totiž přehlédnout, že uvedený závěr je vyústěním modelového případu, příkladmo uvedeného v dobové literatuře, a výslovně se vztahuje k situaci, že „zaměstnavatel nemůže např. uvést v pracovním posudku, že nedoporučuje jmenovaného na funkci, kde by vedl práci s lidmi, protože nejde o hodnocení zaměstnance, ale o „radu“ jinému zaměstnavateli“ (srov. Sborník stanovisek a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu III, str. 157, SEVT Praha 1980). Má-li tedy být obsah pracovního posudku omezen na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance, nejde i v tomto případě o nic jiného, než o požadavek, z něhož vychází právní úprava obsažená v ustanovení § 60 odst. 1 zák. práce i v současné době, aby byly hodnoceny pouze ty skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce a aby byly vyloučeny situace, kde zaměstnavatel hodnotí 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.

Uvedené vztaheno na posuzovaný případ znamená, že nelze sdílet názor dovolatelky, dovozuje-li, že otázka „její komunikace s pracovním kolektivem“ nemůže být předmětem hodnocení v pracovním posudku, neboť „napadená část výše uvedené věty hodnotí osobnostní rysy žalobkyně.“ Je jistě mimo pochybnost, že s pojmem „komunikace“ pracuje rovněž obor psychologie, a je možné, že zpracovatel posudku „v oblasti komunikačních teorií nebyl certifikovaným odborníkem.“ Uvedený názor však nebere náležitě v úvahu, že v posuzované věci nešlo o zpracování znaleckého posudku z oboru psychologie na základě „signifikantních a odborně verifikovaných podkladů“ o úrovni „komunikačních dovedností“ žalobkyně, nýbrž o posudek o pracovní činnosti, v jehož rámci mohou být – jak uvedeno výše – hodnoceny veškeré skutečnosti, jestliže mají vztah k výkonu práce, tedy včetně schopnosti zaměstnance působit v organizační struktuře bývalého zaměstnavatele v příslušném pracovním kolektivu. Na obsah použitých výrazů a slovních spojení je přitom třeba usuzovat na základě souvislostí, za kterých byly použity a nelze jim přiřazovat jiný význam než ten, který je jim za daných okolností a v daných souvislostech běžně přisuzován. Je-li tedy v posudku o pracovní činnosti žalobkyně – kromě jiného – uvedeno, že „její komunikace s pracovním kolektivem se stala obtížnou,“ nemůže být pochybností o tom, že se nejedná o obecné znalecké posouzení schopností žalobkyně „v oboru komunikace“, ani o užití termínu „komunikace“ v mnoha jiných podstatně odlišných významových rovinách, které lze tímto slovem vyjádřit, než v tom smyslu, že se

jedná o skutkový závěr bývalého zaměstnavatele o tom, jak hodnotí míru schopnosti žalobkyně působit v kolektivu spolupracovníků v průběhu pracovního poměru mezi účastníky.

Žalobkyně v dovolání rovněž vytýká odvolacímu soudu, že „nebylo prokázáno žádnými konkrétními důkazy, že zhoršená atmosféra na pracovišti vznikla jako důsledek toho, že by se komunikace žalobkyně stala obtížnou v rámci jejího školského úvazku a taky nebylo prokázáno, že tato zhoršená atmosféra v rámci školského úvazku snížila pracovní výkon nebo kvalitu práce žalobkyně nebo ostatních školských zaměstnanců,“ že „soud při hodnocení ohledně zhoršené atmosféry na pracovišti jednoznačně pochybil,“ neboť „nevzal náležitý zřetel na skutečnosti prokázané žalobkyní.“ Vzhledem k tomu, že těmito námitkami dovolatelka nezpochybňuje právní posouzení věci odvolacím soudem, ale probouje kritice skutková zjištění, z nichž rozsudek odvolacího soudu vychází, nebylo možné k těmto námitkám přihlídnout; podstatou těchto výtek je nesouhlas s tím, ke kterým důkazům odvolací soud přihlížel a jak tyto důkazy hodnotil. Protože dovolání žalobkyně v tomto směru nepředstavuje uplatnění dovolacího důvodu podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o. s. ř., ale dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř., nemohl dovolací soud správnost rozsudku odvolacího soudu z hlediska tohoto dovolacího důvodu přezkoumat, neboť skutečnost, že rozsudek odvolacího soudu eventuálně vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování, nezakládá – jak zmíněno výše – přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by byl rozsudek odvolacího soudu v dovoláním napadené části postížen 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 dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.

Žalovaná pak podává dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu v části, kterou byl zamítavý rozsudek soudu prvního stupně změněn tak, že žalované bylo uloženo vypustit ve třetím odstavci posudku o pracovní činnosti větu „Paní asistentka G. se postupem doby během své práce na klinice však stále obtížněji přizpůsobovala požadavkům vedení kliniky, což se stalo zdrojem trvalých opakovaných konfliktů se spolupracovníky“ a část věty v tomto odstavci – „což nepříznivě ovlivňuje i její pracovní výkon.“ Protože jde o rozsudek, proti kterému je v této části dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř., Nejvyšší soud přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), a dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

I když žalovaná kromě jiného uvedla, že dovolání podává rovněž z důvodu nesprávného právního posouzení věci, z obsahu samotného dovolání (z vylíčení důvodů dovolání) vyplývá, že nenapadá právní posouzení věci odvolacím soudem, ale že podrobuje kritice skutková zjištění odvolacího soudu. Podstatou jejích námitek je, že nesouhlasí s tím, jak odvolací soud hodnotil provedené důkazy; uplatňuje tedy dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 o. s. ř. Protože dovolací důvod se neposuzuje jen podle toho, jak jej účastník označuje, ale především podle svého obsahu (srov. též § 41 odst. 2 o. s. ř.), dovolací soud přezkoumal rozsudek odvolacího soudu s ohledem na obsah dovolání z hlediska dovolacího důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 o. s. ř.

Podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. lze dovolání, které je přípustné mimo jiné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. (a tak je tomu v projednávané věci), podat z důvodu, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá podle obsahu spisu oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá

postupu vyplývajícím z ustanovení § 132 o. s. ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplývaly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplývaly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o. s. ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat – jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů – jen ze způsobu, jak k němu odvolací soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry. Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Skutkový závěr o tom, že „skutečnosti uvedené ve třetím odstavci, i vlastní hodnocení vyplývající z těchto skutečností“ není správné, založil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – na úvaze, že „pokud žalobkyně v jednom případě odmítla převzít výuku mediků, nelze z tohoto jediného případu vyvozovat závěr výše uvedený.“ Z rámce svých úvah pak vyloučil skutečnost, která – jak uvedl – „z provedených důkazů vyplývá,“ že se „žalobkyně odmítla přestěhovat na nové pracoviště bez samostatného lékařského pokoje, a odmítla v této souvislosti sloužit pohotovostní služby s poukazem na nedostatečné podmínky, což vyvolalo konflikt mezi ní a jí nadřízeným primářem MUDr. O.,“ neboť podle jeho názoru „pohotovostní služby souvisí s jejím pracovním poměrem lékaře, nikoliv odborného asistenta – učitele vysoké školy.“ Při hodnocení důkazů, z nichž tento skutkový závěr vychází, však odvolací soud pominul, že současně „vzal za prokázané“ z výpovědi svědka MUDr. O., že „profese pedagoga a lékaře se prolínají a v podstatě je nelze oddělit,“ že „propojení jejich činnosti je běžné,“ a že v souvislosti s tím nevysvětlil, proč za těchto okolností je tedy třeba z hlediska hodnocení úrovně vztahů na pracovišti „profese pedagoga a lékaře“ striktně oddělovat. Z odůvodnění napadeného rozsudku a z obsahu spisu rovněž vyplývá, že odvolací soud do procesu hodnocení důkazů významných pro závěr, zda okolnosti uváděné ve třetím odstavci posudku o pracovní činnosti jsou správné, nezahrnul všechny skutečnosti, které se vztahovaly k rozhodné skutkové otázce; odvolací soud náležitě neuvážil, že důsledkem zjištění, že v řízení „bylo prokázáno, že žalobkyně měla osobní konflikt s doc. K., který se přenesl do pracovní roviny,“ nemusí být bezpodmínečně apriorní závěr, že doc. K. promítl do obsahu posudku o pracovní činnosti „svůj subjektivní hodnotící názor vyplývající z negativního vztahu mezi ním a žalobkyní,“ a do procesu hodnocení důkazů (jednotlivě a v jejich vzájemné souvislosti) nezahrnul důkazy, které uvedenému skutkovému závěru odvolacího soudu odporují. Jedná se zejména o výpověď svědka MUDr. O. v té části, v níž vypovídá o „konfliktu, který měla žalobkyně s asistentem B., který nakonec z kliniky odešel,“ a o konfliktu žalobkyně s asistentem P., o výpověď svědka MUDr. P., který před soudem prvního stupně popisoval situaci na pracovišti s tím, že „v posledním roce byly tyto konflikty žalobkyně časté,“ dále se jedná o výpověď MUDr. F., jehož svědecká výpověď se neomezovala pouze na „jediný případ“, kdy žalobkyně odmítla převzít výuku mediků, nýbrž který uváděl i další skutečnosti, které neměly být bez dalšího pominuty v rámci úvah o tom, do jaké míry jednání žalobkyně ovlivňovalo vzájemné vztahy na pracovišti.

Protože odvolací soud pominul rozhodné skutečnosti, které vyplývají z uvedených důkazů provedených soudem prvního stupně, neodpovídá výsledek jeho hodnocení důkazů postupu stanovenému v ustanovení § 132 o. s. ř. Skutkové zjištění odvolacího soudu o obsahu posudku o pracovní činnosti ze dne 12. 11. 2002, že „skutečnosti uvedené ve třetím odstavci, i vlastní hodnocení vyplývající z těchto skutečností,“ nejsou správné, proto zatím nemá oporu v provedeném

dokazování. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud jej proto v rozsahu uvedeném ve výroku tohoto rozsudku zrušil, a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, část věty za středníkem, § 243b odst. 3, věta první, o. s. ř.).