

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30.11.1977, sp. zn. 5 Cz 59/77, ECLI:CZ:NS:1977:5.CZ.59.1977.1

Číslo: 9/1980

Právní věta: Povinnost organizace vydat pracovníku při skončení pracovního poměru posudek o jeho pracovní činnosti (§ 60 odst. 2 zák. práce) není vázána na součinnost pracovníka při vypracování tohoto posudku a při seznamování pracovníka s jeho obsahem. Povinností vydat tento posudek není vázán žádnou stanovenou lhůtou.

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 30.11.1977

Spisová značka: 5 Cz 59/77

Číslo rozhodnutí: 9

Číslo sešitu: 2-3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Lhůty, Posudek o pracovní činnosti, Skončení pracovního poměru, Sociální zabezpečení

Předpisy: 65/1965 Sb. § 60 ods. 2

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal žalobou určení, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené dopisem žalované organizace z 20. 5. 1974 je neplatné. Dále se domáhal, aby žalované organizaci bylo uloženo zaplatit mu náhradu mzdy, jakož i vydat mu opis posudku o pracovní činnosti a opis hodnocení pracovních výsledků.

Rozsudkem okresního soudu pro Prahu - východ byla žaloba domáhající se vydání opisu pracovního posudku zamítnuta s odůvodněním, že žalobce svým chováním zmařil vypracování posudku o pracovní činnosti. K odvolání žalobce krajský soud v Praze rozsudek soudu prvního stupně potvrdil.

Nejvyšší soud ČSR rozhodl o stížnosti pro porušení zákona (podané generálním prokurátorem ČSR jen proti rozsudku odvolacího soudu v té části, kterou bylo potvrzeno zamítnutí žaloby ohledně povinnosti žalované organizace vydat žalobci opis posudku o pracovní činnosti) tak, že tímto výrokem rozsudku soudu druhého stupně byl porušen zákon.

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 60 odst. 2, věta poslední zák. práce je organizace povinna při skončení pracovního poměru vydat pracovníku posudek o jeho pracovní činnosti, a to bez ohledu na to, zda tento posudek podává nebo nepodává jiné organizaci či státnímu orgánu. Organizace musí s

obsahem posudku pracovníka seznámit a na požádání mu vydat jeho opis (§ 60 odst. 2, věta první, zák. práce). Součinnosti pracovníka při vypracování takového posudku, i když namnoze bude vhodná a účelná, není v ustanovení § 60 odst. 2 zák. práce zakotvena.

Nemá proto závěr soudů obou stupňů, že žalobce nemá nárok na vydání opisu posudku o pracovní činnosti z toho důvodu, že svým chováním vypracování posudku zmařil, žádnou oporu v zákoně. Organizace měla tedy v projednávané věci povinnost posudek o pracovní činnosti vypracovat a žalobci jej vydat, neboť došlo k právně účinnému skončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením (§ 60 odst. 2, věta poslední, zák. práce).

Povinnost organizace vydat takový posudek při skončení pracovního poměru není vázána žádnou lhůtou. Tříměsíční propadná lhůta uvedená v ustanovení § 60 odst. 3 zák. práce je lhůtou stanovenou k umožnění domáhat se úpravy posudku, s nímž byl pracovník seznámen. Tato lhůta běží právě ode dne seznámení pracovníka s posudkem. Jestliže se pracovník nedostaví k projednání pracovního posudku, nemění to nic na povinnosti organizace takový posudek vydat.

Porušil tedy i odvolací soud svým potvrzujícím rozhodnutím zákon v ustanovení § 60 odst. 2 zák. práce a z tohoto důvodu byl jeho rozsudek ve výroku týkajícím se posudku o pracovní činnosti zrušen a věc mu byla vrácena dalšímu projednávání odvolání žalobce v tomto rozsahu.