

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.09.2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004, ECLI:CZ:NS:2004:21.CDO.981.2004.1

Číslo: 91/2005

Právní věta: Bývalý zaměstnavatel je povinen uvádět v potvrzení o zaměstnání pouze skutečnosti stanovené právním předpisem; uvede-li do potvrzení o zaměstnání údaje nad zákonem obligatorně stanovený rámec a zaměstnanec s tím nesouhlasí, je třeba žalobě na vypuštění tohoto údaje vyhovět. Je-li zaměstnanec s uvedením dalšího údaje nad obligatorně stanovený rámec srozuměn, a nepožaduje jeho vypuštění, může se domáhat přiměřené úpravy potvrzení o zaměstnání a požadovat, aby nesprávný obsah uváděné informace byl změněn tak, aby sporný údaj odpovídal skutečnosti.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 24.09.2004

Spisová značka: 21 Cdo 981/2004

Číslo rozhodnutí: 91

Číslo sešitu: 10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: § 60 předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby byla žalovanému uložena povinnost „upravit potvrzení při změně zaměstnání (zápočtový list) ze dne 26. 8. 2002 tak, že pracovní poměr zaměstnance R. R. skončil okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce ke dni doručení dopisu ze dne 14. 8. 2002, tj. 16. 8. 2002.“ Žalobu odůvodnil tím, že dne 15. 8. 2002 odeslal žalovanému, u něhož pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 7. 6. 2002 jako řidič-mechanik, doporučený dopis ze dne 14. 8. 2002, ve kterém žalovanému sdělil, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr, neboť mu nezaplatil mzdu za měsíc červen, „a to ani v dodatečném termínu“. Žalovaný mu však dne 26. 8. 2002 (kromě potvrzení, podle kterého se zavázal zaplatit žalobci doplatek mzdy ve výši 15 000 Kč do 3. 9. 2002) vystavil zápočtový list, ve kterém v rozporu s faktickým stavem uvedl, že pracovní poměr žalobce skončil dohodou dne 26. 8. 2002.

O k r e s n í s o u d ve Svitavách rozsudkem ze dne 18. 3. 2003 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 6225 Kč „k rukám jeho zástupce“. Soud prvního stupně dovodil, že za situace, kdy žalovaný nepodal ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany žalobce, skončil pracovní poměr žalobce u žalovaného okamžikem doručení žalobcova okamžitého zrušení pracovního poměru, tj.

dnem 16. 8. 2002. Protože za tohoto stavu již nebylo třeba se zabývat skutečnostmi po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru (především tvrzením žalovaného, že následně došlo mezi účastníky k jednání, které skončilo dohodou, podle níž pracovní poměr účastníků neskončil okamžitým zrušením, ale dohodou ke dni 26. 8. 2002), je uplatněný nárok opodstatněný.

K odvolání žalovaného K r a j s k ý s o u d v Hradci Králové rozsudkem ze dne 22. 10. 2003 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně „v části, již bylo žalovanému uloženo upravit potvrzení při změně zaměstnání, tj. zápočtový list ze dne 26. 8. 2002 tak, že pracovní poměr zaměstnance R. R. skončil ku dni 16. 8. 2002,“ „v části, již bylo žalovanému uloženo doplnit potvrzení při změně zaměstnání, zápočtový list ze dne 26. 8. 2002 i o údaj o tom, že pracovní poměr zaměstnance R. R. skončil okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce“, změnil tento rozsudek tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud zdůraznil, že žádný právní předpis neukládá bývalému zaměstnavateli povinnost uvést v potvrzení o zaměstnání, kterým ze způsobů uvedených v ustanovení § 42 zák. práce byl pracovní poměr rozváznán. Podle jeho názoru „však nelze vyloučit, že nad právním předpisem vymezený obsah údajů, které mít potvrzení o zaměstnání musí, by si mohli bývalý zaměstnanec s bývalým zaměstnavatelem sjednat včlenění i dalších údajů do potvrzení o zaměstnání, které by v rozporu s dohodou bývalý zaměstnavatel nerespektoval. Pak nelze vyloučit, že žaloba na úpravu potvrzení o zaměstnání o sjednané údaje by mohla mít úspěch. O takovýto případ se však v posuzované věci nejedná.“ K námitce žalovaného, že účastníci „dohodou anulovali okamžité zrušení pracovního poměru žalobce,“ odvolací soud uvedl, že „ani společný shodný projev vůle obou bývalých smluvních stran nemůže restaurovat pracovní poměr, který skončil okamžitým zrušením, a jestliže některá z bývalých smluvních stran postupem podle § 64 zák. práce se u soudu podanou žalobou nedomáhala neplatnosti skončení pracovního poměru okamžitým zrušením;“ „chtějí-li proto bývalý zaměstnavatel s bývalým zaměstnancem pokračovat ve skončeném pracovněprávním vztahu, pak jedině na základě nového pracovněprávního vztahu, i kdyby měli shodně za to, že předchozí pracovněprávní vztah zaměstnance neskončil.“

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu (do jeho měnícího výroku) podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Vyslovil přesvědčení, že pokud zaměstnavatel uvede (aniž by podle názoru odvolacího soudu k tomu byl povinen) do potvrzení o zaměstnání údaj o tom, jakým způsobem pracovní poměr skončil, a jestliže tento údaj není správný, má zaměstnanec právo na opravu tohoto údaje a zaměstnavatel je povinen tento údaj opravit. Podle názoru dovolatele je napadený měnící výrok rozsudku odvolacího soudu v rozporu s jeho odůvodněním, neboť, ačkoli odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně dovodil, že pracovní poměr žalobce skončil nikoliv dohodou, ale okamžitým zrušením, ponechává v potvrzení o zaměstnání údaj o tom, že pracovní poměr žalobce skončil dohodou. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený měnící rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

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 odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že potvrzení o zaměstnání žalovaný vyhotovil dne 26. 8. 2002 a žalobce je převzal téhož dne - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2002 (tj. přede dnem, kdy nabyly účinnosti

zákony č. 136/2002 Sb., č. 311/2002 Sb. a č. 312/2002 Sb.).

Podle ustanovení § 60 odst. 2 zák. práce při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm skutečnosti stanovené prováděcím právním předpisem a další písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci. Jiné informace je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, pokud právní předpis nestanoví jinak (§ 60 odst. 3 zák. práce).

Podle ustanovení § 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění účinném do 2. 6. 2004 (tj. předtím než nabylo účinnosti nařízení vlády č. 342/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění nařízení vlády č. 461/2000 Sb.) v potvrzení o zaměstnání vydaném zaměstnavatelem zaměstnanci při skončení pracovního poměru je třeba kromě údajů o zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikaci uvést:

- a) skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění,
- b) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii pro účely důchodového zabezpečení za dobu před 1. 1. 1993,
- c) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- d) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- e) údaje o dohodě o setrvání v pracovním poměru po určitou dobu po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), včetně údajů o tom, kdy tato doba skončí, byla-li tato dohoda před 1. 6. 1994 uzavřena,
- f) údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na mzdové vyrovnání nebo na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

Podle ustanovení § 60 odst. 4 zák. práce nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit.

Z uvedeného je nepochybné, že bývalý zaměstnavatel - a v tom je třeba odvolacímu soudu přisvědčit - je povinen uvádět v potvrzení o zaměstnání pouze skutečnosti stanovené právním předpisem, a že mu z právního předpisu nevyplývá povinnost uvádět v potvrzení o zaměstnání, kterým ze způsobů uvedených v ustanovení § 42 zák. práce byl pracovní poměr rozvázn. Požaduje-li tedy zaměstnanec v rozporu se zákonem, aby zaměstnavatel do potvrzení o zaměstnání uvedl jiné, než předepsané skutečnosti, není mu zaměstnavatel (jako tomu bylo v odvolacím soudem zmíněné věci Nejvyššího soudu sp. zn. [21 Cdo 870/2002](#)) povinen vyhovět a nadbytečný údaj do potvrzení o zaměstnání uvádět. Stejně tak platí, jestliže zaměstnavatel sám uvede do potvrzení o zaměstnání údaje nad zákonem obligatorně stanovený rámec a zaměstnanec s tím nesouhlasí a domáhá se vypuštění tohoto údaje, je třeba takové žalobě vyhovět.

O odlišnou situaci se však jedná tehdy, je-li zaměstnanec s uvedením nadbytečného údaje srozuměn, tedy souhlasí s tím, aby tento údaj v potvrzení o zaměstnání byl obsažen, a nepožaduje jeho vypuštění. V tomto případě, jestliže oba účastníci pracovního poměru mají zájem na tom, aby obsahem potvrzení o zaměstnání byla i další informace, může se zaměstnanec domáhat přiměřeně úpravy potvrzení o zaměstnání a požadovat, aby nesprávný obsah uváděné informace byl změněn tím

způsobem, aby sporný údaj odpovídal skutečnosti; jestliže je tedy zaměstnanec srozuměn s tím, že obsahem potvrzení o zaměstnání bude – jako v posuzované věci – údaj o formě rozvázání pracovního poměru, avšak panuje neshoda, kterým ze způsobů uvedených v ustanovení § 42 zák. práce se tak stalo, může se zaměstnanec domáhat přiměřené úpravy potvrzení o zaměstnání a požadovat, aby byl uveden ten způsob rozvázání pracovního poměru, jímž pracovněprávní vztah účastníků skutečně skončil.

V projednávané věci v potvrzení o zaměstnání (označeném jako „Potvrzení při změně zaměstnání, zápočtový list“) ze dne 26. 8. 2002, jehož úpravy v údaji o způsobu a datu skončení pracovního poměru se žalobce domáhá, žalovaný uvedl jako důvod skončení pracovního poměru „dohodu“ a vedle toho datum skončení pracovního poměru „26. 8. 2002“. Ačkoli soudy obou stupňů – jak vyplývá z odůvodnění jejich rozsudků – shodně dovodily, že pracovní poměr účastníků skončil ke dni 16. 8. 2002 na základě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany žalobce (neboť žalovaný nepodal žalobu podle ustanovení § 64 zák. práce na určení neplatnosti tohoto zrušovacího projevu vůle), odvolací soud dospěl k závěru, že se v dané věci „nejedná o případ“, kdy „žaloba na úpravu potvrzení o zaměstnání o sjednané údaje by mohla mít úspěch.“ Pominul přitom, že důsledkem jím zaujatého stanoviska by byla rozporná informace o tom, že pracovní poměr účastníků sice skončil (na rozdíl od nesprávně uvedeného data 26. 8. 2002 – jak bylo v řízení zjištěno) dne 16. 8. 2002, avšak (v rozporu se závěry soudů obou stupňů, že pracovní poměr skončil okamžitým zrušením ze strany žalobce) že „důvodem skončení pracovního poměru“ uvedeného dne byla dohoda účastníků.

Z uvedeného je zřejmé, že měnící rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud jej proto v této části a v akcesorickém výroku o nákladech řízení účastníků zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, část věty za středníkem, a § 243b odst. 3, věta první, o. s. ř.).