

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29.06.1968, sp. zn. 6 Cz 25/68, ECLI:CZ:NS:1968:6.CZ.25.1968.1

Číslo: 96/1968

Právní věta: I když se pracovník nedožadoval ve lhůtě tří měsíců úpravy původního pracovního posudku, může se jí dožadovat proti jakémukoli dodatku k takovému pracovnímu posudku do tří měsíců ode dne, kdy se dověděl o obsahu dodatku (§ 60 odst. 2 zák. práce); to platí tím spíše, jestliže organizace uvedla v dodatku skutečnosti a okolnosti, které nebyly obsaženy v původním pracovním posudku.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 29.06.1968

Spisová značka: 6 Cz 25/68

Číslo rozhodnutí: 96

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Posudek o pracovní činnosti, Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 60

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 96/1968 sb. rozh.

I když se pracovník nedožadoval ve lhůtě tří měsíců úpravy původního pracovního posudku, může se jí dožadovat proti jakémukoli dodatku k takovému pracovnímu posudku do tří měsíců ode dne, kdy se dověděl o obsahu dodatku (§ 60 odst. 2 zák. práce); to platí tím spíše, jestliže organizace uvedla v dodatku skutečnosti a okolnosti, které nebyly obsaženy v původním pracovním posudku.

(Rozhodnutí Nejvyššího soudu z 29. 6. 1968, [6 Cz 25/68](#).)

Žalobce byl v pracovním poměru u žalovaného do 31. 5. 1966. Po skončení pracovního poměru zaslal žalovaný novému zaměstnavateli žalobce pracovní posudek ze dne 6. 6. 1966; žalobce se o tomto posudku, jehož opis mu nebyl zaslán, dověděl dne 22. 8. 1966. Protože s obsahem tohoto posudku nesouhlasil, požádal tehdejšího ředitele žalovaného o změnu pracovního posudku; návrh rozhodčímu orgánu na úpravu tohoto posudku nepodal. Žalovaný zaslal pak dne 10. 1. 1967 zaměstnavateli žalobce dodatek k původnímu posudku, označený jako zdůvodnění k pracovnímu posudku, sepsanému dne 6. června 1966". Dne 25. 1. 1967 podal žalobce návrh rozhodčímu orgánu na úpravu původního posudku ze dne 6. 6. 1966 a jeho doplňku ze dne 10. 1. 1967. Po bezvýsledném rozhodčím

řízení jednal ve věci okresní soud v Mělníku, který rozsudkem z 24. 4. 1967 žalobu zamítl s odůvodněním, že byl návrh na úpravu pracovního posudku podán opožděně, totiž po uplynutí tří měsíců ode dne, kdy se žalobce o pracovním posudku dověděl; za tento den považoval den 22. 8. 1966.

K odvolání žalobce potvrdil krajský soud v Praze rozsudkem z 21. 7. 1967 rozsudek soudu prvního stupně, když se ztotožnil s jeho názorem.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že byl rozsudky soudů obou stupňů – pokud jimi byl zamítnut návrh na úpravu pracovního posudku ze dne 10. 1. 1967 – porušen zákon a v uvedeném rozsahu je zrušil.

Z odůvodnění:

Žádný ze soudů obou stupňů nezdůvodnil, proč pokládá návrh za opožděně podaný také ohledně dodatku k pracovnímu posudku ze dne 10. 1. 1967; zřejmě vycházely oba soudy ve shodě se žalovaným z toho, že tento doplněk nebyl žádným novým posudkem, nýbrž pouze zdůvodněním původního posudku ze dne 6. 6. 1966.

Nesouhlasí-li pracovník s obsahem posudku o své pracovní činnosti, může se domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o posudku dověděl, u rozhodčího orgánu, aby organizace přiměřeně upravila tu část posudku, jejíž nesprávnost namítá (§ 60 odst. 2 zák. práce). Účelem tohoto ustanovení je zajistit pracovníku ochranu proti nesprávnému nebo nepravdivému pracovnímu posudku. Tuto ochranu má pracovník nejen proti prvnímu, nýbrž i proti každému dalšímu pracovnímu posudku, který o něm organizace zaslala jiné organizaci, u níž je pracovník v pracovním poměru nebo s níž chce sjednat pracovní poměr. Zákonem zamýšlená ochrana by nebyla zaručena, kdyby se pracovník nemohl bránit proti jakkoli označeným dodatkům k původnímu pracovnímu posudku; nelze totiž vyloučit, že teprve v tomto dodatku uvede organizace skutečnosti a okolnosti, s nimiž pracovník nesouhlasí. A nelze přece připustit, aby organizace vydala o pracovníkovi zcela stručný a nezávazný pracovní posudek, který by však dodatečně bez možnosti obrany pracovníka doplnila sdělením skutečností, s nimiž pracovník nesouhlasí. Z toho důvodu má pracovník právo dožadovat se úpravy pracovního posudku i jakéhokoli dodatku k němu; musí se však úpravy dožadovat u rozhodčího orgánu do tří měsíců ode dne, kdy se dověděl o obsahu posudku nebo dodatku k němu.

I když se tedy pracovník nedožadoval ve lhůtě tří měsíců úpravy původního pracovního posudku, může se jí dožadovat proti jakémukoli dodatku k takovému pracovnímu posudku do tří měsíců ode dne, kdy se dověděl o obsahu dodatku. To platí tím spíše, když organizace uvedla v dodatku skutečnosti a okolnosti, které nebyly obsaženy v původním pracovním posudku.

Tak tomu bylo i v daném případě, když žalovaný uvedl v dodatku ze dne 10. 1. 1967 mj., že žalobce „dokázal vzhledem k jeho všestranným schopnostem upravit hospodářský výsledek předávací inventury na manko odpovídající výši povoleného ztratného, ale dodatečným šetřením bylo zjištěno, že v deníku byly omylem uplatněny výnosy hracího automatu jako tržby za zboží ve výši 1896,60 Kčs a tím vzniklo této částce odpovídající manko, které na jeho nátlak bylo rozepsáno podle kolektivní hmotné odpovědnosti“. Toto tvrzení, které vlastně představuje obvinění z machinací hraničících s trestnou činností, nebylo obsaženo v původním posudku ze dne 6. 6. 1966.

I když tedy uplynutím tříměsíční lhůty podle § 60 odst. 2 zák. práce zaniklo právo žalobce domáhat se úpravy pracovního posudku ze dne 6. 6. 1966, nezaniklo jeho právo domáhat se úpravy dodatku ze dne 10. 1. 1967 k uvedenému pracovnímu posudku; úpravy tohoto dodatku se žalobce domáhal nepochybně včas.

Protože soudy obou stupňů zamítly návrh na úpravu pracovního posudku také ohledně dodatku ze dne 10. 1. 1967, porušily svými rozhodnutími v rozsahu shora uvedeném zákon v ustanovení § 60 odst. 2 zák. práce.