

20. 9. 2017

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak správně zaslat zápočtový list?

Jednou z povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru je vydání potvrzení o zaměstnání. Tato povinnost se vztahuje na všechny zaměstnance (pracovní poměr i dohody) a to bez ohledu na způsob skončení pracovního poměru.



DOHNAL PERTOT SLANINA

advokátní kancelář

Tato povinnost zaměstnavatele není vázána na žádnou součinnost zaměstnance, proto není potřebné, aby zaměstnanec o vydání potvrzení žádal a zaměstnavatel ani nesmí podmiňovat vydání potvrzení např. vrácením pracovních pomůcek aj.

Povinnost zaměstnavatele k vydání potvrzení o zaměstnání je vztažena k osobě zaměstnance, proto ji zaměstnavatel nemůže splnit tím, že potvrzení vydá např. novému zaměstnavateli zaměstnance, nebo manželce zaměstnance.

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP") nestanoví, kdy přesně má být potvrzení zaměstnanci vydáno. Vzhledem k tomu, že dle dílky § 313 odst. 1 ZP má být potvrzení vydáno "při skončení zaměstnání", může zaměstnavatel svoji povinnost splnit teprve v souvislosti se skončením pracovněprávního vztahu.

Teprve v momentě když má vědomost o tom, že pracovní poměr zaměstnance končí a kdy končí, může zaměstnavatel uvést do potvrzení všechny údaje uvedené v § 313 odst. 1 písm. a) až f) ZP.

Nejzazším termínem pro splnění této povinnosti bude den skončení pracovního poměru. Na uvedeném závěru nemůže nic změnit ani skutečnost, že se zaměstnanec nebo zaměstnavatel případně domáhají v soudním řízení podle § 72 ZP určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Dokud totiž není soudem pravomocně rozhodnuto o tom, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, považuje se rozvazovací právní jednání za platné.[1]

Problematické případy však zpravidla nastávají tehdy, když zaměstnanec bez omluvy přestane docházet do zaměstnání a zaměstnavatel tak musí přistoupit k doručení výpovědi či okamžitého zrušení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

V takovém případě totiž zaměstnavatel musí vyčkat, až si zaměstnanec písemnost převezme nebo až marně uplyne lhůta pro vyzvednutí písemnosti (§ 336 odst. 4 ZP). Teprve převzetím písemnosti

zaměstnancem nebo marným uplynutím lhůty k vyzvednutí zásilky u provozovatele poštovních služeb totiž nastává okamžik skončení pracovního poměru.

Praxi, kdy zaměstnavatelé zasílají v jedné obálce současně například zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zápočtový list, je nutno odmítnout jako nesprávnou. Zaměstnavatel totiž v takovém případě nemůže předjímat přesné datum skončení pracovního poměru a nemůže tak ani zaměstnanci předat řádně vyplněné potvrzení o zaměstnání dle § 313 odst. 1 písm. a) ZP (z důvodu nevyplněného nebo chybně vyplněného data skončení pracovního poměru).

Ve výše uvedených případech je proto nutno nejdříve zaslat zaměstnanci písemnost obsahující rozvázání pracovního poměru, vyčkat na informaci o doručení a následně bezodkladně zaslat zaměstnanci zápočtový list. Pokud by se nepřevzatá výpověď vrátila zaměstnavateli například 10. 1. 2017, ale zaměstnavatel odeslal zápočtový list až dne 25. 1. 2017, nelze na straně zaměstnavatele hovořit o splnění povinnosti dle § 313 ZP, neboť potvrzení o zaměstnání nebylo vydáno při skončení pracovního poměru.

V takovém případě hrozí zaměstnavateli jednak pokuta ze strany Státního úřadu inspekce práce a dále také možná povinnost k náhradě škody způsobené zaměstnanci, pokud by zaměstnanec prokázal, že mu včasným nevydáním zápočtového listu vznikla nějaká újma.[2]



Mgr. Jakub Oliva

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

[1] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1228.

[2] rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 ze dne 20. 3. 2003: Nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání (§ 60 zák. práce) [pozn.: nyní jde o § 313 ZP], odpovídá mu za škodu tím vzniklou podle § 187 odst. 2 zák. práce [pozn.: nyní § 265 odst. 2 ZP]. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělků zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)