

5. 2. 2020

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

Listiny při skončení pracovního poměru

Málokdo z lidí však ví, že zaměstnavatel má povinnost při skončení pracovního poměru předat zaměstnanci také určité listiny, které jsou následně důležité např. pro daňové...

Málokdo z lidí však ví, že zaměstnavatel má povinnost při skončení pracovního poměru předat zaměstnanci také určité listiny, které jsou následně důležité např. pro daňové účely, pro účely stanovení peněžité pomoci v mateřství, podpory v nezaměstnanosti či jiných dávek státní sociální podpory, a tedy má právo si o ně při skončení pracovního poměru u zaměstnavatele bez obav zažádat, pokud mu je nepředá/ nezašle on sám.



Této nevědomosti zaměstnanců často využívají samotní zaměstnavatelé, a své zákonné povinnosti si neplní.

Podívejme se tedy v tomto příspěvku, jaké listiny má zaměstnanec při skončení pracovního poměru obdržet od zaměstnavatele ze zákona, tedy měl by je obdržet od zaměstnavatele automaticky bez zvláštní žádosti, a o které si může zažádat, neboť je může v budoucnu potřebovat.

Mezi tyto listiny patří:

1. Zápočtový list
2. Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti
3. Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a z funkčních požitků, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění
4. Posudek o pracovní činnosti
5. Výstupní list

Hned v úvodu je třeba zmínit, že na listiny uvedené níže má zaměstnanec nárok, i v případě, že jeho pracovní poměr byl ukončen ve zkušební době.

1. Potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list)

Jde o velmi důležitý dokument, na který má zaměstnanec ze zákona, automaticky nárok, při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li vyrovnané veškeré závazky vůči zaměstnavateli. Potvrzení je třeba k nástupu do nového zaměstnání, a dále také slouží k následnému zdokumentování působení u zaměstnavatele pro účely vyřízení starobního důchodu.

Zápočtový list je upraven v ust. § 313 zákoníku práce, který uvádí výčet toho, co musí tento dokument obsahovat vždy. Mezi tyto údaje patří následující:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci,
- zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- 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,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Zaměstnavatel nemůže bez svolení zaměstnance uvést v zápočtovém listu další údaje. Pokud by přesto k uvedení údajů došlo, má každý právo se obrátit na příslušný soud, aby byl zápočtový list zaměstnavatelem přiměřeně upraven.

Na žádost zaměstnance je povinen zaměstnavatel uvést v odděleném potvrzení

- údaje o výši průměrného výdělku,
- zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozváznány z důvodu uvedených v ust. § 52 odst. 1 písm. g) a h) zákoníku práce (*porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem*),
- údaje o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Oddělené potvrzení se vydává pro Úřad práce v případě, že se zaměstnanec bude chtít registrovat do evidence uchazečů o zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti totiž nemá uchazeč o práci, se kterým byl z výše uvedených důvodů v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele**.

2. Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti

Tento tiskopis budete potřebovat, pokud Vaše nové zaměstnání přímo nenavazuje na předchozí zaměstnání.

Tiskopis získáte na příslušném Úřadu práce, kde jste povinni se přihlásit nejpozději do 3 pracovních dnů od skončení pracovního poměru nebo si jej můžete sami stáhnout na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Tiskopis nebudete vyplňovat ani Vy ani Váš zaměstnavatel, nýbrž mzdová účetní zaměstnavatele, kde jste naposledy pracovali.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má dle ust. § 39 odst. 1 zákona č. [435/2004](#) Sb., o nezaměstnanosti, v platném znění (dále jen „zákon o nezaměstnanosti“), každý kdo, za posledních 24 měsíců odvedl důchodové pojištění minimálně za polovinu této doby, tedy za 12 měsíců.

Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, nesmí být osoba poživitelem

starobního důchodu, nesmí být ve výkonu trestu, pobírat dávky nemocenského pojištění, podporu při rekvalifikaci či výsluhový příspěvek, jež by byl vyšší než podpora v nezaměstnanosti.^[1] Naopak na podporu mají nárok navíc i osoby, jež nesplňují shora uvedenou podmínku odvedení důchodového pojištění, ale splňují podmínku tzv. **náhradní doby zaměstnání** dle ust. § 40 zákona o nezaměstnanosti. Jedná se například o osoby, které pečovaly o dítě do věku 4 let, či vykonávaly veřejnou službu více než 20 hodin týdně či pečovaly o osoby různě postižené atd.

Výše podpory v nezaměstnanosti závisí na výši předchozího výdělku a délce pobytu na úřadě práce (podpůrcí době). Výše podpory v nezaměstnanosti je dána způsobem ukončení pracovního poměru a věkem.^[2]

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti se oproti roku 2019 mírně zvýšila, a to z částky 18.111 Kč na aktuální částku pro rok 2020 ve výši 18.279 Kč.

3. Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a z funkčních požitků, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění

Vydává zaměstnavatel po skončení pracovního poměru automaticky bez nutnosti jeho vyžádání. Tento dokument je důležitý pro účely ročního zúčtování záloh na daň a k vyplnění daňového přiznání, které za zaměstnance standardně vypracovává účetní zaměstnavatele.

Nemusí tomu tak být však vždy. Pokud například, vedle hlavního pracovního poměru, vykonáváte práci na základě dohody či jste poskytli sponzorský dar, nebo uplatňujete slevu z životního pojištění či za zaplacené úroky z hypotéky často jste odkázáni, že si máte nechat vypracovat daňové přiznání sami, na vlastní náklady. V takovémto případě je nutno zažádat, nejlépe do konce ledna u svého zaměstnavatele či přímo u jeho účetní o tento dokument, neboť jej musíte zavčas předat své zvolené účetní/účetnímu, který Vám daňové přiznání vypracuje. Daňové přiznání za předešlý rok je nutno vždy podat nejpozději do 31. 3. následujícího roku z, tedy za rok 2019 je nutno podat daňové přiznání na příslušný finanční úřad nejpozději do 31. 3. 2020.

4. Posudek o pracovní činnosti

Tzv. pracovní posudek upravuje zákoník práce v ust. § 314. Jedná se o písemnosti, které se týkají hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Vydává se pouze na žádost zaměstnance, kdy v případě, že zaměstnanec o tuto listinu požádá (ideálně písemně), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů posudek vydat.

Zaměstnavatel však není povinen vydat posudek dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku (uvedeno výše), je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem.

V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u příslušného soudu, aby zaměstnavateli byla uložena povinnost přiměřeně jeho posudek upravit.

5. Výstupní list

Jedná se o doklad, který potvrzuje vyrovnání Vašich závazků vůči zaměstnavateli, například pokud jste měli k dispozici pracovní telefon, vozidlo či notebook, je nutno tyto při skončení pracovního poměru v pořádku vrátit, popřípadě uhradit náklady na jejich opravu či jejich znovuzřízení při ztrátě. Přestože tento doklad zůstává uložený u zaměstnavatele, doporučujeme si pořídit jeho kopii, pro případné možné budoucí spory o to, zda byly veškeré Vaše závazky se zaměstnavatelem vyrovnány.

A výplatnice?

Výplatnici (výplatní pásku) neboli písemný doklad potvrzující jednotlivé položky mzdy by měl každý zaměstnanec obdržet automaticky, vždy v příslušném výplatním termínu, jež zaměstnavatel stanovil v pracovní smlouvě, popřípadě, jak plyne ze zákoníku práce, nejpozději poslední den kalendářního měsíce následujícího po vykonání práce. V případě, že Vám zaměstnavatel nedal/neposlal některé výplatnice za dobu trvání pracovního poměru, nejvyšší čas, kdy byste měli výplatnice obdržet je ke dni skončení pracovního poměru, případně dle dohody se zaměstnavatelem v ujednaný den. Pohlíďte si také, že výplatnici byste měli následně obdržet i za měsíc, v němž pracovní poměr skončil, byť by byl odpracován i jen 1 jediný den.

Závěrem nutno podotknout, že v případě, že Vám zaměstnavatel z jakéhokoli důvodu odmítá výše uvedené listiny předat, požádejte jej písemně, nejlépe doporučeným dopisem o tyto listiny, neboť na ně máte nárok. Pokud ani přes tuto písemnou výzvu listiny neobdržíte, neváhejte se obrátit se svým problémem na odborníka z odvětví pracovního práva, který Vám Vaši záležitost pomůže efektivně řešit.



Mgr. Adéla Lacinová Hubinková,
advokátka

[JUDr. David Pytela, MBA, LL.M. advokátní kancelář](#)

Litovelská 1349/2b
779 00 Olomouc

Tel.: +420 607 600 442
e-mail: pytela@akpytela.cz

[1] Ust. § 39 odst. 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o nezaměstnanosti, v platném znění zní:
Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem³³); to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem⁷⁹),
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů³⁴) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,
- který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, je v právním vztahu

vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3, nebo

- který je ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s); k výši příjmu nebo odměny se přitom nepřihlíží, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva.

[2] Ust. § 50 odst. 3 zákona č. [435/2004](#) Sb., o nezaměstnanosti, v platném znění zní:

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první. Vykonával-li uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost, ustanovení věty druhé se nepoužije. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)