

8. 8. 2013

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

Nárok na náhradu škody při nevydání potvrzení o zaměstnání a otázky kolem něj

Potvrzení o zaměstnání („zápočtový list“) je pro zaměstnance důležitým dokumentem s celoživotním významem. Je podkladem pro jeho nároky např. v oblasti podpory v nezaměstnanosti, dávek nemocenského pojištění nebo pro dobu tzv. započitatelné praxe. Význam potvrzení o zaměstnání ve vztahu k budoucímu zaměstnavateli je pak mj. v tom, že je v něm zachycen údaj o srážkách ze mzdy. Nový zaměstnavatel, jemuž zaměstnanec potvrzení o zaměstnání předkládá, tak získává důležitou informaci o tom, že na něho přechází povinnost srážet zaměstnanci ze mzdy stanovenou částku. Jak plyne z nejnovějšího rozsudku Nejvyššího soudu, potencionální zaměstnavatel může dokonce vázat uzavření pracovního poměru na jeho předložení.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 907/2012, ze dne 26. 3. 2013:

„Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nemá právní povinnost sjednat se zaměstnancem pracovní poměr (podle ustanovení § 7 odst. 1 zák. práce pracovní právní vztahy podle zákoníku práce mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele), může důvodně předložením potvrzení o zaměstnání podmiňovat vznik pracovního poměru. Za těchto okolností je nesplnění povinnosti vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání způsobilé zabránit zaměstnanci v jeho zaměstnávání a dosahování výdělku u nového zaměstnavatele, nebyl-li nový zaměstnavatel s ním ochoten bez předložení potvrzení sjednat pracovní poměr; postup zaměstnavatele, který odmítne uchazeče o zaměstnání zaměstnat v případě, že mu nepředloží potvrzení o zaměstnání, je v souladu se zákonem.“

Uvedené rozhodnutí je zajímavé nejen z důvodu nároku na náhradu škody při nevydání zápočtového listu, ale také se vyjadřuje k projevu vůle zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Konkrétně tento projev vůle nemusí být výslovně označen jako zrušení pracovního poměru ve zkušební době, postačí, pokud z jeho obsahu a okolností je patrná vůle jednajícího pracovní poměr ukončit (viz. dále).

Skutkový stav a průběh sporu

V uvedeném případě se žalobce domáhal, aby mu žalovaný (žalobcův bývalý zaměstnavatel) vyplatil částku 280 000 Kč jako ušlý výdělek s odůvodněním, že společnost XY žalobce odmítla "přijmout do zaměstnání", neboť žalobce jí nepředložil potvrzení o zaměstnání, které žalovaný žalobci přes jeho opětovné výzvy nevydal. Nesplněním této povinnosti žalovaný způsobil žalobci škodu spočívající v ušlém výdělku žalobce u společností XY v celkové výši 280 000 Kč.

Žalovaný namítal, že zaslal žalobci potvrzení o zaměstnání poštou s více než čtyř měsíčním zpožděním, protože žalobce svým chováním a jednáním znemožnil žalovanému vykonat úkony související s ukončením pracovního poměru účastníků, a že pracovní smlouva uzavřená mezi žalobcem a společností XY byla "fingovaná" a měla žalobci posloužit k podání žaloby a k získání bezdůvodného obohacení na úkor žalovaného.

V následujících měsících probíhal zajímavý spor, v němž nebyla o pestré rozhodování nouze. Spor probíhal ve zkratce takto:

1. Městský soud v Brně žalobu zamítl co do částky 35 000 Kč a uložil[1] žalovanému povinnost zaplatit žalobci 245 000 Kč;

Vycházel ze zjištění:

- že dne 15. 3. 2003 jednatelka společnosti XY s. r. o. Ing. I. M. podepsala "dodatek" k pracovní smlouvě, v němž uvedla, že *"z důvodu neprokázání ukončení předchozího zaměstnání prostřednictvím předložení zápočtového listu považuje pracovní smlouvu za neplatnou od samého počátku a z tohoto důvodu nebude se žalobcem uzavřen pracovní poměr"*.

Poté, co "dodatek" k pracovní smlouvě ze dne 15. 3. 2003 posoudil jako rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, dospěl soud prvního stupně k závěru, že žalovaný porušením své povinnosti vydat žalobci potvrzení o zaměstnání stanovené v ustanovení § 60 odst. 2 zákoníku práce[2], kterou splnil až v měsíci červenci 2003, způsobil žalobci škodu ve výši 245 000 Kč spočívající v ušlé mzdě, jíž mohl žalobce dosáhnout u společnosti XY.

2. K odvolání žalovaného Krajský soud v Brně rozsudek soudu prvního stupně zrušil[3] a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Vytknul soudu prvního stupně, že neprovedl důkaz výsledkem jednatekly společnosti XY Ing. I. M., neboť je třeba se zabývat tím, co bylo důvodem zrušení tohoto pracovního poměru ve zkušební době.

3. Městský soud v Brně, po doplnění dokazování, rozhodl obdobně a uložil[4] žalovanému povinnost zaplatit žalobci 245 000 Kč a náklady řízení.

Vyjádřil se tak, že "dodatkem" k pracovní smlouvě ze dne 15. 3. 2003 došlo ke zrušení sjednaného pracovního poměru ve zkušební době podle ustanovení § 58 odst. 1 tehdejšího zákoníku práce.

Uzavřel, že jediným důvodem tohoto zrušení pracovního poměru bylo nepředložení potvrzení o zaměstnání žalobcem, a že je proto dána příčinná souvislost mezi porušením povinnosti žalovaného vydat žalobci potvrzení o zaměstnání a vznikem škody spočívající v ušlé mzdě.

4. K odvolání žalovaného Krajský soud změnil[5] rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl.

Dospěl k opačnému závěru než Městský soud v Brně a to, že "dodatek" k pracovní smlouvě ze dne 15. 3. 2003 nelze interpretovat jako zrušení pracovního poměru ve zkušební době, neboť "to ze slovního vyjádření nevyplývá". Zdůraznil, že zákoník práce nestanoví, jakým konkrétním způsobem má zaměstnavatel splnit svou povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání; jestliže žalobce nevyvinul "ani minimální součinnost" k předání potvrzení o zaměstnání, jehož vydání žalovaný vázal na "dořešení některých záležitostí a osobní jednání", nelze podle názoru odvolacího soudu učinit závěr o odpovědnosti žalovaného za škodu podle ustanovení § 187 odst. 1 zákoníku práce.

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání.

Nejvyšší soud nesouhlasil se závěrem odvolacího soudu a naopak se ztotožnil se závěrem první instance, že sdělení společnosti XY ze dne 15. 3. 2003 umístěné pod textem pracovní smlouvy lze interpretovat jako zrušení pracovního poměru ve zkušební době, neboť je-li projev vůle nejednoznačný, je třeba přistoupit k interpretaci vůle, přičemž projev vůle třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití. Z obsahu posuzovaného „dodatku“ je bez pochybností zřejmé, že jím společnost XY projevila vůli žalobce, který jí ani dodatečně po uzavření pracovní smlouvy nepředložil potvrzení o svém

předchozím zaměstnání, nadále nezaměstnávat.

Zrušením pracovního poměru společností XY ve zkušební době žalobci vznikla škoda, neboť pozbyl možnost dosahovat výdělku ve výši 70 000 Kč měsíčně. Protože důvodem zrušení pracovního poměru mezi žalobcem a společností XY ve zkušební době byla skutečnost, že žalobce ani dodatečně po uzavření pracovní smlouvy nepředložil potvrzení o zaměstnání u žalovaného, který nesplnil svou povinnost vydat toto potvrzení žalobci při skončení pracovního poměru mezi ním a žalobcem, je mezi porušením této právní povinnosti žalovaného a vznikem škody u žalobce příčinná souvislost.

Okolnost, zda žalobce žádal žalovaného o vydání potvrzení o zaměstnání a zda k jeho vydání, které žalovaný podmiňoval uskutečněním osobního jednání mezi účastníky v jeho sídle, poskytl žalovanému součinnost, není pro závěr o příčinné souvislosti mezi porušením právní povinnosti žalovaného a vznikem škody na straně žalobce významná, **neboť povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání není - jak vyplývá z výše uvedeného - vázána na žádnou součinnost zaměstnance a musí být splněna nejpozději v den skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i bez žádosti zaměstnance.**

Časté chyby zaměstnavatelů ve vztahu k potvrzení o zaměstnání

Zaměstnavatelé často opomíjejí povinnost stanovenou jim zákoníkem práce v ust. § 313 odst. 1, a to vydat potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a uvést v něm příslušné údaje.[6]

Doba pro vydání potvrzení je ohraničena okamžikem, kdy se zaměstnavatel dozví, že pracovní poměr zaměstnance končí a kdy končí, a dnem skončení pracovního poměru. Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit i v případě skončení pracovního poměru dohodou nebo ve zkušební době, kdy ke skončení dojde ve velmi krátkém časovém úseku. Jako poslední den vydání byl den, k němuž byl pracovní poměr rozváznán, určen několika důvodů. Tím nejzásadnějším je ale reálná (ne)možnost zaměstnance potvrzení po skončení pracovního poměru získat. Je běžné, že komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemusí následně probíhat vždy ideálně, nemluvě o situaci, kdy se zaměstnavatel následně ruší či zemře.[7]

Jak formuluje Nejvyšší soud, nelze vydání potvrzení o zaměstnání podmiňovat součinností zaměstnance. Není možné tento dokument zadržovat ani s poukazem na odpovědnost zaměstnance za jím způsobenou a neuhrazenou škodu, ani vydání svěřených předmětů. Zkrátka jedná se o povinnost zaměstnavatele, která není vázána na žádné podmínky.

Další pochybení, které se v souvislosti s potvrzením o zaměstnání vyskytuje, je nesplnění náležitostí doručení tohoto dokumentu. § 334 zákoníku práce stanoví závazný postup pro doručování písemností zaměstnanci. Není pochyb, že potvrzení o zaměstnání je písemností uvedenou v odst. 1[8], tedy vztahuje se na něj postup v v tomto ustanovení uvedený.

V praxi se mnozí zaměstnavatelé odvolávají na tvrzení, že povinnost vydat potvrzení o zaměstnání splnili tím, že tento dokument byl připraven k osobnímu převzetí v sídle zaměstnavatele a zaměstnanec na výzvy k převzetí nereagoval. S ohledem na výše uvedené je však zákonem dán požadavek doručit potvrzení o zaměstnání nejprve

- 1. do vlastních rukou zaměstnance na pracovišti,
- 2. v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen,
- 3. prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací,
- 4. teprve není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Přičemž uvedené nelze považovat za alternativy nýbrž za chronologický postup, kdy teprve nemožnost předcházejícího opravňuje k použití následujícího.

V této souvislosti je vhodné upozornit na rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 (SJ 36/2011), podle kterého listiny uvedené v ustanovení § 266a odst. 1 věta první a druhá zákoníku práce z r. 1965 (nyní § 334 odst. 1) lze zaměstnanci doručit prostřednictvím držitele poštovní licence jen tehdy, není-li doručení možné provést samotným zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance, v jeho bydlišti nebo kdekoliv bude zastížen, a proto nemá právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím držitele poštovní licence v rozporu s ustanovením § 266a odst. 1 části třetí věty za středníkem zákoníku práce z r. 1965 (nyní § 334 odst. 2); to neplatí jen tehdy, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost skutečně převzal.

Potvrzení u dohody o provedení práce

V současné době zákon nerozlišuje povinnost vydat potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což je předmětem mnoha diskuzí zejm. v případě dohod o provedení práce. Ty jsou sjednány často jen pro jednorázové úkoly, přičemž povinnost vydat potvrzení je stanovena na okamžik dokončení tohoto úkolu. V případě dohod o provedení práce navíc zpravidla odpadá význam zápočtového listu co do nároků v oblasti sociálního zabezpečení, neboť účast na něm vzniká až při výdělku nad 10 000 Kč, což u dohod o provedení práce není obvyklé. Je třeba říct, že tato povinnost vydat zápočtový list u dohody o provedení práce byla zakotvena nově od 1. 1. 2012.

Jak bylo nastíněno v úvodu, zápočtový list má význam též ve vztahu ke srážkám ze mzdy (odměny), jelikož dle ust. § 313 odst. 1 písm. e) musí obsahovat údaj o tom, zda jsou srážky prováděny a související údaje. Odměna z dohody o provedení práce je však příjmem, ze kterého lze srážet v praxi jen zcela výjimečně podle ustanovení § 145 odst. 2 písm. a) ZP (tedy například na základě dohody o srážkách uzavřené dle ustanovení § 327 tohoto právního předpisu k úhradě dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli). Nicméně ve vztahu k výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v ustanovení § 299 odst. 1 občanského soudního řádu nenajdeme oporu, neboť mezi příjmy, které je pro výkon rozhodnutí či exekuce možno postihnout, odměnu z dohody o provedené práci nenajdeme. Srážkám podrobuje občanský soudní řád jen odměnu z dohody o pracovní činnosti.[9]

V souvislosti s tímto zákonným požadavkem se objevují názory, že se jedná o zbytečnou administrativní zátěž pro zaměstnavatele a že je tedy potvrzení o zaměstnání v případě dohod o provedení práce zbytečností. Nelze než uvést, že současná zákonná úprava tuto povinnost stanoví a její neplnění tedy může být sankcionováno. Případná změna zákona v tomto směru je navrhována, ale zda se uskuteční, není jasné.

Závěr

Vydání zápočtového listu je povinností, kterou musí zaměstnavatel splnit nejpozději v den skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičemž nestačí, aby byl tento dokument uložen v sídle společnosti, ale musí být zaměstnanci doručen do vlastních rukou.

Nevydáním potvrzení o zaměstnání se tak zaměstnavatel dopouští nejen porušení zákoníku práce a tedy čelí možné sankci ze strany inspekce práce, ale vystavuje se také možnosti povinnosti k náhradě škody z důvodu ušlého výdělku bývalého zaměstnance u potencionálního zaměstnavatele.

Mgr. Zuzana Divišová

[1] rozsudkem ze dne 6. 10. 2005 č. j. 16 C 207/2003-90

[2] z.č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, který pozbyl účinnosti 1. 1. 2007

[3] usnesením ze dne 30. 8. 2007 č.j. 15 Co 107/2006-113

[4] rozsudkem ze dne 30. 3. 2010 č. j. 16 C 207/2003-208

[5] Brně rozsudkem ze dne 9. 8. 2011 č. j. 15 Co 303/2010-233 ve znění usnesení ze dne 10. 8. 2011 č. j. 15 Co 303/2010-237

[6] a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,

b) druh konaných prací,

c) dosaženou kvalifikaci,

d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,

e) 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,

f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

[7] V případě smrti zaměstnavatele stanoví § 342 odst. 2 zákoníku práce možnost obrátit se s žádostí o vydání potvrzení o zaměstnání na krajskou pobočku Úřadu práce.

[8] Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

[9] viz. Výkladová stanoviska AKV, 10.část-k problémům pracovního práva.

© 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](#)