

21. 3. 2011

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

Potvrzení o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru a též při skončení dohody o pracovní činnosti (resp. pracovněprávního vztahu vykonávaného na jejím základě) je zaměstnavatel povinen, a to automaticky, bez jakékoliv žádosti zaměstnance, vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (v praxi tzv. zápočtový list) a uvést v něm (dle ust. § 313 odst. 1 zákoníku práce):

- 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 zvláště hrubým způsobem,[1]
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,[2]
- 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,[3]
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.[4]

Údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel podle ust. § 313 odst. 2 zákoníku práce povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení, údaj o výši čistého průměrného výdělku zaměstnance tedy do zápočtového listu nepatří.

Při skončení pracovněprávního vztahu vykonávaného na základě dohody o provedení práce se zápočtový list nevydává (alespoň to není povinností zaměstnavatele).

Závazný vzor neexistuje

Pro potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) není předepsán žádný oficiální (legální) tiskopis jako vzor. Ten by musel být součástí právního předpisu, avšak zákoník práce, ani jiný předpis jej v příloze neobsahují. Zaměstnavatelé často používají zakoupené formuláře z produkce různých poradenských firem a vydavatelství. Všechny takové tiskopisy však jsou pouze soukromým vydáním. Za úplnost a správnost obsahu potvrzení o zaměstnání odpovídají sami zaměstnavatelé, nikoliv autoři či vydavatelé formulářů.

Jen předepsané náležitosti

Zaměstnavatel by se měl vyvarovat toho, aby do potvrzení o zaměstnání uváděl údaje nad rámec předepsaný zákonem, aniž by s tím zaměstnanec souhlasil. [5]

Pokud by svévolně učinil součástí zápočtového listu např. skutečnosti hodnotící práci bývalého zaměstnance (zpravidla s úmyslem upozornit jeho budoucího zaměstnavatele na nedostatky zaměstnance), pak by se dopustil porušení zákona. Takové hodnocení může být součástí pouze pracovního posudku.

Ochrana u soudu

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem zápočtového listu - potvrzení o zaměstnání, může se ve smyslu ust. § 315 zákoníku práce domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, žalobou u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.[6]

Vydat ihned, bez odkladu, po (při) skončení zaměstnání

Povinnost vydat zápočtový list je spojena se skončením pracovněprávního vztahu; nesprávné jsou proto domněnky některých zaměstnavatelů, že na vydání potvrzení o zaměstnání mají lhůtu 8 či dokonce více dnů po skončení zaměstnání.

Zaměstnavatel není oprávněn vázat vydání zápočtového listu na splnění nějaké povinnosti zaměstnance - např. na úhradu způsobené škody, vrácení pracovních pomůcek apod. Pokud by zaměstnavatel způsobil, zvláště pak nevydáním (zadržováním) zápočtového listu, zaměstnanci škodu tím, že mu tak znemožnil vstoupit do nového zaměstnání a zaměstnanec toto prokázal, mohl by se pracovník účinně domáhat odškodnění. Ačkoliv v této souvislosti dlužno poznamenat, že řadu informací může zaměstnanec doložit svému potenciálnímu zaměstnavateli jinými doklady (např. údaje o zaměstnání nebo druhu konaných prací pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti; údaj o dosažené kvalifikaci zaměstnanec zpravidla stejně dokládá ještě příslušným výstupním dokumentem vzdělávací instituce - diplomem, vysvědčením atp.); nadto některé údaje z potvrzení o zaměstnání se týkají jen úzce vymezené (značně minoritní) skupiny zaměstnanců.

Z povinnosti zaměstnavatele vydat zápočtový list nevylučuje zákoník práce žádnou kategorii zaměstnanců; není proto rovněž pravda, že zápočtový list nemusí být vydán např. zaměstnancům odcházejícím do starobního důchodu nebo studentům na letní prázdninové brigádě (ať už vykonávané v režimu dohody o pracovní činnosti nebo v pracovním poměru).[7]

Zápočtový list nesmí být vydán nikomu jinému než zaměstnanci, kterého se týká; nelze jej proto zaslat např. novému zaměstnavateli, a to ani na jeho písemnou žádost.

Vedle žaloby, jíž se zaměstnanec domáhá, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně upravit potvrzení o zaměstnání, a pro jejíž podání je stanovena prekluzivní lhůta 3 měsíců ode dne, kdy se zaměstnanec o jejich obsahu dozvěděl, jak už bylo shora uvedeno, přichází v úvahu také žaloba, jíž se zaměstnanec domáhá samotného vydání těchto dokumentů resp. žaloba na náhradu škody, kterou mu zaměstnavatel způsobil uvedením nepravdivých údajů nebo nevydáním těchto dokumentů, jak už bylo rovněž naznačeno, pro něž žádná prekluzivní lhůta předepsána není, je třeba dodržet jen obecné promlčecí doby.

Specifický postup vydání potvrzení o zaměstnání upravuje ust. § 342 odst. 2 zákoníku práce, a to pro případ zániku pracovněprávního vztahu smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Nedojde-li po smrti zaměstnavatele ze strany oprávněných osob k pokračování v živnosti dle příslušného ustanovení živnostenského zákona, pak pracovněprávní vztah smrtí zaměstnavatele zaniká. Povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání přechází na místně příslušný (podle místa činnosti zaměstnavatele určený) úřad práce. Úřad práce vystaví zápočtový list jen, pokud ho o to zaměstnanec požádá a předloží mu potřebné doklady.

Závěr

Zákoník práce ani jiný právní předpis nezakazuje zaměstnavateli přijmout do pracovního poměru fyzickou osobu, která mu nepředloží potvrzení o zaměstnání vystavené jejím předchozím zaměstnavatelem. Na druhé straně je však třeba vzít v úvahu, že údaje uvedené v potvrzení o zaměstnání se zpravidla týkají nejen zaměstnance a jeho dosavadního zaměstnavatele, ale že mají právní význam především právě pro nového zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec sjednává pracovní poměr.

Zaměstnavatel může předložením potvrzení o zaměstnání podmiňovat vznik pracovního poměru. Za těchto okolností je pak nesplnění povinnosti dosavadního (předchozího) zaměstnavatele 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; na rozdíl od postupu zaměstnavatele, který by řádně včas potvrzení o zaměstnání nevydal.[8]

Nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, odpovídá mu za škodu tím vzniklou. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.

Adolf Maulwurf

Použitá literatura:

Chládková, A.: Nad zápočtovým listem, Průvodce pracovními právními předpisy č. 7-8/2007, BMSS-Start s.r.o.;

Chládková, A.: Potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list, PSK č. 3/2008, LINDE nakladatelství s.r.o.;

Hrouzková, V.: K problematice potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku, PSK č. 1/2010, LINDE nakladatelství s.r.o.;

Bukovjan, P.: Vydání potvrzení o zaměstnání, PaMservis, 9. 3. 2010, Verlag Dashöfer;

Klímová, R.: Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky, Verlag Dashöfer, 6. 4. 2010.

[1] Uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (a to zejména ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce) nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu. Zákon o zaměstnanosti v poznámce č. 33 – tzv. poznámce pod čarou - odkazuje ve svém ust. § 39 odst. 2 písm. a) na ust. § 55 odst. 1 písm. b) a na ust. § 52 písm. g) zákoníku práce (zákona č. [262/2006](#) Sb., v platném znění), má tedy mysli okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem resp. výpověď zaměstnavatele ve smyslu uvedených zákonných ustanovení. Jako důvod pro nepřiznání podpory v nezaměstnanosti mohou být však využity i jiné způsoby ukončení pracovního poměru (resp. dohody o pracovní činnosti), ve smyslu jiných ustanovení zákoníku práce: např. zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době, popř. dohoda o rozvázání

pracovního poměru, pokud k nim došlo z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zákon o zaměstnanosti tuto možnost nevyklučuje, v praxi to však nebudou časté případy. Příslušné ustanovení zákoníku práce o náležitostech potvrzení o zaměstnání, tedy ust. 313 odst. 1 (resp. příslušné ustanovení o uvádění důvodů rozvázání pracovně-právního vztahu, tedy ust. § 313 odst. 1 písm. d) výslovně na žádné ustanovení zákoníku práce o způsobu a důvodu skončení pracovního poměru neodkazuje. Díkce ust. § 313 odst. 1 písm. d) zákoníku práce tak má na zřeteli důvod rozvázání pracovně-právního vztahu, tedy porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, nikoliv formu rozvázání pracovně-právního vztahu, z čehož lze dovozovat, že do potvrzení o zaměstnání se neuvádí forma rozvázání pracovně-právního vztahu, ale jen jeho důvod. Ostatně tento přístup podporuje úprava rozvázání dohody o pracovní činnosti ve smyslu ust. § 76 odst. 5 zákoníku práce. Dohodu o pracovní činnosti je možno zrušit způsobem, který si její účastníci sjednali, dále pak (nebo jestliže se tak nestalo a zvláštní ujednání o způsobu rozvázání pracovně-právního vztahu v dohodě obsaženo není) dvoustrannou dohodou (ke sjednanému dni); jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku). (Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.) Možnost rozvázat dohodu o pracovní činnosti bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu nevyklučuje, že zaměstnavatele k jejímu ukončení vede právě skutečnost, že se zaměstnanec dopustil porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Formulace ust. § 313 odst. 1 písm. d) zákoníku práce není zcela jednoznačná a svádí i k možnému výkladu, že zaměstnavatel musí uvádět nejenom to, že k takovému rozvázání pracovněprávního vztahu došlo, ale též to, že pracovněprávní vztah z tohoto důvodu rozvázán nebyl. Proto by mohly úřady práce po zaměstnavatelích toto ujištění vyžadovat, aby nedošlo k neoprávněnému poskytnutí státních prostředků v podobě podpory v nezaměstnanosti. Tomu může zaměstnavatel předejít právě tak, že do potvrzení o zaměstnání případně uvede, že rozvázání pracovního poměru (nebo dohody o pracovní činnosti) nesouviselo s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

[2] Týká se pracovníků v hornictví, šlo-li o práci v hlubinných dolech - uvádí se v případě, že zaměstnání má vazbu na zákon č. [98/1987](#) Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

[3] To platí jak pro soudní a úřední exekuci, kdy je nutno uvést, kterým soudem nebo správním orgánem byla nařízena a číslo jednacích příslušného rozhodnutí, tak i pro srážky na základě uzavřených dohod o srážkách ze mzdy.

[4] Tj. dobu získanou v preferované pracovní kategorii v období před zrušením těchto pracovních kategorií vzhledem k tomu, že nároky vyplývající ze zařazení zaměstnání do tzv. I. a II. pracovní kategorie se přiznávají až do 31. 12. 2018; platí to jen pro výjimečné případy, a to podle přechodných ust. § 71 a 74 zákona č. [155/1995](#) Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení se zákonem č. [235/1992](#) Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

[5] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 981/2004, ze dne 24. 9. 2004: „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.“

[6] K tomu viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 870/2002, ze dne 5. 2. 2003.

[7] Srovnej Chládková, A.: Nad zápočtovým listem, Průvodce pracovně-právními předpisy č. 7-8/2007, BMSS-Start s.r.o. a obdobně Chládková, A.: Potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list,

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: zamýšlení 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](#)