

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

Potvrzení o zaměstnání

Zaměstnavatel má dle § 313 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání. Jeho náležitosti a otázky s jeho vydáním spojené jsou obsahem následujícího článku.

Náležitosti potvrzení o zaměstnání

Zaměstnavatel má dle § 313 zákoníku práce povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání. Zákoník práce uvádí v § 313 odst. 1 náležitosti potvrzení o zaměstnání, jedná se o:

- údaje o zaměstnání, tedy o jaký základní pracovněprávní vztah se jednalo, tzn. zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a jaká byla doba jejich trvání
- druh konaných prací
- dosaženou kvalifikaci
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby[1]
- údaje, zda jsou prováděny ze zaměstnancovy mzdy srážky, v čí prospěch, jaká je výše pohledávky, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše doposud 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

Některé údaje je zaměstnavatel na žádost zaměstnance povinen uvést v odděleném potvrzení o zaměstnání. Mezi tyto údaje patří podle § 313 odst. 2 zákoníku práce údaje o výši průměrného výdělku, údaje o tom, zda základní pracovněprávní vztah byl zaměstnavatelem rozvázán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem a údaje o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Jedná se o projev ochranné funkce pracovního práva, neboť jestliže je po zaměstnanci vyžadováno novým zaměstnavatelem potvrzení o zaměstnání, skutečnosti týkající se např. ukončení základního pracovněprávního vztahu z důvodu porušení povinností ze strany zaměstnance zvláště hrubým způsobem, se nemusí nový zaměstnavatel dozvědět. Pokud by tato skutečnost musela být uvedena v potvrzení o zaměstnání spolu se všemi ostatními náležitostmi, jistě by to mělo neblahý dopad na rozhodování nového zaměstnavatele, zda se zaměstnancem uzavírat pracovní smlouvu nebo jinou dohodu zakládající základní pracovněprávní vztah.

Důležitost potvrzení o zaměstnání pro zaměstnance

Vydání potvrzení o zaměstnání je pro zaměstnance velmi důležité. Jednak je potřeba předložit jej úřadu práce v případě, že zaměstnanec chce pobírat podporu v nezaměstnanosti, neboť potvrzení o zaměstnání je rozhodující pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Pokud má zaměstnanec příležitost vstoupit do základního pracovněprávního vztahu s jiným zaměstnavatelem,

je nutno si uvědomit, že tento zaměstnavatel nemá zákonnou povinnost pracovní smlouvu či jinou dohodu uzavírat. Zákoník práce nezakazuje zaměstnavateli přijmout do pracovního poměru osobu, která mu nepředloží potvrzení o zaměstnání. Jak ovšem uvádí rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 907/2012 ze dne 26. března 2013, „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 pro zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec nově sjednává pracovní poměr. Podle údajů obsažených v potvrzení o zaměstnání nový zaměstnavatel například plní povinnosti nového plátce mzdy při nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy zaměstnance“. Z výše uvedeného vyplývá, že nový zaměstnavatel může podmiňovat vznik pracovního poměru předložením potvrzení o zaměstnání, přičemž lze jen doporučit, aby toto potvrzení vyžadoval.

Lhůta k vydání potvrzení o zaměstnání a jeho doručení zaměstnanci

Zákoník práce v § 313 odst. 1 stanovuje zaměstnavateli lhůtu k vydání potvrzení o zaměstnání zaměstnanci a to „při skončení“ základního pracovněprávního vztahu. Zákonodárce stanovením této lhůty totiž pamatuje na to, že po skončení pracovněprávního vztahu je komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obtížnější, v některých případech i velmi zhoršená. Zaměstnavatel nemůže vydání potvrzení o zaměstnání podmiňovat jakoukoli součinností zaměstnance (např. není potřebné, aby zaměstnanec o jeho vydání žádal) a to ani splněním povinností zaměstnance (např. vydáním svěřených předmětů, pracovních pomůcek, náhradou škody způsobené zaměstnavateli).[2]

Co se týče doručení potvrzení o zaměstnání, toto se řídí ustanovením § 334 zákoníku práce. Potvrzení o zaměstnání představuje písemnost týkající se skončení základního pracovněprávního vztahu a musí být doručena do vlastních rukou zaměstnance na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a není-li doručení těmito cestami možné, teprve tehdy může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.[3]

Nesouhlas zaměstnance s obsahem potvrzení o zaměstnání

Zákoník práce v ustanovení § 315 uvádí, že nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit. Lhůta je v tomto případě dle názoru autorky stanovena zcela jistě správně. Pokud by totiž byl její začátek vázán na den, kdy měl zaměstnavatel povinnost potvrzení o zaměstnání vydat, tzn. den skončení pracovního poměru, zaměstnanci by bylo odepřeno domáhat se svého práva u soudu, jestliže by zaměstnavatel své povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání v den skončení pracovního poměru nedostál.

Porušení povinnosti zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání

Jestliže zaměstnavatel poruší svou povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení základního pracovněprávního vztahu, dopouští se přestupku podle § 12 odst. 1 písm. a) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce (dále jen „zákon o inspekci práce“), je-li fyzickou osobou nebo správního deliktu podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, je-li právnickou osobou, přičemž za tento přestupek/správní delikt lze uložit pokutu až do výše dva miliony korun českých.

Zaměstnavatel se také porušením své povinnosti vystavuje riziku, že zaměstnanci vznikne škoda v příčinné souvislosti s porušením povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání při skončení základního pracovněprávního vztahu (např. pokud zaměstnanec nebyl přijat do pracovního poměru u jiného zaměstnavatele z důvodu nepředložení potvrzení o zaměstnání, v důsledku čehož nedosáhl výdělku, kterého by jinak dosáhl, kdyby potvrzení předložil).

Závěr

Zaměstnavatelé často argumentují, že lhůta k vydání potvrzení o zaměstnání je příliš krátká, např. pokud zaměstnanec zruší pracovní poměr ve zkušební době. Zaměstnanec je však v pracovněprávním vztahu slabší smluvní stranou, kterou zákon chrání. Nevydání potvrzení o zaměstnání může pro zaměstnance znamenat fatální důsledky. Nezbývá než shrnout, že zaměstnavatel musí svou povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení základního pracovněprávního vztahu splnit, v opačném případě se dostává do rizika vzniku povinnosti k náhradě škody a uložení pokuty podle zákona o inspekci práce.



Mgr. Dominika Vašendová,
podnikový právník

[1] Nejvýše přípustná expoziční doba je dobou, která je stanovena jako nejdelší možná pro vystavení zaměstnance škodlivým vlivům při práci, kterými jsou např. prach, hluk, teplo, karcinogeny atd., jak uvádí nařízení vlády

č. [361/2007 Sb.](#), kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 907/2012 ze dne 26. března 2013.

[3] Jak je blíže uvedeno v rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 ze dne 14. července 2010.

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

Další články:

- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)

- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)