

5. 8. 2008

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

# Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek - dokumenty tradičně provázející skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti plynou zaměstnavateli na základě ustanovení zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) určité povinnosti, mezi něž patří rovněž vydání potvrzení o zaměstnání, tzv. „zápočtový list“, a požádá-li o to zaměstnanec, pak i vydání pracovního posudku.



**WEINHOLD LEGAL**

Obsahové náležitosti potvrzení o zaměstnání jsou stanoveny v § 313 odst. 1) zákoníku práce. Zaměstnavatel uvede v potvrzení o zaměstnání např. údaje o zaměstnání, druh konaných prací, odpracovanou dobu a s účinností od 1. ledna 2008 i údaj o tom, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Za zvláště hrubé porušení povinností jsou všeobecně považovány dlouhodobá neomluvená absence, soustavné pozdní příchody, nepřítomnost na pracovišti a požívání alkoholu na pracovišti. Na základě takového porušení povinností zaměstnancem může zaměstnavatel zrušit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě. V souvislosti se skončením pracovního poměru se zaměstnancem, který trvalým způsobem porušuje své pracovní povinnosti, se zdá celkem logické, že takový zaměstnanec nebude mít nárok ani na podporu v nezaměstnanosti. Úřad práce se dozví o tomto důvodu k nevyplácení podpory v nezaměstnanosti právě z potvrzení o zaměstnání, které musí bývalý zaměstnanec, žadatel o podporu v nezaměstnanosti, příslušnému pracovnímu úřadu předložit.

Potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci ihned po skončení zaměstnání, což znamená, že zaměstnavatel nemá žádnou dodatečnou lhůtu, nemůže vázat vydání potvrzení na splnění nějakých dalších podmínek a musí ho vydat pouze zaměstnanci a to v i případě, že jde o studenta „brigádníka“ nebo o osobu, která odchází do starobního důchodu. Zaměstnanec se při nesplnění této povinnosti zaměstnavatelem může obrátit na soud a v případě, že mu takovýmto postupem zaměstnavatele vznikla škoda, odpovídá za ni zaměstnavatel dle ustanovení § 265 odst. 2) zákoníku práce. Typicky se jedná o případ, kdy se zaměstnancem není u nového zaměstnavatele uzavřen pracovněprávní vztah z důvodu nemožnosti zaměstnance předložit potvrzení o zaměstnání. Zaměstnanci tímto jednáním zaměstnavatele vzniká škoda v podobě ušlého zisku, který by mu plynul z nově uzavřeného pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti.

V případě, že je zaměstnavatelem fyzická osoba, která zemře, a osoby oprávněné pokračovat v živnosti podle § 13 zákona č. [455/1991](#) Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, nevyužijí této možnosti, pracovní poměr zaniká a povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání má místně příslušný úřad práce. Učiní tak ale jen za předpokladu, že ho o to zaměstnanec požádá a předloží mu potřebné doklady (zpravidla výplatní pásky).

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel je rovněž povinen vydat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek), přičemž pracovním posudkem se rozumí všechny písemnosti, které se týkají hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností majících vztah k výkonu práce. K vydání pracovního posudku je ovšem zaměstnavatel povinen pouze v případě požádá-li ho o to zaměstnanec. Zaměstnavatel pak vydá pracovní posudek zaměstnanci do 15 dnů ode dne obdržení žádosti od zaměstnance; zaměstnavatel však není podle ustanovení § 314 zákoníku práce povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání.

Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se u soudu domáhat, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně jej upravit. Žalobní návrh může podat u příslušného soudu do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání dozvěděl a musí v něm uvést, jak má být posudek nebo potvrzení opraveno.

Pavla Šturmová  
[WEINHOLD LEGAL](#)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)