

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

## Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří mimo jiné povinnost vydat zaměstnanci na jeho požádání posudek o pracovní činnosti a při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří mimo jiné povinnost vydat zaměstnanci na jeho požádání posudek o pracovní činnosti a při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost posudek o pracovní činnosti, a to do 15 dnů od požádání. Zaměstnavatel však není povinen zaměstnanci vydat pracovní posudek dříve, než v době dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Pracovním posudkem se rozumí veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Jiné informace o zaměstnanci je zaměstnavatel oprávněn podávat pouze s jeho souhlasem, pokud právní předpis nestanoví jinak.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a další písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci. V potvrzení o zaměstnání vydaném zaměstnavatelem zaměstnanci při skončení pracovního poměru je třeba kromě údajů o zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikaci uvést skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění, údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii pro účely důchodového zabezpečení za dobu před 1. lednem 1993, odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby, dále musí být v potvrzení o zaměstnání uvedeno, 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, uvádějí se i údaje o dohodě o setrvání v pracovním poměru po určitou dobu po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia, včetně údajů o tom, kdy tato doba skončí, byla-li tato dohoda před 1. červnem 1994 uzavřena a rovněž je třeba uvést i údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na mzdové vyrovnání nebo na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

Judikatura Nejvyššího soudu potvrdila povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání a posudek o jeho pracovní činnosti hned při skončení pracovního poměru a nečekat tak až na případný výsledek občanského soudního řízení o neplatnost skončení pracovního poměru. Vydání předmětných nelze vázat ani na jinou skutečnost.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit.

## Další články:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)