

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

## Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání

Skončení pracovního poměru musí provázet nejen finační, ale i administrativní, vypořádání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel vydává povinně zaměstnanci potvrzení o zaměstnání - tzv. zápočtový list a na jeho žádost také posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek). Zápočtový list se tedy vystavuje automaticky, bez jakéhokoliv žádosti; pracovní posudek pouze na žádost zaměstnance. Ne každý pracovník žádá o zpracování posudku, typicky zaměstnanec, který jej potřebuje pro svého nového zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru musí provázet nejen finační, ale i administrativní, vypořádání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel vydává povinně zaměstnanci potvrzení o zaměstnání - tzv. zápočtový list a na jeho žádost také posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek). Zápočtový list se tedy vystavuje automaticky, bez jakéhokoliv žádosti; pracovní posudek pouze na žádost zaměstnance. Ne každý pracovník žádá o zpracování posudku, typicky zaměstnanec, který jej potřebuje pro svého nového zaměstnavatele.

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vystavení posudku, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. (Dalšími skutečnostmi může být hodnocení pracovníkovy iniciativy, schopnost týmové spolupráce atp.) Zaměstnavatel může hodnotit, jak se zaměstnanec osvědčil při plnění svých úkolů; nepřísluší mu hodnotit, zda se zaměstnanec hodí pro určitou práci u jiného zaměstnavatele; rovněž mu nepřísluší hodnocení soukromého života zaměstnance. Jiné než stanovené informace o zaměstnanci smí zaměstnavatel poskytovat jen s jeho souhlasem, pokud právní předpis nestanoví jinak.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel vždy povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) a uvést v něm předepsané skutečnosti. Dále je zaměstnavatel povinen vydat pracovníkovi další písemnosti týkající se jeho osobních údajů. (Mezi těmito ostatními doklady by mělo být zaměstnanci vráceno i potvrzení o zaměstnání vystavené předchozím zaměstnavatelem.) Pro potvrzení o zaměstnání není předepsán žádný oficiální (legální) tiskopis jako vzor. Ten by musel být součástí právního předpisu, avšak zákoník práce, ani prováděcí nařízení vlády (č. [108/1994](#) Sb., v platném znění), 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. Obsahové náležitosti potvrzení o zaměstnání stanoví § 3 nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., v platném znění.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit. Zaměstnavatel není oprávněn vázat vydání pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání na splnění nějaké povinnosti zaměstnance - např. na úhradu způsobené škody apod. Zaměstnavatel nemůže pozdržet vydání zápočtového listu ani z důvodu, že zaměstnanec bude po skončení pracovního poměru pokračovat v pracovní neschopnosti, která vznikla před skončením pracovního poměru. V takovém případě uvede v potvrzení o zaměstnání pouze údaje ke dni skončení pracovního poměru s poznámkou, že pracovní neschopnost dále trvá.

Richard W. FETTER (autor je právník)

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

## 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](#)