

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.

Další články:

- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [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?](#)