

1. 2. 2018

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

## Zápočtové listy u dohod o provedení práce

Jak je již v praxi velmi dobře zažito, je jednou ze základních povinností zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení pracovněprávního vztahu zápočtový list. Většina zaměstnavatelů si však stále myslí, že tato povinnost platí pouze ve vztahu k zaměstnancům, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu a zápočtové listy proto v případě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti nevydávají. Tato praxe je však od správného postupu dle zákoníku práce na míle vzdálena.



Dle § 313 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP") platí, že při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- 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,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Zákoník práce tak explicitně uvádí, že povinnost vydat zápočtový list platí nejen pro zaměstnance s pracovní smlouvou, ale také pro zaměstnance s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výše uvedený nešvar nesporně vznikl v důsledku novelizace právní úpravy, kdy § 313 ZP ve znění do 31. 12. 2011 požadoval vydání zápočtového listu pouze u pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracovali na základě dohody o provedení práce do 31. 12. 2011 zápočtový list dostávat nemuseli.

Dalším důvodem, proč zaměstnavatelé postupují v rozporu se zákonem, je existence velkého množství internetových článků a diskuzí, kde se uvádí, že v roce 2017 dojde k zásadní změně ("Zápočtové listy se v roce 2017 změní"), kdy je avizováno, že zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce již nebudou muset při skončení dohody dostávat zápočtové listy, pokud nejsou na základě dohody účastníkem nemocenského pojištění. V takovém případě se pak jedná o notoricky známé dohody o provedení práce s odměnou do 10 tisíc korun měsíčně (§ 7a zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů). Výše uvedené zprávy jsou však za současné situace pouze hoax.

Koncepční novela zákoníku práce, která měla výše uvedené změny přinést, je stále ve fázi druhého čtení v Poslanecké sněmovně a patrně nelze ani očekávat, že by kdy byla ještě přijata. V roce 2017 a ani v době, kdy byl psán tento příspěvek, tedy k žádné změně v oblasti vydávání zápočtových listů nedošlo a povinnost zaměstnavatele platí jak ve vztahu k zaměstnancům se smlouvami, tak ve vztahu ke všem zaměstnancům s dohodami.

Nevydání zápočtového listu lze pak považovat za přestupek či správní delikt ve smyslu zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů, za který lze uložit pokutu až do výše 2.000.000,- Kč (§ 12 odst. 1 písm. a) a § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce).



**Mgr. Jakub Oliva,**  
právník

[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Palackého 75/21  
779 00 Olomouc

V Jámě 699/1  
110 00 Praha 1

Tel.: + 420 732 441 267  
e-mail: [oliva@arws.cz](mailto:oliva@arws.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)