18. 6. 2007

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

Zápočtový list

Co všechno musí dle zákona obsahovat zápočtový list a lze se soudně domáhat jeho vydání?

Zápočtový list, resp. dle dikce zákoníku práce potvrzení o zaměstnání, je zaměstnavatel automaticky povinen vydat zaměstnanci jak při skončení pracovního poměru, tak i dohody o pracovní činnosti. Není přitom rozhodné, zda pracovní poměr končí výpovědí, dohodou či kupř. okamžitým zrušením.

Jak vyplývá z ustanovení § 313 odstavce 1 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), zápočtový list musí obsahovat zákonem požadované údaje. Těmito údaji jsou (i) informace o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání, (ii) druh konané práce, (iii) dosažená kvalifikace, (iv) odpracovaná doba (a při práci na vybraných pracovištích též další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby), (v) zda jsou ze zaměstnancovy mzdy 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 a konečně (vi) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Navíc, vzhledem k ochraně soukromí zaměstnance, je na jeho žádost zaměstnavatel povinen uvést údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti v odděleném potvrzení.

Výše uvedené údaje jsou údaji obligatorními. Uvede-li zaměstnavatel do zápočtového listu i jiné skutečnosti (tedy informace nad zákonem stanovený rámec), může se tak stát pouze se souhlasem zaměstnance. Jestliže zaměstnanec souhlas nedá, je zaměstnavatel povinen takové údaje ze zápočtového listu vypustit. Neučiní-li tímto způsobem, lze zmíněnou povinnost vynutit na zaměstnavateli za pomoci soudu.

Nevydá-li zaměstnavatel zaměstnanci zápočtový list vůbec, popřípadě obsahuje-li zápočtový list informace, se kterými zaměstnanec nesouhlasí, může se i zde obrátit na soud a domáhat se jeho vydání, resp. opravy soudní cestou.

V případě nesouhlasu s obsahem zápočtového listu však zákoník práce omezuje právo zaměstnance domáhat se žalobou u soudu jeho přiměřené opravy. Zákoník práce (konkrétně § 315 zákoníku práce) totiž stanoví „pouze“ tříměsíční lhůtu, ve které je třeba k soudu žalobu podat. Tato lhůta začíná běžet ode dne, kdy se zaměstnanec o obsahu zápočtového listu dověděl. V případě, že zaměstnanec žalobu v této lhůtě nepodá, uvedené právo ztrácí. K tomu, že zaměstnance právo ztratil a žalobu podal pozdě, by soud musel přihlížet z úřední povinnosti, tedy bez ohledu, zda tuto námitku protistrana v průběhu soudního řízení vznese či nikoliv.

V této souvislosti je vhodné též upozornit na rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze kterého vyplývá, že nesplní-li zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru zápočtový list, odpovídá mu za škodu tímto vzniklou. Jak z daného rozsudku dále vyplývá, „škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.“

Pro zájemce o výše uvedené soudní rozhodnutí uvádím, že jde o rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1491/2002,

ze dne 20. března 2003, který je volně dostupný na internetových stránkách Nejvyššího soudu www.nsoud.cz.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce
- Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku
- Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci
- Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce
- Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti
- Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích
- Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- K problematice zjišťování nemoci z povolání
- Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním
- Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud
- Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost