14. Povinnost zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Kapitola se zabývá povinností zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru.

Hlavní body kapitoly

- Ukončení pracovního poměru
- Povinnosti zaměstnavatele
- Zápočtový list
- Posudek o pracovní činnosti

Klíčová slova

Zaměstnanci, dokumenty, ukončení pracovního poměru.

Při skončení pracovního poměru, DPČ nebo DPP (avšak pouze u DPP s odvody, nebo pokud byly prováděny exekuce srážkami) **je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání** (zápočtový list) a uvést v něm:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a údaje 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, který orgán nařídil 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.

Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat, aby v odděleném potvrzení uvedl např. výši průměrného výdělku, zda pracovní poměr, DPP nebo DPČ byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem, a další skutečnosti rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Ukončení pracovního poměru kvůli porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem má negativní dopad na nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Zaměstnanec může zaměstnavatele také požádat o vydání posudku o pracovní činnosti (známého jako pracovní posudek) a zaměstnavatel je povinen tento posudek zpracovat a zaměstnanci předat. Zákoník práce stanoví lhůtu na zpracování pracovního posudku, posudek se vydává **do 15 dnů od žádosti zaměstnance**, ovšem ne dříve než v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru.



Pracovním posudkem se rozumí písemnost týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Může nastat situace, že zaměstnanec nebude s pracovním posudkem souhlasit a bude trvat na změně pracovního posudku. Potom musí ve lhůtě tří měsíců od vydání pracovního posudku podat k soudu žalobu, aby soud přikázal zaměstnavateli přiměřeně pracovní posudek upravit.

From:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/ - **Metodické příručky pro knihovny**

Permanent link:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/povinnost_zamestnavatele_pri_skonceni_pracovniho_pomeru

Last update: **2026/03/23 09:46**