

# 13. Povinnost zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Kapitola se zabývá povinnostmi 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, anebo 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 pohledávek,
- 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 zvláště hrubým způsobem, a další skutečnosti rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Ukončení pracovního poměru kvůli porušení pracovní povinnosti zvláště 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. ZP 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\\_skoncení\\_pracovního\\_pomeru?rev=1682421896](https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/povinnost_zamestnavatele_pri_skoncení_pracovního_pomeru?rev=1682421896)

Last update: **2023/04/25 13:24**

