

Potvrzení o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení. S ohledem na Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, která se promítá do ZOZOÚ¹ nesmí zaměstnavatel vydat potvrzení o zaměstnání nikomu jinému než zaměstnanci.

Vydání potvrzení o zaměstnání zaměstnanci nemůže zaměstnavatel vázat na jiné skutečnosti, než je skutečnost vlastního skončení pracovního poměru. Nelze třeba vázat vydání potvrzení o zaměstnání na včasné odevzdání pracovních pomůcek, předání pracovní funkce nebo uhrazení náhrady škody. **Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru**, tedy v poslední den jeho trvání, pokud se s ním samozřejmě nedohodne jinak.

Zaměstnanec se může domáhat splnění této povinnosti zaměstnavatele **žalobou u soudu**. Lhůta k podání žaloby není stanovena, je potřeba toto právo u soudu uplatnit v obecné promlčecí lhůtě, která činí 3 roky a běží ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé (kdy se poprvé mohl zaměstnanec se svým nárokem obrátit na soud).

Není-li zaměstnanci vydáno potvrzení o zaměstnání, lze mít zároveň za to, že zaměstnanci, kteří ve smyslu § 11 ZP jednali jménem zaměstnavatele (a nesplnili povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání) porušili právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Zaměstnanec může požadovat vydání potvrzení o zaměstnání i u právního nástupce zaměstnavatele, na kterého přešla práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů dle § 338 - § 345a ZP, pokud bude schopen prokázat, že u jeho předchůdce byl zaměstnán. Pokud by se například stalo, že by zaměstnanec byl v důsledku nevydání potvrzení o zaměstnání odmítnut v dalším zaměstnání, odpovídá mu za škodu tím způsobenou zaměstnavatel, který byl povinen potvrzení vydat.

Zaměstnanec musí prokázat, že jiný zaměstnavatel jej nepřijal do zaměstnání právě proto, že mu nemohl předložit potvrzení o předchozím zaměstnání.

Povinnost zaměstnavatele k vydání potvrzení o zaměstnání je vztažena pouze k zaměstnanci, proto ji zaměstnavatel nemůže splnit tím, že potvrzení vydá např. novému zaměstnavateli zaměstnance, manželce zaměstnance nebo jiné osobě odlišné od zaměstnance.

Potvrzení o zaměstnání (s údajem o tom, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z jeho mzdy, kterým soudem, v čí prospěch) **musí zaměstnanec** podle § 294 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, **předložit novému zaměstnavateli**.

V potvrzení o zaměstnání je nezbytné uvést:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci,
- zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,

¹ zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů

- zda jsou se 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,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Dále se v potvrzení o zaměstnání uvádějí údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti podle § 39 a násl. ZoZ². Tyto údaje je zaměstnavatel povinen uvést **na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.**

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit (§ 315 ZP). Žaloba zaměstnance musí v návrhu přesně obsahovat, která část potvrzení o zaměstnání má být změněna a jakým způsobem.

Potvrzení o zaměstnání při smrti zaměstnavatele

Dojde-li ke smrti zaměstnavatele - fyzické osoby a v živnosti není pokračováno k tomu oprávněnými osobami, zaniká rovněž pracovněprávní vztah zaměstnance k takovému zaměstnavateli. V takovém případě vzniká povinnost k vydání potvrzení o zaměstnání krajské pobočce úřadu práce příslušné podle místa činnosti zemřelého zaměstnavatele. Na rozdíl od povinnosti zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání bez jakékoli součinnosti zaměstnance (s výjimkou převzetí), povinnost vystavit potvrzení o zaměstnání vzniká krajské pobočce úřadu práce teprve na žádost zaměstnance, jehož pracovní poměr uvedeným způsobem zanikl. Navíc je zaměstnanec povinen předložit k tomu potřebné doklady.

Mikuláš Hubicsák, manager pro kolektivní vyjednávání
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ - ústředí

² zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů