

VI.7 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

VI.7.1 Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) (§ 313)

Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. 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 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 pro účely důchodového zabezpečení za dobu před 1. lednem 1993.

Údaje o výši průměrného výdělku a o tom, zda pracovní poměr, či dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti se v potvrzení o zaměstnání neuvádějí. Tyto údaje je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

Pokud zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání zaměstnanci včas nevydá nebo v něm uvede nepravdivé údaje, je povinen nahradit zaměstnanci škodu vzniklou takovým porušením povinnosti.