

VIII.9 Evidence pracovní doby

Za účelem kontroly dodržování limitů pracovní doby, minimálních dob odpočinku, maximálních limitů práce přesčas atd. stanoví § 96 zákoníku práce povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby.

Evidence musí být vedena minimálně v takovém rozsahu, aby z ní byl patrný začátek a konec:

- odpracované směny;
- odpracované práce přesčas;
- odpracované noční práce;
- odpracované doby v době pracovní pohotovosti;
- pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

Evidovat naproti tomu není třeba přestávky v práci na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávky a doby odpočinku, avšak v případě kontroly ze strany inspekce práce je zaměstnavatel povinen doložit, že tyto přestávky a doby odpočinku zaměstnancům řádně poskytl.

Evidovat pracovní dobu je zákonnou povinností zaměstnavatele, kterou nesmí v žádném případě přenášet na zaměstnance. Zaměstnavatel však může uložit zaměstnanci, aby mu poskytl při vedení evidence pracovní doby součinnost například tím, že bude evidovat předepsaným způsobem své příchody a odchody na pracoviště apod., avšak konečnou odpovědnost za řádné a úplné vedení evidence pracovní doby nese vždy zaměstnavatel.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

Judikát NSS:

4 Ads 244/2016 (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31.1.2017, čj. 4 Ads 244/2016 - 36, www.nssoud.cz)