

Evidencia pracovného času a nadčasov

Otázky:

1. Ak živnostník vedie za zamestnanca evidenciu pracovného času a nadčasov, musí mať na to nejaký predpísaný formulár, alebo to stačí písať na nejakých „svojich“ papieroch, do „svojej“ knihy?
2. Aké sú sankcie, ak napríklad inšpektorát práce kontrolou zistí, že živnostník nedodríava presnú evidenciu o tom, koľko ľudia odpracovali?

Odpovede:

Ad 1./

Evidencia pracovného času

Podľa ustanovenia § 99 ZP je zamestnávateľ povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

Zákonník práce nekonkretizuje, akým spôsobom má zamestnávateľ uskutočňovať evidenciu pracovného času. Závisí to od konkrétnych podmienok u zamestnávateľa a od samého rozhodnutia zamestnávateľa. Evidencia je potrebná za účelom ochrany zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný v prípade kontroly inšpektorátom práce túto evidenciu preukázať.

Ad 2./

Kontrola evidencie pracovného času a sankcie

Miestne príslušný Inšpektorát práce vykonáva dohľad podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v platnom znení – okrem iných činností dozerá na to, či pracovný čas u konkrétneho zamestnávateľa zodpovedá požiadavkám ochrany práce.

Inšpektorát práce uloží zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich zo Zákonníka práce alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv pokutu až do **100.000,- EUR**. Pokuty možno uložiť do dvoch rokov odo dňa prerokovania protokolu o výsledku inšpekcie práce a najneskôr do troch rokov odo dňa, keď bola porušená povinnosť. Porušovanie ustanovení ZP o pracovnom čase môže spôsobiť úrazy zamestnancov, inšpektorát práce prihliada na okolnosti konkrétneho prípadu – závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov, počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa, skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku a tiež na opakované zistenie toho istého nedostatku.