

## Zákonník práce - zmeny v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu

V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia nasledovné zmeny Zákonníka práce:

Zmeny	Bežná úprava
Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť <u>najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe</u> , a s platnosťou najmenej na týždeň.	Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi <u>najmenej týždeň vopred</u> a s platnosťou najmenej na týždeň.
Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi <u>najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka, najmenej dva dni vopred</u> . Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.	Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi <u>aspoň 14 dní vopred</u> . Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.
Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada <u>mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy</u> ; to neplatí, ak bola zo zástupcami zamestnancov dohodnutá iná náhrady mzdy, najmenej 60 % priemerného zárobku zamestnanca. Uvedené nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.	Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v § 142 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ mu poskytne <u>náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku</u> . Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
Zamestnávateľ <u>je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca</u> , ak to dohodnutý druh práce umožňuje. Zamestnanec <u>má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti</u> , ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.	Vyžaduje sa súhlas zamestnávateľa alebo dohoda so zamestnávateľom.

Na zamestnanca, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu, sa na vzťahuje zákaz výpovede.

Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 (návrat do zamestnania) posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.