**Dôvodová správa**

1. **Všeobecná časť**

Poslanec Národnej rady Slovenskej republiky Tomáš Valášek predkladá na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky novelu Zákonníka práce a ďalších zákonov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké a služobné pomery, a ktoré tak regulujú rôzne právne formy výkonu povolania. Zavádzané pravidlá majú tak byť rovnaké pre oblasť práce v zamestnaneckých pomeroch.

Cieľom novely je zaviesť možnosť pre zamestnávateľov, spravidla právnické osoby, podľa ich vlastného rozhodnutia, zaviesť regulovaný spôsob motivovania svojich zamestnancov/kýň k zaočkovaniu sa proti ochoreniu COVID-19.

Vzhľadom na pandemickú situáciu, jej ekonomické dopady, potrebu kolektívnej imunity a právne postavenie zamestnávateľov a zamestnancov/kýň, navrhujeme prijať predkladaný zákon, ktorý umožní zamestnávateľom motivovať svojich zamestnancov/kyne, aby sa dali zaočkovať, a tak rýchlejšie a efektívnejšie dosiahnuť potrebný stupeň zaočkovanosti na pracoviskách, v záujme dosiahnutia kolektívnej imunity, ktorá je na prospech celej spoločnosti a je nepochybne prioritou všeobecného záujmu.

Zavádzané pravidlá sú plne v súlade so zásadami rovnakého zaobchádzania so zamestnancami/kyňami v porovnateľnej situácii. Ich zavedenie je objektívne odôvodnené za účelom sledovania oprávneného záujmu dosiahnutia kolektívnej imunity a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Zamestnávatelia sú tí, ktorí niesli najväčší dopad pandemickej situácie, ktorí mali, a v mnohých prípadoch stále majú, zvýšené náklady súvisiace s bojom proti ochoreniu COVID-19. Ich prevádzková činnosť a ekonomický stav sú bezprostredne závislé od situácie šírenia ochorenia COVID-19 na ich pracoviskách. Je len málo prevádzok vo všeobecnom hľadisku, ktoré môžu riešiť túto situáciu prácou na diaľku, tzv. home-officom.

Zamestnávatelia nesú dôsledky neprítomnosti svojich zamestnancov/kýň v práci z dôvodu karanténnych opatrení, OČR, a v neposlednom rade, z dôvodu doby liečenia pri samotnom ochorení COVID-19, ale i času potrebného na zotavenie po jeho prekonaní.

Po prekonaní najakútnejších pandemických vĺn prichádzajú pre zamestnávateľov nové výzvy, týkajúce sa otázok očkovania proti ochoreniu COVID-19. S tým sú spojené najmä dva faktory, a to je dobrovoľnosť očkovania a ochrana osobných údajov zamestnancov/kýň (GDPR). Zamestnávatelia tak čelia praktickým problémom organizovania prevádzky a rozvrhnutia pracovného času.

V zmysle platnej legislatívy sú neprípustné akékoľvek úkony zamestnávateľa smerujúce k zisťovaniu a podmieňovaniu výkonu povolania zaočkovaním. Avšak i pre pozitívne motivovanie zamestnancov/kýň je potrebné vytvoriť právny rámec a umožniť tak tím zamestnávateľom, ktorí prejavia záujem, legálnym spôsobom upraviť svoje zamestnanecké programy a plne v súlade s legislatívou motivovať svojich zamestnancov/kyne k očkovaniu.

Predkladaná novela tak zavádza tri inštitúty, ktoré je možné využiť. Prvý z nich, predstavuje poskytnutie pracovného voľna na deň očkovania, pričom ide o rovnaký režim, ako v prípade darovania krvi. Tento inštitút je nárokovateľný zo strany zamestnanca/kyne a zamestnávateľ mu musí poskytnúť pracovné voľno na deň očkovania.

Ostatné dva zavádzané inštitúty sú ďalšia dovolenka a jednorazový finančný príspevok, ktorých poskytnutie je plne ponechané na rozhodnutí zamestnávateľa, pričom zamestnávateľ sa môže rozhodnúť pre niektorý z týchto inštitútov, alebo i pre ich kombináciu. Rovnako na strane zamestnanca/kyne je plne ponechané, či sa tohto motivačného programu zúčastní alebo nie.

Návrh tejto právnej úpravy vychádza z požiadaviek a potrieb trhu práce.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi a inými zákonmi, medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná.

1. **Osobitná časť**

**Čl. I**

**K bodu 1 a 2**

Zavádza sa možnosť pre zamestnávateľa poskytnúť dovolenku naviac, ako tzv. ďalšiu dovolenku, alebo jednorazový finančný príspevok. Rovnosť v zaobchádzaní so zamestnancami/kyňami musí byť zachovaná takým spôsobom, že pravidlá, ktoré v zmysle tejto novej zákonnej úpravy zamestnávateľ zavedie, musia platiť pre všetkých zaočkovaných rovnako (bez ohľadu na to, akou vakcínou sa dali zaočkovať, kedy tak urobili, ako i bez ohľadu na ich pracovné zaradenie, či druh vykonávanej práce a pod.).

Novela zavádza maximálnu výšku ďalšej dovolenky v rozmedzí 1 až 5 dní, aby bola zachovaná primeranosť a odôvodnenosť vo vzťahu k sledovanému všeobecnému záujmu a nebolo možné toto pravidlo neprimerane používať. Koľko dní ďalšej dovolenky zamestnávateľ presne určí, je potom na jeho rozhodnutí.

Na takto priznanú ďalšiu dovolenku sa budú rovnako vzťahovať všetky pravidlá o dovolenke, ako napríklad i nárok na jej preplatenie pri jej nevyčerpaní a pod.

**K bodu 3**

Novela zavádza voľno v deň očkovania obdobne ako v prípade darovania krvi. Je nepochybné, že obe tieto činnosti sú pre spoločnosť vysoko prospešné a zaslúžia si tak osobitnú pozornosť v úprave zákonníka práce.

Pravidlá pre osoby, ktoré sa rozhodli dať sa zaočkovať, by mali byť rovnaké ako pre tých, ktorí sa rozhodli darovať krv. Darcovstvo krvi je postavené na rovnakom princípe dobrovoľnosti. Nemožno tak namietať akúkoľvek diskrimináciu medzi darcami/darkyňami a osobami, ktoré sa buď rozhodli krv nedarovať, alebo hoci by i chceli byť darcami/darkyňami krvi, nie je to v ich prípade možné zo zdravotných dôvodov. Rovnako je potom potrebné nahliadať i na očkovanie.

**K bodu 4**

Ďalej sa v rámci sociálnej politiky zamestnávateľa zavádza možnosť vyplácať jednorazový finančný príspevok zamestnancom/kyniam, ktorí/é sa dali zaočkovať. Ich rozhodnutie má pozitívny dopad na všetkých ostatných a zlepšuje tak pracovné podmienky ostatných zamestnancov/kýň, nakoľko vytvára bezpečnejšie prostredie na výkon práce. Ako také si zaslúži podporu a ocenenie. Preto bol tento jednorazový finančný príspevok zaradený v časti sociálna politika zamestnávateľa.

Jednorazový finančný príspevok sa zavádza i preto, že sú zamestnávatelia, ktorých prevádzka neumožňuje využiť inštitút ďalšej dovolenky a preto uprednostňujú finančnú motiváciu k zaočkovanosti svojich zamestnancov/kýň.

Pre jednorazový finančný príspevok je stanovený strop, maximálna výška, ktorá vychádza z logiky právnej úpravy zákonníka práce v siedmej časti sociálna politika zamestnávateľa, kde sú uvedené osobitné situácie (ako je rekreácia zamestnancov/kyne, príspevok na športovú činnosť dieťaťa), kde zákonník práce zavádza peňažné príspevky pre zamestnancov/kyne v sume až 275 eur za kalendárny rok. Keďže i očkovanie sa realizuje raz ročne (či už pozostáva z jednej dávky alebo dvoch) vychádza potom suma jednorazového finančného príspevku za očkovanie rovnako v maximálnej výške 275 eur za rok. Ide teda o jeden finančný príspevok za jedno plné zaočkovanie. O konkrétnej výške jednorazového finančného príspevku sa rozhodne sám zamestnávateľ, musí byť však rovnaká pre všetkých zaočkovaných zamestnancov/kyne.

Zároveň sa stanovuje, že na takto vyplatenú peňažnú sumu sa z účtovného, daňového a ďalšieho právneho hľadiska, a to na strane zamestnávateľa, ako poskytovateľa sumy, ako i na strane zamestnanca/kyne, ako prijímateľa/ky sumy, sa má nahliadať rovnako, ako na finančný príspevok na stravovanie. Finančný príspevok by sa tak mal vyplatiť spravidla v najbližšom výplatnom termíne mzdy zamestnanca/kyne, ktorá sa vypláca za mesiac, v ktorom zamestnanec/kyňa preukázal svoje zaočkovanie sa zamestnávateľovi, ktorý poskytuje tento jednorazový finančný príspevok. Rovnako na exekúcie, zrážky zo mzdy a zdaňovanie príjmu zamestnanca/kyne, sa použijú pravidlá platné pre finančný príspevok na stravovanie.

**Čl. II**

**K bodu 1**

Inštitút ďalšej dovolenky sa rovnako zavádza aj pre štátnu službu profesionálnych vojakov.

**K bodu 2**

Inštitút jednorazového finančného príspevku sa rovnako zavádza aj pre štátnu službu profesionálnych vojakov.

**Čl. III**

Motivačné inštitúty pre zaočkovaných/né sa rovnako vzťahujú aj na štátnozamestnanecký pomer.

**Čl. IV**

**K bodu 1**

Inštitút ďalšej dovolenky sa rovnako zavádza aj pre štátnu službu príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

**K bodu 2 a 3**

Dopĺňa sa úprava služobného voľna na čas cesty na očkovanie, samotné očkovanie, cesty späť a zotavenie po očkovaní.

**K bodu 4**

Inštitút jednorazového finančného príspevku sa rovnako zavádza aj pre štátnu službu príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

**Čl. V**

Motivačné inštitúty pre zaočkovaných/né sa rovnako vzťahujú aj na výkon služby v Hasičskom a záchrannom zbore.

**Čl. VI**

**K bodu 1**

Inštitút ďalšej dovolenky sa rovnako zavádza aj pre príslušníkovi finančnej správy.

**K bodu 2 až 5**

Dopĺňa sa úprava služobného voľna na čas cesty na očkovanie, samotné očkovanie, cesty späť a zotavenie po očkovaní.

**K bodu 6**

Inštitút jednorazového finančného príspevku sa rovnako zavádza aj pre príslušníkov finančnej správy.

**Čl. VII**

Navrhovaná úprava motivačných inštitútov ďalšej dovolenky a jednorazového finančného príspevku sa má aplikovať na všetky zaočkované osoby bez ohľadu na časové hľadisko, kedy sa dali zaočkovať. Musia však zároveň túto skutočnosť preukázať svojmu zamestnávateľovi po nadobudnutí účinnosti tohto zákona, a to v prípadoch, kedy sa zamestnávateľ rozhodne využiť túto možnosť.

Zo všeobecného hľadiska, pravidlo zavedené zamestnávateľom musí platiť rovnako pre všetkých zúčastnených prvej vakcinácie. Preto by malo byť zavedené bez časového obmedzenia, aby sa vzťahovalo na všetky osoby zaočkované v rámci prvej vakcinácie. Ak sa zamestnávateľ rozhodne neskôr zvýšiť poskytované motivačné inštitúty, aby dosiahol vyšší efekt motivácie a zaočkovanosti, musí v takom prípade dorovnať poskytované motivačné inštitúty aj všetkým ostatným zaočkovaným zamestnancom/kyniam t.j. priznať dovolenku alebo dorovnať finančný príspevok (pričom v takom prípade sa bude na toto dorovnanie nahliadať stále ako na súčasť jednorazového finančného príspevku). Na neskoršiu zmenu v zavedených pravidlách motivačných inštitútov sa pri skončení pracovného pomeru nebude prihliadať.

Zamestnávateľ musí zaviesť tieto motivačné inštitúty pre všetkých rovnako bez ohľadu na to, či ide o pracovný pomer, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, agentúrne zamestnávanie, bez ohľadu na dĺžku trvania pracovného pomeru, skúšobnú dobu, a pod. Zavedené pravidlá sa musia vzťahovať rovnako i na tých, ktorí práve nastúpili do nového zamestnania. Pravidlá určujú zamestnávatelia a tak majú zamestnanci/kyne vždy nárok využiť poskytované motivačné benefity i u viacerých zamestnávateľov pri zmene zamestnania. Obdržanie sumy jednorazového finančného príspevku u jedného zamestnávateľa nebude prekážkou na obdržanie sumy jednorazového finančného príspevku u iného zamestnávateľa pri zmene zamestnania.

**Čl. VIII**

Účinnosť novely sa navrhuje dňom vyhlásenia, aby bolo možné motivačné inštitúty a pracovné či služobné voľno aplikovať čo najskôr s ohľadom na akútnosť pandemickej situácie.