**D ô v o d o v á s p r á v a**

**Všeobecná časť**

Návrh zákona, ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov predkladá na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky.

**Cieľom predloženého návrhu zákona je znížiť maximálnu náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z 36 mesiacov na 6 mesiacov, vzhľadom na skutočnosť, že lehota na podanie určovacej žaloby je 2 mesiace, považujeme čas, za ktorý môže súd uložiť zamestnávateľovi uhradiť mzdu zamestnancovi za neprimerane dlhý.**

Základným predpokladom uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde je podanie žaloby zamestnancom, predmetom ktorej je určenie, že pracovný pomer sa skončil neplatne. Podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

            Súčasná právna úprava umožňuje, aby v prípade úspešnej žaloby o určenie trvania pracovného pomeru súd priznal zamestnancovi náhradu mzdy až za čas 36 mesiacov.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, zákonmi a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ako aj s medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, ako aj s právom Európskej únie.

Návrh zákona nebude mať vplyv na verejné financie, podnikateľské prostredie, nebude mať sociálny vplyv ani vplyv na životné prostredie a informatizáciu spoločnosti.

**B.**                **Osobitná časť**

**K čl. I**

**K bodu 1**

 V navrhovanom znení § 79 je upravené neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Obdobne, ako pri neplatne skončenom pracovnom pomere zo strany zamestnanca, ani tu sa napriek neplatne skončenému pracovnému pomeru pracovný pomer nekončí, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Výnimkou je rozhodnutie súdu, ktoré určí, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zároveň sa ohraničuje náhrada mzdy na 6 mesiacov, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 6 mesiacov. Ďalej sa ustanovuje, že ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, alebo bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

**K čl. II**

Účinnosť predkladanej novely sa navrhuje od 1. januára 2017.