

12. 5. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Neplatnost ustanovení pracovního řádu a pravomoci oblastního inspektorátu práce

V nedávné době byla na stránkách veřejné ochránkyně práv zveřejněna tisková zpráva,[1] ve které byly uvedeny určité překvapivé závěry. Ombudsmanka došla k závěru, že oblastní inspektorát práce (dále jako „Inspektorát“) má povinnost v případě podezření na neplatnost určitých ustanovení pracovního řádu zaměstnavatele:



- 1. **provést u zaměstnavatele kontrolu,**
- 2. v případě, že zaměstnavatel vydal pracovní řád obsahující neplatná ustanovení, má Inspektorát **uložit zaměstnavateli povinnost odstranit zjištěný nedostatek**, a to i kdyby nebylo možné zaměstnavatele finančně postihnout.

Tyto závěry ombudsmanka vyvozuje z obecné povinnosti Inspektorátu provádět kontroly nad dodržováním závazných pracovněprávních předpisů. Konkrétně pro daný případ uvádí: *„Inspektorát měl vzít v úvahu, že ostatní zaměstnanci nemusí mít povědomí o tom, že je vnitřní předpis v rozporu se zákonem. Nemohou ani vědět, jestli by k němu soudy přihlížely nebo ne. Nehledě k existující hrozbě ukončení pracovního poměru, kdy by zaměstnanci nezbývalo, než se pak se zaměstnavatelem soudit o neplatnost výpovědi. Právě plošný dopad na všechny zaměstnance a jejich práva je v tomto případě nejzávažnější“.*

Máme za to, že tyto závěry plynou z extenzivního výkladu pravomocí Inspektorátu a nemají oporu v zákonné úpravě. Níže krátce rozebíráme současnou právní úpravu.

Relevantní právní úprava

Pracovní řád je upraven v ust. § 306 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „ZP“), a to tak, že se jedná o zvláštní druh vnitřního předpisu zaměstnavatele, který rozvádí ustanovení ZP, popřípadě zvláštní právní předpisy, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Zároveň se uplatní ust. § 305 odst. 1 ZP, kterým se **zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.** Právě v tom spočívalo pochybení zaměstnavatele v uvedeném případě.

Ustanovení, ze kterého ombudsmanka vyvodila povinnost (a zároveň pravomoc) Inspektorátu provést kontrolu a uložit opatření k odstranění nedostatků je ust. § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. [251/2005](#) Sb. o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů (dále jako „ZIP“) **„Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z (...) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům (...) práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích“.** Za účelem odstranění zjištěných

nedostatků, tj. za porušení zákonem uložené povinnosti, může Inspektorát dle ust. § 7 odst. 1 písm. g) ZIP „**ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole**“. V této souvislosti je nutné vymezit, co je ve smyslu tohoto ustanovení pokládáno za „nedostatky“ resp. porušení kterých povinností je pro účely kontroly ze strany Inspektorátu relevantní. Vzhledem k tomu, že Inspektorát vykonává nad zaměstnavateli správní dozor, uplatní se níže uvedený teoretický výklad[2]: „*Pro charakteristiku správního dozoru má velký význam stanovit, z čeho vyplývá, že chování dozorovaného subjektu je vyhodnoceno jako žádoucí, či nikoli. V právním státě by mělo jít výlučně o to, zda je či není toto chování v souladu s právem. Povinnosti, jejichž pozorování je při výkonu správního dozoru relevantní, vyplývají: ze zákona nebo jiného právního předpisu, z jiného předpisu, jehož závaznost zakládá zákon, z opatření obecné povahy, ze správního aktu, z veřejnoprávní smlouvy. Jestliže zákon nestanoví něco jiného, může jít pouze o veřejnoprávní povinnosti.*“ Máme za to, že právě veřejnoprávní povinnost zaměstnavatele v tomto případě není dána.

Závěr

Ust. § 306 ZP v první řadě nestanoví zaměstnavateli žádnou povinnost, ale pouze **oprávnění vydat pracovní předpis za podmínek stanovených ZP**. Za nedodržení těchto podmínek přitom ZP stanoví jako **následek absolutní neplatnost, nikoliv sankci ve formě odpovědnosti za přešůpek / správní delikt. Nejedná se o veřejnoprávní sankci, která by značila, že povinnost dodržet podmínky ZP při vydávání pracovního řádu je povinností veřejnoprávní.** Následky neplatnosti pracovního řádu tak budou zakládat **pouze soukromoprávní nároky jednotlivých zaměstnanců v případě, že na základě těchto neplatných ustanovení pracovního řádu budou omezena nebo porušena jejich práva.**

ZIP přitom nestanovuje výslovnou pravomoc Inspektorátu vykonávat dozor nad zákonností vnitřních předpisů zaměstnavatelů jako výjimku z pravidla, že správní dozor hodnotí především dodržování veřejnoprávních povinností. **Jedná se tedy zřejmě o extenzivní výklad pravomocí Inspektorátu ze strany veřejné ochránkyně práv, který je ve smyslu zásady enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí nepřijatelný.**



Mgr. Alice Kubíčková, LL.M.,
partnerka

Mgr. Veronika Řezníčková,
advokátní koncipientka

[LP Legal, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 240 760

e-mail: office@lplegal.cz

[1] Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[2] Hendrych, D. a kol. Správní právo. Obecní část. 8. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 285

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)