23. 12. 2004

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

Pracovní řád

Naše společnost jako zaměstnavatel vydala vnitropodnikovou organizační směrnici – pracovní řád. V pracovním řádu jsou blíže určeny takové skutečnosti jako vedoucí pracovníci, rozvrh směn, časy přestávek apod. S pracovním řádem byli seznámeni všichni zaměstnanci naší společnosti, nikdo vůči jeho obsahu nevznesl žádné námitky. Pracovní řád byl vydán z rozhodnutí ředitele společnosti. Nebyl projednán a odsouhlasen odborovým orgánem, protože odborová organizace u naší společnosti nepůsobí, žádný naší společnosti nadřízený orgán neexistuje. Podle zákoníku práce je však dle našeho názoru právě z důvodů neprojednání pracovního řádu s odborovou organizací tento pracovní řád neplatný. Co lze v takovéto situaci podniknout?

Dle § 82 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, mohou zaměstnavatelé vydávat pracovní řády. Zaměstnavatelé uvedení v § 73 odst. 2 zákoníku práce jsou povinni vydat pracovní řád. Pracovní řád blíže rozvádí v souladu s právními předpisy ustanovení tohoto zákoníku podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele. Jedná se tak zejména o stanovení pružné pracovní doby v souladu s § 85a odst. 2 zákoníku práce, podmínky kontroly věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí od zaměstnavatele, popřípadě prohlídky zaměstnanců prováděné k ochraně majetku zaměstnavatele v souladu s § 170 odst. 3 zákoníku práce či o stanovení vedoucích zaměstnanců, na jejichž pokyn je pracovník povinen se podrobit zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek v souladu s ust. § 135 odst. 4 písm. g) zákoníku práce apod.

Pracovní řád může zaměstnavatel vydat, pokud orgán nadřízený zaměstnavateli nevydal pracovní řád pro zaměstnavatele jím řízené. Orgán nadřízený zaměstnavateli a zaměstnavatelé vydávají pracovní řády s předchozím souhlasem příslušných odborových orgánů, jinak jsou tyto pracovní řády neplatné.

Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

S ohledem na výše uvedené není odpověď na tento dotaz nikterak složitá. Pokud u společnosti jako zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, její předchozí souhlas dle ustanovení § 82 odst. 3 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, se samozřejmě nevyžaduje a pracovní řád může být vydán pouze rozhodnutím zaměstnavatele. Takto vydaný pracovní řád tudíž není neplatný z důvodu neexistence souhlasu příslušných odborových orgánů.

K tomu lze odkázat na text komentáře zákoníku práce autorů M. Součkové a kol., vydavatelství C.H.Beck, rok vydání 2004, 4. vydání, str. 244 poslední odstavec.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu