

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 nevznese žádné námítky. 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.

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)