

XIV.8.3 Vnitřní předpis a pracovní řád

Kromě kolektivních smluv může rovněž zaměstnavatel vydávat vnitřní předpisy a jako specifický druh vnitřního předpisu též pracovní řád.

Zaměstnavatel může vnitřním předpisem (§ 305) stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví zákoník práce. Navíc se zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva zakotvená v zákoníku práce. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlízí se k tomu.

Vnitřní předpis vydává zaměstnavatel, podmínkou jeho platnosti je písemná forma. Neplatný je rovněž celý vnitřní předpis nebo dotčené části v případě, že je v rozporu s právními předpisy, nebo byl vydán se zpětnou účinností.

Vnitřní předpis se vydává zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku. Vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.

Vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů a umožnit všem zaměstnancům k němu přístup.

Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo ze základního pracovněprávního vztahu, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo z pracovněprávního vztahu, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.

Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád (§ 306). Pracovní řád rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Pracovní řád nemůže obsahovat úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích.

Pracovní řád jsou povinni vydat zaměstnavatelé uvedení v § 303 odst. 1 zákoníku práce (například správní úřady, soudy, státní zastupitelství, vybrané orgány územních samosprávných celků).

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, může zaměstnavatel vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je jeho vydání nebo změna neplatná.

Judikát NS: 21 Cdo 4135/2010