14. 9. 2006

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

Co není zakázáno, je dovoleno

Hodně se psalo o tom, že nový zákoník práce zavádí značnou smluvní volnost podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Jaké jsou tedy zákonné limity smluvní volnosti?

Nový zákoník práce s účinností od 1.1.2007 skutečně zavádí zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“. Tento princip na první pohled vypadá značně liberálně a představuje možnost sjednat s pracovníkem v pracovní smlouvě či jiné dohodě práva a povinnosti, pokud není takové sjednání zákonem výslovně vyloučeno.

Jak tedy vypadá tato zásada v praxi? Pokud se podíváme na to, co je zákonem zakázáno, zjistíme, že ona liberálnost má ve skutečnosti značná omezení. Zákoník práce totiž výslovně zakazuje zejména smluvně se odchýlit od ustanovení, která jsou vyjmenována v § 363 (více než stovka paragrafů), dále od jakýchkoli ustanovení ukládajících povinnost (ledaže jde o odchylku ve prospěch zaměstnance), všech ustanovení upravujících náhradu škody a ustanovení odkazujících na aplikaci občanského zákoníku.

Dále nelze sjednat peněžní postihy za porušení povinnosti zaměstnance, nelze požadovat ani sjednat zajištění závazků, nelze sjednat mzdové nároky nad nebo pod výslovně přípustné limity stanovené právním předpisem, nelze uzavřít nepojmenovanou smlouvu resp. dohodu podle občanského zákoníku, pokud odporuje obsahu či účelu zákoníku práce a nelze sjednat odchylnou úpravu od jakéhokoli ustanovení, z jehož povahy plyne, že se od něho nelze odchýlit.

Sečteno a podtrženo – deklarovaná smluvní volnost je v podstatě omezena na sjednání příznivějších podmínek pro zaměstnance, a to víceméně v nepodstatných záležitostech.

JUDr. Karel Zuska
AK HOLEC, ZUSKA & Partneři

© 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