

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 & Partneri](#)

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

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 – judikатурní 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](#)