

19. 7. 2017

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

K povinnosti mlčenlivosti zaměstnanců ve mzdové oblasti

V praxi se často vyskytují případy, kdy součástí pracovní smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatele je klauzule, která přímo zakazuje zaměstnanci, aby zveřejňoval údaje o výši a složkách své mzdy. Tato klauzule pak bývá často doplněna souvisejícími sankcemi. Je však takový požadavek zaměstnavatele v souladu se zákoníkem práce?



DOHNAL PERTOT SLANINA

advokátní kancelář

Ustanovení, které by přímo hovořilo o zachování mlčenlivosti v otázkách mzdy v zákoníku práce nenajdeme. Dle § 4a odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP"), platí, že odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Smluvní ujednání, které by ukládalo zaměstnancům nové povinnosti nad rámec ZP by tak bylo zcela jistě neplatné. Co se však týče samotného vyřazení mzdových údajů, zde je dle mého názoru třeba rozlišovat absolutní a relativní zákaz.

Absolutní mlčenlivost, tedy povinnost zachovávat mzdové údaje v tajnosti vůči komukoliv, je dle mého názoru neudržitelná a takové ujednání by bylo neplatné. S ohledem na zvláštní zákonnou ochranu zaměstnanců, která je obsažena v § 1a odst. 1 písm. a) ZP, nelze dle mého názoru uplatňovat absolutní mlčenlivost ve mzdové oblasti vůči rodinným příslušníkům zaměstnance (manžel, děti, rodiče apod.) a vůči jiným subjektům, které musí chtít s výší mzdy zaměstnance při své činnosti operovat (soud při určení výživného, banky při poskytování úvěrů apod.).

Na straně druhé je pak třeba přihlížet k ustanovení § 301 písm. d) ZP, které zakotvuje povinnost všech zaměstnanců jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Mezi oprávněné zájmy zaměstnavatele lze bez diskuze zařadit také zájem zaměstnavatele na uchování svého obchodního tajemství, jehož součástí může být mimo jiné také výše jednotlivých mzdových nákladů na jednotlivé zaměstnance či specifický systém odměňování, který není obecně znám.

Ve vztahu k osobám, které stojí mimo zaměstnavatele a které tak mohou být vůči zaměstnavateli v potenciálním konkurenčním vztahu, by mohlo být vyřazení mzdových údajů považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ať už

závažné či méně závažné. Vyzrazení mzdových údajů konkurenci tak může být dle mého názoru důvodem k výpovědi dle § 52 písm. g) ZP, vždy je však nutné důsledně vycházet z individualit každého případu (jako je intenzita vyzrazených informací, počet dotčených zaměstnanců a jejich postavení ve firemní hierarchii apod.).

V praxi asi nejčastější případy, kdy zaměstnanec sdělí výši své mzdy jinému zaměstnanci, nelze dle mého názoru efektivně postihovat (ať už výpovědí či požadavkem na náhradu škody), neboť komunikace mezi zaměstnanci i ve mzdové oblasti je jedním z možných prostředků ochrany před mzdovou diskriminací dle § 110 ZP. Je však dlužno podotknout, že porušení této povinnosti může být faktickým důvodem pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo důvodem pro neprodloužení pracovní smlouvy, kdy pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby.

Co se týče peněžitých sankcí za porušení výše popsané povinnosti, zde je třeba tuto praktiku důsledně odmítnout, neboť smluvní pokuty jsou v pracovněprávních vztazích vyloučeny (§ 346d odst. 7 ZP, vyjma konkurenčních doložek), eventuálně by se tak mohlo jednat pouze o náhradu škody, kterou však musí zaměstnavatel se zaměstnancem projednat a prokázat zavinění zaměstnance, což bude v případech ústně sdělených informací značně problematické.

Klauzule o absolutní povinnosti mlčenlivosti tak bude mít spíše psychologický efekt, nicméně zaměstnanci by si měli vždy dát dobrý pozor na vyzrazování důvěrných informací osobám, které stojí mimo společnost zaměstnavatele a mohlo by tak dojít k úmyslnému či nedbalostnímu narušení obchodního tajemství.



Mgr. Jakub Oliva

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

Další články:

- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)