

13. 9. 2021

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

# Kdy lze odmítnout žádost o poskytnutí informací o platech či odměnách zaměstnanců?

Žadatel má podle ust. § 8b odst. 1 zák. č. [106/1999](#) Sb., o svobodném přístupu k informacím, právo požadovat informace o platech zaměstnanců veřejné správy. To ovšem neplatí absolutně. Informace o platech či odměnách zaměstnanců jsou osobními údaji a tím pádem podléhají ochraně. Při splnění jakých podmínek lze tedy tyto údaje poskytnout a kdy je možné žádost odmítnout?

## Podmínky tzv. platového testu

K této otázce se vymezil Ústavní soud České republiky ve svém nálezu sp. zn. IV. ÚS 1378/16 ze dne 17. 10. 2017, kterým stanovil podmínky, za kterých je možné žádosti o informace vyhovět. Stanovením podmínek, kdy je možné poskytnout informace o platech či odměnách zaměstnanců ve veřejné správě, se Ústavní soud snažil eliminovat případy zjevného zneužití práva na informace a chránit právo na ochranu osobnosti. Každá žádost, kterou se žadatel domáhá poskytnutí údajů o konkrétní osobě, se musí posoudit, zda splňuje test proporcionality, tzv. platový test, jehož podmínky jsou vymezeny v bodě 125 nálezu:

*„Povinná osoba může odmítnout poskytnout žadateli informace o platu a odměnách zaměstnance vyžádané na základě ustanovení § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím, pokud nejsou splněny všechny tyto podmínky:*

- a) účelem vyžádání informace je přispět k diskusi o věcech veřejného zájmu;*
- b) informace samotná se týká veřejného zájmu;*
- c) žadatel o informaci plní úkoly či poslání dozoru veřejnosti či roli tzv. "společenského hlídacího psa"; (zejména novináři, odborové organizace a spolky)*
- d) informace existuje a je dostupná.“*

Ústavní soud ve svém nálezu nevymezil funkce či pracovní pozice, u nichž by se informace o výši platu měla automaticky, bez dalšího, zpřístupnit (např. ředitelé příspěvkových organizací, krajských úřadů atd.), ale stanovil podmínky, při jejichž splnění lze informace poskytnout. Samotné posouzení jednotlivých podmínek však, vzhledem k jejich abstraktnosti, nebude vždy pro povinný subjekt snadné. Povinný subjekt se musí při rozhodování o žádosti vypořádat s tím, zda žadatel podmínky pro poskytnutí informací splňuje, či nikoliv.

Podmínkou d) se tento článek blíže zabývat nebude, protože posouzení této podmínky závisí na objektivních skutečnostech a nemělo by činit potíže. Posouzení zbylých podmínek může být však v praxi složitější. Podmínka a) nám říká, že je možné žadateli poskytnout informace, které by mohly přispět k diskusi o věcech veřejného zájmu, tj. informace o platu konkrétní osoby je nezbytnou podmínkou veřejní diskuse ohledně záležitosti ve veřejném zájmu. Jinak řečeno, bez této informace by nebylo možné diskusi účelně vést. Pro účely veřejné diskuse není nutné poskytovat konkretizované údaje. Stačí např. poskytnout anonymizované údaje podle skupin zaměstnanců. Dotaz musí znít, co nejobecněji. Pokud by se však žadatel dotaz formuloval obecně, ale ten by mířil

na pozici, na které je jen jeden člověk, tak se ptá na konkrétní údaje a žádost může být odmítnuta. Pro účely veřejné diskuse by tedy zásadně měly stačit informace o tom, zda byly poskytnuty nějaké odměny a z jakého důvodu. Veřejnou diskusi lze vést i bez konkrétních údajů. Pro naplnění potřeby dané informace pro diskusi ve veřejného zájmu musí existovat nějaké podložené konkrétní tvrzení či podezření, že je něco špatně. Pro poskytnutí informací nestačí pouhé podezření.

S podmínkou a) úzce souvisí podmínka b), tedy že informace se musí týkat veřejného zájmu. Platové poměry ve veřejné správě jsou nepochybně záležitostmi veřejného zájmu, neboť se jedná přinejmenším o informaci vztahující se k hospodaření s veřejnými prostředky. Informace o platech a odměnách jsou tak informacemi, které se týkají veřejného zájmu.

Roli „společenského hlídacího psa“ budou zejména plnit novináři a nevládní organizace zabývající se veřejnou kontrolou veřejné správy. Pouhé členství v odborové organizaci neplní v tomto případě roli „společenského hlídacího psa“. O poskytnutí informací by musela požádat odborová organizace sama, ale ani to neznamená, že by na poskytnutí těchto informací měla automaticky nárok. Dle ust. § 287 odst. 1 písm. a) zák. č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, má odborová organizace nárok na informování o: „vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak.“ Odborová organizace tak ani ve vztahu k zaměstnavateli, u něhož působí, není oprávněna přímo na základě zákoníku práce znát konkrétní výši platů či odměn konkrétních zaměstnanců. V případě ostatních žadatelů je nutné bližší zkoumání argumentů, kterými se snaží prokázat, že zaujímají roli „společenského hlídacího psa“.

### **Náležitosti žádosti a postup při jejím vyřízení**

V žádosti by měl být uveden účel, tj. žadatel by měl prokázat, čím a jak jsou splněny jednotlivé podmínky platového testu. Pokud účel, tj. splnění jednotlivých podmínek v žádosti uvedeno není, tak by měl povinný orgán žadatele vyzvat k doplnění a poučit ho o tom, jaké podmínky musí splňovat. Na povinném subjektu leží důkazní břemeno, že platový test není splněn. Výzvu nemusí povinný subjekt posílat, pokud je zřejmé, že podmínky platového testu žadatel nesplní. Výzva není výzvou k doplnění dle informačního zákona, ale podle ust. §§ 3 a 4 zák. č. [500/2004](#) Sb., správní řád, proto nedochází k přerušení 15 denní lhůty pro vyřízení žádosti a stačí výzvu doručit neformálně (e-mailem, osobně, obvykle poštou).

Pokud žadatel žádost nedoplní, tak může povinný subjekt žádost s odkazem na výše uvedený náleze dle ust. § 15 odst. 1 informačního zákona odmítnout, protože předmětná žádost nesplňuje všechny výše uvedené podmínky. Stejně tak může povinný subjekt postupovat v případě, kdy sice k doplnění žádosti dojde, ale žadatel přesto neprokáže, že splňuje všechny podmínky platového testu, resp. jím uvedené důvody nebudou dostatečné. Odmítnutí bude ve smyslu ust. § 20 odst. 4 písm. a) informačního zákona rozhodnutím správního orgánu a musí mít náležitosti stanovené pro rozhodnutí v ust. § 68 správního řádu, zejména tedy bude rozhodnutí nazváno rozhodnutí o odmítnutí žádosti, údaje účastníků, výrok, že se žádost odmítá, řádné odůvodnění, proč jeho důvody nesplňují podmínky platového testu, a poučení, že o možnosti proti rozhodnutí se odvolat.

S žádostí o poskytnutí informací souvisí i informování dotčených osob o žádosti a dání jim možnosti se k ní vyjádřit. V případě, že by s poskytnutím informací souhlasily, tak jej může povinný subjekt bez dalšího žadateli poskytnout. Stejně tak by měly být informovány o rozhodnutí o žádosti.

**Mgr. Tereza Lugmajerová**  
advokátní koncipientka

# LANGMEIER & CO

advokátní a insolvenční kancelář

[Langmeier & Co., advokátní kancelář s.r.o.](#)

Na Bělidle 997/15  
150 00 Praha 5

Tel.: +420 222 200 250

Email: [info@langmeier.cz](mailto:info@langmeier.cz)



DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)