

1. 4. 2004

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

Výši platů firmy tají a nutí k tomu i zaměstnance

Češi se rádi zaslíbeně pobaví na téma politika, fotbal, sex či rodinné intimnosti všech okolo, ovšem přijde-li řeč na platy, stane se debata mlhavou a obecnou. Zeptat se na výši platu svého kolegy je považováno za nevhodné. A není divu - někteří zaměstnavatelé zakazují mluvit o platu pod pohrůžkou propuštění.

České firmy nemají ve zvyku šířit informace o své platové politice. Navíc pravidla finančního ohodnocení jsou v mnohých z nich nejasná. Zatímco v nestabilních podnicích často platí, že kdo si řekne méně, vyhraje, v některých lépe situovaných je zvykem, že kdo si kolik vyřve, tolik dostane; zvlášť pokud o něj firma velmi stojí.

"Novému zaměstnanci dá zaměstnavatel daleko víc než stávajícím, i když se mnohdy ukáže, že si to ani nezaslouží," říká psycholožka práce Eva Bedrnová. "Stávající dobří pracovníci se pak přirozeně naštvou. U nich jsou totiž kvalitní a vysoké výkony jakoby samozřejmostí, kterou zaměstnavatel zvlášť neoceňuje." I kdyby se v případě nového a přepliceného pracovníka jednalo o velmi kvalitního odborníka, kdekdo si může ve skrytu duše myslet, že si tak vysoký plat zaslouží také.

Kdo mluví o svém platu, plete si na sebe bič

Nejen kvůli závisti ostatních spolupracovníků je lepší o svém platu pomlčet. Může se stát, že člověk, který pracuje ze všech nejvíce, bere téměř nejméně.

A když to "praskne", ostatní jej budou považovat za pilného troubu bez špetky sebeúcty, který ani pro samou práci nemá čas bojovat za zvýšení platu. "Chcete-li se přece jen dozvědět, kolik berou jiní, vyplatí se spíše zapříst neadresnou diskusi o tom, kdo kde bere jaký plat a co od něj za to chtějí," radí psycholožka Eva Bedrnová.

Lze vymést závistivou šuškanu o platech z firemních dveří? "Snad jen tehdy, jsou-li ve firmě známa jednoznačná pravidla odměňování. Nejde o to hovořit o konkrétní výši platů jednotlivců, ale o zásadách, na nichž je finanční ohodnocení ve firmě postaveno. Určitě se však může hovořit o relacích, aby pracovníci věděli, podle čeho to tak je," dodává psycholožka.

Jak tajný je váš plat?

I když o svém platu nemluvíte, ví o něm samozřejmě nadřízený, který připravuje váš popis práce.

Informaci o výši a přiznání odměny má i mzdová účtárna.

Pokud se kolegové dozvědí o vašem platu od zaměstnance, jenž přichází do styku s údaji o platech, porušil tento povinnost mlčenlivosti a tím i pracovní kázeň. Zaměstnavatel může proti takovému zaměstnanci použít sankce podle zákoníku práce.

Ochrana osobních údajů ve vztahu k platům se týká jejich zveřejňování.

Do vašich výplatních listin smíte nahlížet jen vy.

Co může chtít zaměstnavatel a co sám nesmí

Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovní smlouvě dohodnou, že plat zůstane pro veřejnost tajemstvím, měl by o něm pracovník pomlčet. Když neudrží jazyk za zuby, může to zaměstnavatel

hodnotit jako porušení pracovní kázně, třeba i s následkem výpovědi. Na druhou stranu český zaměstnavatel nesmí zveřejnit výši platu svého zaměstnance.

"Údaj o výši platu je totiž osobním údajem ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Může být zveřejněn jen na základě zákonného zmocnění nebo se souhlasem zaměstnanců," říká mluvčí Úřadu pro ochranu osobních údajů Hana Štěpánková. Zaměstnavatel smí informace o platových podmínkách zveřejnit, ovšem nesmí je přiřadit ke konkrétnímu jedinci-zaměstnanci. "Může tedy zveřejnit průměrné platy, počet přiznaných platových tříd, tabulku jednotlivých platů, v níž by však nemohly být žádné jiné údaje, z nichž by šlo odvodit, ke kterému zaměstnanci se který plat vztahuje," dodává Štěpánková.

Američané jsou otevřenější

V Evropě je zveřejnění platů právně ošetřeno obdobně jako v tuzemsku. V USA obdobná právní úprava ochrany osobních údajů jako v EU není. "Spíše než o platech řadových zaměstnanců se v Americe mluví o platech vrcholového managementu společností. Zveřejnit výši svých platů ve výroční zprávě je dokonce přímo jejich povinnost vůči akcionářům," říká Scott Marlowe, konzultant poradenské společnosti Hay Group. "Trend nezveřejňovat platy ani u top manažerů se v Česku asi jen tak nezmění. I když je někdo přeplacen, je to prostě věc toho vlastníka," dodává.

Změnu nelze zřejmě očekávat ani s příchodem amerických investorů na evropský trh. Řada takových firem se hlásí k principům dohody mezi EU a USA. Jde o takzvaný Bezpečný přístav (Safe harbor) a hlásí se k němu firmy, které v oblasti ochrany osobních údajů přijmou evropské zásady. Platové poměry svých zaměstnanců tedy považují za osobní údaje a nakládají s nimi v mezích evropské směrnice.

Zdroj: idnes