

Zákaz sdílení výše mzdy, platu a odměny z dohod před a po flexinovele

Flexinovela zákoníku práce byla dne 7. 3. 2025 schválena Poslaneckou sněmovnou a dne 9. 4. 2025 Senátem. Její účinnost se předpokládá od 1. 6. nebo od 1. 7. 2025. Jedno z nových ustanovení, které se do novely dostalo skrze pozměňovací návrh (jako příprava na harmonizaci směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. 5. 2023 – tzv. Pay Transparency směrnice), výslovně zakazuje sjednávání/stanovení doložek o mlčenlivosti ohledně výše a struktury mzdy, platu a odměny z dohody zaměstnance (pro účely tohoto článku budeme uvádět pouze výraz „mzda“, ačkoliv je tím myšlen i plat a odměna z dohod). Tento článek má za cíl rozebrat dosavadní právní úpravu, přiblížit dopady navrhovaného ustanovení pro praxi a poskytnout zaměstnavatelům doporučení, jak se na tuto „novou“ povinnost připravit.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o., člen aliance
Ius Laboris

Dosavadní úprava

Výslovný zákaz doložek o mlčenlivosti o výši mzdy stávající právní úprava neobsahuje. Zákaz absolutních doložek o mlčenlivosti ohledně výše a struktury mzdy ale velká část odborné veřejnosti dovozuje už nyní, a to zejména za pomoci ustanovení § 4a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Podle tohoto ustanovení „[o]dchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné“.

Z toho vyplývá, že zaměstnanci nelze uložit povinnost, která není v zákoníku práce vůbec stanovena. Povinnost mlčenlivosti ale lze do určité míry dovodit z povinnosti zaměstnance stanovené v § 301 písm. d) zákoníku práce „nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“. Zaměstnance tedy lze zavázat mlčenlivostí o skutečnostech, jejichž vyjádření by mohlo zasáhnout do oprávněného zájmu zaměstnavatele. Ani z tohoto ustanovení ale nelze dovodit možnost zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci absolutní mlčenlivost o mzdě, tj. mlčenlivost ve vztahu ke komukoliv a za všech okolností.



Mgr. Kristýna
Nehybová

Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o., člen aliance
Ius Laboris

Výklad, v jakém rozsahu lze mlčenlivost o mzdě po zaměstnanci požadovat, poskytl v minulosti i veřejný ochránce práv.¹ Podle tohoto výkladu za oprávněný nelze považovat zájem zaměstnavatele na zachování mlčenlivosti, pokud:

- Je tato povinnost stanovena absolutně (zaměstnanec nesmí výši své mzdy sdělit nikomu) – tím by totiž zaměstnavatel neúměrně zasáhl do práv (a v některých případech i do povinností) zaměstnance. Ten by totiž výši své mzdy nemohl sdělit např. bance za účelem získání hypotéky, svému partnerovi nebo partnerce (čímž by došlo k zásahu do soukromého života zaměstnance) nebo soudu kvůli stanovení výše výživného.
- Je tato povinnost stanovena vůči ostatním zaměstnancům zaměstnavatele – v takovém případě by totiž zaměstnanci nemohl posoudit, zda jsou odměňováni rovně (viz § 16 a § 110 zákoníku práce).

Pokud je mlčenlivost vymezena jinak než absolutně, je podle veřejného ochránce práv třeba zkoumat její rozsah a posoudit, zda je

¹ Viz Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce zveřejněné dne 27. 7. 2020, sp. zn. 2/2020 DIS/HB, č. j. KVOP-30982/2020, dostupné na adrese https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Doložky_mlčení.pdf.

požadavek na takový rozsah mlčenlivosti možné podřadit pod oprávněný zájem zaměstnavatele.

S uvedeným stanoviskem se ztotožňuje velká část odborné veřejnosti a rovněž jej lze vypožorovat i z výsledků kontrol ze strany inspekce práce.

Bohužel mnoho zaměstnavatelů se tímto právním názorem neřídí a se zaměstnanci sjednává (někdy jen „ze setrvačnosti“ kvůli používání starých vzorů pracovních smluv a dohod, popřípadě protože pravidelně nerevidují kolektivní smlouvy) nebo jim stanovuje v pracovním řádu či jiných interních předpisech povinnost absolutní mlčenlivosti o jejich mzdě (mnohdy s výslovným uvedením zákazu sdílet výši mzdy se svými kolegy). Někteří zaměstnavatelé dokonce chtějí porušení této povinnosti sankcionovat sjednáním smluvní pokuty, která je – s výjimkou konkurenční doložky – v pracovním právu zakázána. Takováto smluvní pokuta je zcela jistě jakýmsi „červeným praporkem“ pro případnou kontrolu ze strany inspekce práce.

I když v realitě mnoho zaměstnavatelů povinnost mlčenlivosti o mzdě třeba ani nevymáhá, má sjednání doložky na zaměstnance určitý „psychologický efekt“ a zaměstnanci často v domněnku oprávněnosti takového požadavku a z obavy z možných sankcí za nedodržení tento požadavek dodržují, ač je nezákonný.

Nová úprava

Navrhovaný § 346a zákoníku práce zní: „[z]aměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody“. Zároveň se novelizuje i zákon o inspekci práce a doplňuje se do něj nový přestupek, pokud zaměstnavatel výše uvedenou povinnost poruší. Za tento přestupek bude zaměstnavateli hrozit pokuta ve výši až 400 000 Kč.

Mnozí zaměstnavatelé doposud zákaz sdílení informací o výši mzdy začleňovali do pracovních smluv, mzdových výměrů, dohod o mzdě nebo vnitřních mzdových předpisů a pracovních řádů, ale i do kolektivních smluv. Aby jim tedy po účinnosti novely nehrozila pokuta, je třeba tyto dokumenty upravit a zákaz sdílení výše mzdy z nich odstranit.

Mohlo by se zdát, že pokud je zákaz součástí **jednostranného dokumentu**, bude jeho změna jednoduchá. I v tomto případě ale mohou mít zaměstnavatelé potíže:

- Pokud je zákaz uveden ve **mzdových výměrech**, je třeba všem zaměstnancům předat nové mzdové výměry, kde zákaz uveden nebude, což může být u větších zaměstnavatelů administrativně velmi náročné. Je tedy potřeba začít s dostatečným předstihem.

- Pokud je zákaz součástí **vnitřního mzdového (či jiného) předpisu**, musí jej zaměstnavatel změnit. Jelikož se ale mzdový předpis týká odměňování, musí být projednán s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí. To může proces vydání nového předpisu pozdržet. Také je třeba si dát pozor na případy, kdy je mzdový předpis součástí (nebo přílohou) kolektivní smlouvy – v takovém případě se jedná o dvoustranné ujednání a postup změny je jiný (viz níže).

- Pokud je zákaz zakotven v **pracovním řádu** a zaměstnavatel bude chtít pracovní řád změnit, musí k tomu mít v souladu s § 306 odst. 4 zákoníku práce souhlas odborové organizace, pokud u něj působí. Změna pracovního řádu tedy bude časově ještě náročnější než změna vnitřního předpisu a odbory jí navíc mohou neudělením souhlasu se změnou úplně zamezit.

Lze jistě předpokládat, že odborová organizace se vypuštěním ustanovení o mlčenlivosti z vnitřních předpisů bránit nebude (i když z praxe známe případy, kdy odborová organizace z principu jakékoliv změny pracovního řádu odmítá). Pokud je tedy zákaz součástí jednostranného dokumentu, bude jeho změna pravděpodobně přinejhorším administrativně náročná.

Pokud je zákaz součástí **dvoustranného dokumentu**, jako pracovní smlouvy, dohody o mzdě či kolektivní smlouvy, bude situace komplikovanější. Takové dokumenty lze změnit jen se souhlasem druhé strany – zaměstnance či odborové organizace. Pokud druhá strana souhlas s touto změnou nedá, tj. změnu nepodepíše (ať už z jakéhokoliv racionálního či neracionálního důvodu), bude se zaměstnavatel od účinnosti novely dopouštět přestupku, aniž by tuto situaci mohl sám změnit. Zaměstnavatel nebude moci argumentovat, že zákaz do těchto dokumentů zahrnul ještě před účinností novely, a jelikož jde o dvoustranné ujednání, nemůže s ním nic dělat.

Za těchto okolností lze doporučit se o změnu (podpis dodatku) alespoň pokusit, tj. zaměstnanci či odborům změněný dokument nabídnout. Pokud druhá strana nebude s takovým dodatkem z jakéhokoliv důvodu souhlasit, lze doporučit následující postup:

- Pokud zaměstnanec odmítne změnu **pracovní smlouvy či dohody o mzdě**, lze doporučit, aby zaměstnavatel o tomto odmítnutí pořídil písemný záznam. Tento záznam může mít podobu např. poznačení data nabídky a informace o odmítnutí podpisu přímo na dodatku, který zaměstnanec odmítl podepsat (vč. podpisu osoby navrhuující dodatek jako svědka). Tento dodatek pak zaměstnavatel založí do osobního spisu zaměstnance, aby jej měl připravený pro případnou kontrolu.

- Pokud by postup procházení dvoustranných smluv a dohod se zaměstnancem za účelem identifikace zakázané doložky o mzdě byl pro zaměstnavatele příliš administrativně náročný nebo by uvedené zaměstnavatel do účinnosti novely nestíhal, může také vytvořit jakousi jednostrannou informaci. V této informaci by zaměstnancům sdělil, že pokud mají mlčenlivost o mzdě sjednanou v pracovních smlouvách (či v jiné dvoustranné dohodě), zaměstnavatel je informuje, že je v budoucnu nebude v nakládání s informacemi o výši a struktuře mzdy nijak omezovat a že **nebude dodržení sjednaných doložek o mlčenlivosti vyžadovat a vymáhat**. Po této informaci by v dokumentu následoval podpisový arch, kam by zaměstnanci vyznačili datum sdělení této informace, své jméno a příjmení, pracovní pozici a podepsali by se na důkaz toho, že s touto informací byli seznámeni.
- V případě, že odborová organizace odmítne souhlasit se změnou **kolektivní smlouvy** (resp. se změnou pracovního řádu či mzdového předpisu, který je součástí kolektivní smlouvy), byl by doporučený postup podobný. I v takovém případě lze doporučit uschovat si důkaz o nabídce změny, tj. např. e-mailovou komunikaci s odborovou organizací a/nebo dodatek ke kolektivní smlouvě a/nebo návrh na změnu pracovního řádu, který odbory odmítly podepsat (uzavřít) a na který zaměstnavatel poznačí datovanou informaci o odmítnutí. Vedle toho lze v případě odmítnutí ze strany odborové organizace zaměstnavatelům doporučit informovat i přímo zaměstnance skrze podpisový arch (viz výše), aby bylo zaručeno, že každý zaměstnanec byl s neaplikováním tohoto zákazu seznámen.

Domníváme se, že inspektoráty práce by uvedenou nabídku dodatku (změny pracovního řádu) s následnou informací o nevymáhání zákazu pro zaměstnance braly jako polehčující okolnost a pokutu za porušení zákazu doložky o mlčenlivosti ve mzdové oblasti by buďto neudělily vůbec, nebo v nižší než maximální výši. Zaměstnavatel totiž podniknul všechny kroky, které podniknout mohl, aby závadný stav

odstranil, tj. učinil nabídku změny, na kterou ale druhá strana nepřistoupila.

Vedle uvedeného lze doporučit i revizi **obecných doložek o mlčenlivosti**, které bývají součástí pracovní smluv či vnitřních předpisů zaměstnavatele. I ve stanovení či dohodě o takové obecné povinnosti mlčenlivosti, která výslovně nezmiňuje mlčenlivost o výši či struktuře mzdy, by inspektoráty práce mohly shledat porušení výše uvedené nové povinnosti (doložka je obecná, tj. zahrnuje i mlčenlivost o mzdě). Proto lze doporučit – pokud si budou zaměstnavatelé chtít tyto obecné doložky ponechat – aby z nich **výslovně vyloučili mlčenlivost o mzdě**. Po takové úpravě nebude inspektorát moci za tuto povinnost mlčenlivosti výše specifikovanou pokutu uložit.

Závěr

Flexinovela zákoníku práce musí ještě být podepsána prezidentem, navrhovaná účinnost se ale rychle blíží. Proto pokud zaměstnavatelé doložky o mlčenlivosti o mzdě používají měli by pracovní právní dokumenty začít revidovat a dodatkovat již nyní, aby potřebnou změnu před účinností novely stihli provést.

Navrhovaná úprava je dalším krokem k tomu, aby si zaměstnanci mohli ověřit, zda jsou rovně a spravedlivě odměňováni. V příštím roce (od června 2026 nejpozději) by zaměstnavatele měly čekat další změny v transparentnosti odměňování podle evropské směrnice uvedené v úvodu článku. Zákaz mlčenlivosti o mzdě je jen jedno malé zrnko ze všech budoucích povinností. Tyto změny je nutno sledovat, tak aby by dostatečný prostor je všechny interně reflektovat.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

AKTUÁLNÍ ŠKOLENÍ RANDLS TRAINING

Pracovní doba po posledních novelách, včetně workshopu

Dne 9. 6. 2025, od 9.00 do 15.00 hodin

Více informací na www.randlstraining.com/skoleni.