



**ombudsman**

už 20 let pomáháme bez rozdílu

## Doložky mlčenlivosti k výši odměny

---

Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány  
inspekce práce

# Obsah

---

Úvodní slovo .....	3
Shrnutí .....	5
Analýza – doložky mlčenlivosti a činnost orgánů inspekce práce .....	8
1. Povinnost mlčenlivosti a limity pro její stanovení/sjednání .....	8
1.1 Mlčenlivost stanovená zaměstnanci vnitřním předpisem.....	9
1.2 Mlčenlivost sjednaná se zaměstnancem v pracovní nebo jiné smlouvě .....	10
2. Povinnost mlčenlivosti a kontrola orgány inspekce práce.....	11
2.1 Ustanovení § 4a jako základní interpretační ustanovení zákoníku práce .....	11
2.2 Ustanovení § 4a a § 305 odst. 1 zákoníku práce – stanovení povinnosti zaměstnavatele.....	12

## Úvodní slovo

---

Od roku 2009 je veřejný ochránce práv pověřen rolí národního orgánu pro rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Přispívá tedy k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za tím účelem mimo jiné vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací.<sup>1</sup>

Toto doporučení vzniklo v návaznosti na podněty, kterými se na mě a mé předchůdce ve funkci ochránce obraceli lidé, kteří se cítili být diskriminováni v oblasti odměňování. Právě nerovné odměňování může být jedním z projevů diskriminace, který dokáže citelně zasáhnout do života zaměstnanců, pro které je výplata zpravidla hlavním zdrojem příjmů. Zásadní roli práva na spravedlivou odměnu potvrzuje také to, že je toto právo zaručeno Listinou základních práv a svobod a že spravedlivé odměňování patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. S diskriminací v oblasti odměňování se přitom zdaleka nesetkávají jen ženy, i když je tématu nerovného odměňování žen a mužů věnována největší pozornost. Hůře odměňování bývají také někteří zaměstnanci v důchodovém věku a zaměstnanci s postižením, přestože vykonávají stejnou práci jako jejich kolegové.

Zaměstnanci, které zaměstnavatel odměňuje hůře ve srovnání s jejich kolegy vykonávajícími stejnou práci, se přitom brání spíše výjimečně. Často totiž nevědí, že se jich nerovné odměňování týká. S výjimkou případů, kdy je diskriminace patrna například již z ustanovení kolektivní smlouvy, se totiž zaměstnanci dostanou k informaci o odměňování svých kolegů jen tehdy, pokud jim kolegové tuto informaci sami sdělí. Český právní řád totiž na rozdíl od některých zahraničních právních úprav neukládá zaměstnavatelům žádnou povinnost ve vztahu k transparentnosti v odměňování. Nadto se někteří zaměstnavatelé snaží zabránit tomu, aby se jejich zaměstnanci o svých odměnách bavili, když s nimi v pracovních smlouvách sjednávají doložky mlčenlivosti ohledně výše odměny, případně tuto povinnost stanovují ve vnitřním předpisu. Z ankety, kterou ve spolupráci s Kanceláří veřejného ochránce práv připravila pro své členy Hospodářská komora ČR, vyplynulo, že pouze čtvrtina respondentů povinnost zachovat mlčenlivost o mzdě svým zaměstnancům nijak nestanovuje a ani se nedomnívá, že se na zaměstnance podobná povinnost vztahuje při sjednání obecné povinnosti zachovat mlčenlivost. Většina respondentů tak nějakým způsobem mlčenlivost o mzdách vyžaduje nebo se (mylně) domnívá, že se na jejich zaměstnance vztahuje.

Jsem přesvědčen, že orgány inspekce práce mají při vymáhání práva na rovnou odměnu nezastupitelnou roli. Jsou to právě inspektoři a inspektorky, kteří denně pracují v rámci kontroly s dokumenty zaměstnavatelů, a mohou tak zaměstnavatele upozornit na mnohdy nezákonnou praxi sjednání/stanovení povinnosti mlčenlivosti. Toto doporučení si klade za cíl poskytnout inspektorům podporu v jejich činnosti. Doufám, že se inspektorům postupně podaří odstranit jednu z překážek, která brání transparentnějšímu odměňování na pracovišti. Za nesplnění závazku zajistit transparentnost v odměňování přitom Českou

---

1 Ustanovení § 1 odst. 5 a § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

republiku v nedávné době kritizoval Evropský výbor pro sociální práva.<sup>2</sup> Výbor mimo jiné uvedl, že transparentnost v odměňování je naprosto nezbytná k účinnému uplatňování zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty.

---

<sup>2</sup> Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ze dne 5. prosince 2019 ve věci č. 128/2016 – University Women of Europe (UWE) proti České republice.

## Shrnutí

---

### **Povinnost zachovat mlčenlivost o výši odměny z pohledu zákoníku práce**

Ustanovení § 4a zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost zdržet se toho, aby se zaměstnancem sjednal v pracovní smlouvě povinnost nad rámec zákona nebo aby zaměstnanci tuto povinnost stanovil vnitřním předpisem. Pro zodpovězení otázky, zda a v jakém rozsahu může zaměstnavatel zavázat zaměstnance, aby nesdělil výši své odměny, je důležité zhodnotit, zda povinnost zachovat mlčenlivost stanovuje zákoník práce nebo jiný zákon.

Podle ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce mají zaměstnanci povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Z judikatury vyplývá, že vyřazení některých skutečností může být v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Součástí povinnosti jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele je tedy povinnost zachovat mlčenlivost o určitých skutečnostech. Zákoník práce tedy v určitém rozsahu stanovuje povinnost zachovat mlčenlivost.

Zaměstnavatel tak může se zaměstnancem sjednat nebo mu stanovit povinnost nesdělil informace o své odměně pouze tehdy, pokud je to v jeho oprávněném zájmu.

Zaměstnavatel porušuje povinnost stanovenou § 4a zákoníku práce tím, že sjedná se zaměstnancem povinnost zachovat mlčenlivost o výši zaměstnancovy odměny, pokud zachování této informace není v oprávněném zájmu zaměstnavatele, případně takto zaměstnanci mlčenlivost stanoví ve vnitřním předpisu.

Za oprávněný nelze považovat zájem zaměstnavatele na zachování mlčenlivosti pokud:

- je tato povinnost stanovena absolutně (zaměstnanec nesmí výši své mzdy sdělit nikomu),
- je tato povinnost stanovena vůči ostatním zaměstnancům zaměstnavatele.

V případě, kdy je mlčenlivost vymezena jiným než výše uvedeným způsobem, je nutné zkoumat rozsah mlčenlivosti (komu zaměstnanec nesmí údaj o své mzdě sdělit) a odůvodnění této povinnosti.

### **Doporučení orgánům inspekce práce**

Doporučuji, aby inspektoři v rámci kontrol zaměřených na dodržování povinností na úseku odměňování zaměstnanců kontrolovali, zda zaměstnavatel neporušil povinnost stanovenou v § 4a zákoníku práce výše uvedeným způsobem.

Oblastní inspektorát práce by při zjištění tohoto nedostatku měl pochybení zaměstnavatele konstatovat v protokolu o kontrole a uložit vhodné opatření k jeho odstranění.

Inspektoři by pochybení zaměstnavatele měli konstatovat především tehdy, když o stanovení mlčenlivosti nad rámec oprávněného zájmu zaměstnavatele není pochyb. Tedy

pokud je mlčenlivost stanovena absolutně, nebo pokud je stanovena vůči ostatním zaměstnancům. V případech, kdy není zcela zřejmé, zda je, nebo není sjednán/stanoven rozsah mlčenlivosti v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, by inspektoráty měly být spíše zdrženlivější a pochybení nekonstatovat.

Pro ilustraci níže uvádím příklad nevhodně stanovené povinnosti mlčenlivosti ve vnitřním předpisu a nevhodně sjednanou povinnost mlčenlivosti v pracovní smlouvě. Uvádím také návrh, jak by inspektorát mohl formulovat pochybení zaměstnavatele v protokolu o kontrole a jaké by mohl stanovit opatření k nápravě.

#### Vnitřní předpis

Zaměstnavatel, provozovatel sítě rychlého občerstvení, předložil OIP v rámci kontroly pracovní řád, který obsahuje následující ustanovení: „Zaměstnanci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o výši své mzdy a všech jejích složkách vůči ostatním zaměstnancům.“

Kontrolní zjištění: Zaměstnavatel porušil povinnost vymezenou ustanovením § 4a odst. 2 ve spojení s ustanovením § 305 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to tím, že svým zaměstnancům stanovil vnitřním předpisem povinnost zachovat mlčenlivost takovým způsobem, že stanovená povinnost svým rozsahem přesahuje meze vymezené ustanovením § 301 písm. d) téhož zákona (zachování mlčenlivosti v rozsahu vymezeném ve vnitřním předpisu nelze považovat za oprávněný zájem zaměstnavatele).

Opatření k nápravě: V případě vnitřního předpisu připadá v úvahu změna tohoto ustanovení vnitřního předpisu tak, aby zaměstnavatel neporušoval zákaz podle § 4a odst. 2 ve spojení s § 305 odst. 1 zákoníku práce.

#### Pracovní smlouva

Inspektorát v rámci kontroly zjistil, že v pracovní smlouvě zaměstnance, který pracuje jako pokladní v prodejně potravin, je následující ustanovení: „Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o výši své mzdy a všech jejích složkách vůči ostatním zaměstnancům, respektive i třetím osobám.“

Kontrolní zjištění: Zaměstnavatel porušil povinnost vymezenou ustanovením § 4a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to tím, že se zaměstnancem sjednal povinnost zachovat mlčenlivost takovým způsobem, že sjednaná povinnost svým rozsahem přesahuje meze vymezené ustanovením § 301 písm. d) téhož zákona (zachování mlčenlivosti v rozsahu sjednaném v pracovní smlouvě nelze považovat za oprávněný zájem zaměstnavatele).

Opatření k nápravě: V případě doložky mlčenlivosti v pracovní smlouvě připadá v úvahu povinnost zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o tom, že ustanovení pracovní smlouvy, které stanovuje zaměstnanci povinnost zachovat mlčenlivost o výši jeho odměny, je v rozporu s ustanovením § 4a ZP a že na dodržování dané povinnosti netrvá. Případně může zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance, v jakém rozsahu trvá na zachování mlčenlivosti tak, aby bylo dodrženo omezení vyplývající z ustanovení § 4a ve spojení s § 301

písm. d); (aby dodržení mlčenlivosti bylo možné odůvodnit oprávněným zájmem zaměstnavatele).

# Analýza – doložky mlčenlivosti a činnost orgánů inspekce práce

---

## 1. Povinnost mlčenlivosti a limity pro její stanovení/sjednání

Zákoník práce<sup>3</sup> výslovně ukládá povinnost zachovávat v určitém rozsahu mlčenlivost zaměstnancům pracujícím ve veřejné správě<sup>4</sup> a zástupcům zaměstnavatelů.<sup>5</sup> Dále je tato povinnost některým zaměstnancům stanovena zvláštními předpisy (např. zákonem o advokacii). Co se týče ostatních zaměstnanců, zákoník práce v jejich případě povinnost zachovat mlčenlivost nestanovuje výslovně. Povinnost zachovat mlčenlivost o skutečnostech, jejichž sdělení neoprávněným osobám či zveřejnění by bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, lze však dovodit z povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.<sup>6</sup>

Nejvyšší soud při výkladu povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele stanovil, že se jedná o povinnost zaměstnance zachovat určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli. Zákon ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, a to ať už majetkovou, nebo morální. Tato povinnost není limitována počátkem ani koncem pracovní doby (mimo pracovní dobu lze po zaměstnanci požadovat plnění povinností spočívajících především v tom, aby se něčeho zdržel, něco nekonal).<sup>7</sup> Nejvyšší soud také v minulosti dovodil, že součástí této povinnosti je zdržet se neoprávněné kritiky zaměstnavatele<sup>8</sup> a nevyzradit jeho obchodní tajemství.<sup>9</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce stanovuje povinnost zaměstnance zdržet se jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato povinnost zahrnuje také povinnost mlčenlivosti o skutečnostech, jejichž vyzrazení neoprávněným osobám by mohlo zasáhnout do oprávněných zájmů zaměstnavatele.

Skutečnost, že je povinnost zachovat mlčenlivost upravena zákoníkem práce, má vzhledem k omezení smluvní autonomie vůle<sup>10</sup> zásadní význam pro posouzení, zda se může

---

3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

4 Ustanovení § 303 zákoníku práce.

5 Ustanovení § 276 zákoníku práce.

6 Ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce.

7 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, dostupný z: <http://www.nsoud.cz/>.

8 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016, dostupný z: <http://www.nsoud.cz/>.

9 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010, dostupný z: <http://www.nsoud.cz/>.

10 Ustanovení § 4a zákoníku práce.



zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout na mlčenlivosti v pracovní nebo jiné smlouvě a zda lze mlčenlivost zaměstnanci stanovit vnitřním předpisem.

### 1.1 Mlčenlivost stanovená zaměstnanci vnitřním předpisem

Ve vnitřním předpisu (pracovním řádu) zaměstnavatel nemůže zaměstnanci uložit nové povinnosti nad rámec zákona, zaměstnavatel může tímto způsobem pouze konkretizovat zákonem uložené povinnosti zaměstnance. Pokud zaměstnavatel stanoví v pracovním řádu zaměstnancům nové povinnosti, jedná se o zdánlivé (nicotné) právní jednání.<sup>11</sup>

Vzhledem k tomu, že zákoník práce ukládá zaměstnancům povinnost zachovat mlčenlivost, může tuto oblast zaměstnavatel v pracovním řádu upravit. Vždy však musí dodržet omezení stanovená zákonem, nesmí tedy stanovit mlčenlivost nad zákonný rozsah. V konkrétním případě je tak vždy nutné se zabývat tím, v jakém rozsahu je konkrétnímu zaměstnanci mlčenlivost stanovena zákonem.

V případě mlčenlivosti, jež vyplývá z povinnosti jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele podle ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce a která je stanovena všem zaměstnancům, bude v konkrétním případě vždy nutné zkoumat, zda by vyjádření určité skutečnosti mohlo zasáhnout do oprávněného zájmu zaměstnavatele. Pojem „oprávněný zájem zaměstnavatele“ nelze přitom přesně vymezit. Jako příklad lze uvést zájem na nevyjádření obchodního tajemství. O oprávněný zájem se naopak nebude jednat, pokud by zachování mlčenlivosti mohlo neúměrně zasáhnout do práv jiných osob nebo do veřejného zájmu.

Ve vztahu k zachování mlčenlivosti o výši odměny nelze oprávněným zájmem zaměstnavatele odůvodnit situaci, kdy by tato mlčenlivost byla stanovena absolutně (tedy že zaměstnanec nesmí výši své odměny sdělit nikomu). Tímto způsobem by zaměstnavatel neúměrně zasáhl do práv (a v některých případech i do povinností) zaměstnance – ten by například nemohl bance sdělit výši mzdy za účelem získání hypotéky, sdělit výši mzdy svému partnerovi nebo partnerce (zásah do soukromého života) nebo sdělit výši mzdy soudu kvůli stanovení výživného.

Neúměrný zásah do práva<sup>12</sup> zaměstnance představuje také mlčenlivost o výši odměny stanovené vůči ostatním zaměstnancům. Srovnávání výše mzdy/platu je jedním ze způsobů, kterým zaměstnanci mohou zjistit, zda jejich zaměstnavatel dodržuje pravidlo „za stejnou práci stejná odměna“. <sup>13</sup> Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance a spravedlivé odměňování patří přitom mezi základní zásady pracovního práva a vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. <sup>14</sup> Zájem zaměstnavatele na tom, aby nevyšly najevo některé

---

11 Ustanovení § 305 odst. 1 a § 4a zákoníku práce ve spojení s § 501 a násl. zákona č. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

12 Právelem na informační sebeurčení jako součástí práva na soukromí se např. zabýval Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10 (N 52/60 SbNU 625; 94/2011 Sb.), dostupné na <http://nalus.usoud.cz>.

13 Ustanovení § 16 a 110 zákoníku práce.

14 Ustanovení § 1a zákoníku práce.

nedostatky v jeho systému odměňování, nelze považovat za oprávněný – za oprávněný nelze považovat zájem, který má souvislost s porušením povinností zaměstnavatele. Za oprávněný zájem nelze považovat také to, aby se na pracovišti v důsledku srovnávání odměn nezhoršily vztahy, a to vzhledem k výše uvedenému zájmu zaměstnanců na ochraně jejich práv a také vzhledem k povinnosti zaměstnavatele vypořádat se s případnými stížnostmi.<sup>15</sup>

Někteří zaměstnavatelé odůvodňují stanovení mlčenlivosti ohledně výše odměn svých zaměstnanců zájmem na zachování obchodního tajemství. Je však otázkou, zda lze údaj o výši mzdy konkrétního zaměstnance za obchodní tajemství považovat. Aby se podle ustanovení § 504 občanského zákoníku jednalo o obchodní tajemství, musí být zároveň (kumulativně) naplněno šest definičních znaků: konkurenční významnost, určitelnost, ocenitelnost, běžná nedostupnost v příslušných obchodních kruzích, souvislost s obchodním závodem a zajišťování utajení.

Domnívám se, že obchodním tajemstvím by za určitých podmínek mohl být neobvyklý systém<sup>16</sup> odměňování zaměstnanců. Za sporné však považuji, zda může být obchodním tajemstvím výše mzdových nákladů na jednotlivé zaměstnance. **Mám za to, že tomu tak zpravidla nebude.** Nemohu však vyloučit (a to i vzhledem k neexistenci relevantních soudních rozhodnutí), že by se v některých zvláštních případech (např. v případě profesí, které jsou na trhu práce velmi žádané) o součást obchodního tajemství jednat mohlo.

Z hlediska výše uvedeného však není bezpodmínečně nutné, aby informace o výši odměny naplňovala všechny definiční znaky obchodního tajemství. Pro posouzení, zda zaměstnavatel může stanovit povinnost zachovat o této informaci mlčenlivost, je rozhodující, zda by její vyjádření mohlo zasáhnout do jeho oprávněného zájmu. To nelze v některých situacích vyloučit, proto se domnívám, že se o platně stanovenou povinnost může jednat v některých případech, kdy je povinnost zachovat mlčenlivost specificky vymezena (tedy nikoli obecně či vůči ostatním zaměstnancům). Oprávněný zájem zaměstnavatele je však nutné posuzovat podle kontextu případ od případu.

## 1.2 Mlčenlivost sjednaná se zaměstnancem v pracovní nebo jiné smlouvě

I když se v pracovním právu jako součásti práva soukromého uplatňuje zásada autonomie vůle, smluvní svoboda stran pracovněprávních vztahů je zásadně limitována některými ustanoveními zákoníku práce. A to především za účelem ochrany zaměstnance. Jedním z těchto ustanovení je také § 4a, podle kterého úprava povinností zaměstnance nesmí být vyšší, než jsou povinnosti, které jako nejvýše přípustné stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva. Stejně tak jako v případě pracovního řádu je tedy podstatné, že zákoník práce zaměstnancům ukládá povinnost zachovat mlčenlivost, čímž zásadním způsobem limituje rozsah, jakým může být povinnost mlčenlivosti sjednána v pracovní nebo jiné smlouvě. Pokud zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají povinnost mlčenlivosti ve vyšším rozsahu, než stanovuje zákoník práce nebo jiný právní předpis (typicky zachování mlčenlivosti nebude

---

<sup>15</sup> Ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce.

<sup>16</sup> Mohlo by se například jednat o nastavení motivačních složek mzdy, které není běžně používáno, pokud by systém odměňování naplňoval definiční znaky obchodního tajemství.

možné považovat za oprávněný zájem zaměstnavatele), bude se v konkrétním případě s nejvyšší pravděpodobností jednat o neplatné právní jednání v části, ve které jsou stanoveny povinnosti nad rámec zákona.<sup>17</sup>

Zásadně tedy platí, že úprava obsažená v pracovní smlouvě může zaměstnance na existenci povinnosti zachovat v určitém rozsahu mlčenlivost upozornit a stanovit i její bližší podmínky. V případě mlčenlivosti, která vyplývá z povinnosti jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele podle § 301 písm. d) zákoníku práce, se ve vztahu k mlčenlivosti o výši odměny uplatní výše uvedená omezení – mlčenlivost nelze stanovit absolutně ani vůči ostatním zaměstnancům zaměstnavatele.

## 2. Povinnost mlčenlivosti a kontrola orgány inspekce práce

Inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích.<sup>18</sup> V této souvislosti je třeba určit, zda z ustanovení § 4a zákoníku práce vyplývá povinnost zaměstnavatele nesjednat se zaměstnancem povinnosti v pracovní nebo jiné smlouvě nad rámec úpravy povinností zaměstnance podle zákoníku práce, respektive zda z § 305 odst. 1 zákoníku práce vyplývá povinnost zaměstnavatele nestanovit v pracovním řádu zaměstnanci povinnost nad rámec tohoto zákona. Pokud tomu tak je, měl by inspektorát práce kontrolovat dodržování těchto povinností, a pokud zjistí jejich porušení, uložit případně opatření k nápravě.

V případech, kdy zákoník práce obsahuje slovní spojení „zaměstnavatel je povinen“, „zaměstnavatel nesmí“ nebo „zaměstnanec má právo na“, není problematické vyvodit konkrétní povinnost zaměstnavatele, neboť je stanovena výslovně, případně odpovídá vymezenému právu zaměstnance. Interpretační potíže nečiní ani obecná povinnost zaměstnavatele dodržovat pracovní podmínky stanovené právními předpisy.<sup>19</sup> Z formulace ustanovení § 4a je sice zřejmé, že je stanovena určitá povinnost („úprava nesmí být“), zároveň se však jedná o zákonné omezení autonomie vůle a o základní interpretační ustanovení zákoníku práce.

### 2.1 Ustanovení § 4a jako základní interpretační ustanovení zákoníku práce

Ze znění § 4a zákoníku práce je zřejmé, že toto ustanovení slouží především jako základní interpretační ustanovení tohoto zákona. Vyjadřuje princip autonomie vůle a jeho omezení. Z tohoto ustanovení je především nutné vycházet při určení, zda konkrétní norma obsažená v zákoníku práce je kogentní, relativně kogentní, nebo dispozitivní. Tomu odpovídá také umístění tohoto ustanovení v části první (všeobecná ustanovení) hlavě I (předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů) zákoníku práce. Pokud se toto ustanovení aplikuje na obsah pracovní smlouvy, jedná se o omezení dvoustranného právního jednání, nikoli o omezení vztahující se výhradně k jednání zaměstnavatele.

---

17 Ustanovení § 576 a § 580 odst. 1 občanského zákoníku ve spojení s ustanovením § 1a zákoníku práce.

18 Ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

19 Ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Ustanovení § 305 odst. 1 zákoníku práce pak v podstatě duplicitně upravuje pravidlo obsažené v § 4a odst. 2 („k úpravě povinností zaměstnance smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem“), přičemž stanovuje, že k právnímu jednání, kterým je tento zákaz porušen, se nepřihlíží (nicotné právní jednání).

Na druhou stranu nelze odhlédnout od toho, že tato ustanovení obsahují zákaz určitým způsobem upravit/stanovit práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu (tedy povinnost zdržet se určitého jednání), který je z povahy věci v případě pracovní smlouvy adresován zaměstnanci a zaměstnavateli a v případě vnitřního předpisu zaměstnavateli. S tímto zákazem je také spojena sankce v podobě neplatnosti/nicotnosti právního jednání.<sup>20</sup>

V souladu s výše uvedeným ustanovení § 4a především vymezuje meze autonomie vůle a slouží jako interpretační ustanovení při výkladu ostatních ustanovení obsažených v zákoníku práce. Toto ustanovení stanovuje zákaz určitým způsobem se odchýlit od práv a povinností vymezených v zákoníku práce, přičemž při porušení tohoto zákazu je stanovena „soudomoprávní sankce“ v podobě neplatnosti/nicotnosti právního jednání.

## 2.2 Ustanovení § 4a a § 305 odst. 1 zákoníku práce – stanovení povinnosti zaměstnavatele

Právě povaha zákazu obsaženého v ustanoveních § 4a a § 305 odst. 1 zákoníku práce a soudomoprávní sankce v podobě neplatnosti/nicotnosti vzbuzuje pochybnost, zda by se dodržováním této povinnosti měly zabývat orgány inspekce práce.

Orgány inspekce práce nemohou posuzovat, zda je právní jednání platné, nebo ne, tato pravomoc náleží výhradně soudu. Jestliže zákon nestanoví něco jiného, navíc platí, že při výkonu správního dozoru posuzují inspekční orgány dodržování veřejnoprávních povinností.<sup>21</sup> Zákon o inspekci práce upravuje kontrolu dodržování povinností vyplývajících ze zákoníku práce, který je součástí práva soukromého.<sup>22</sup> Je však otázkou, zda se Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce mohou zabývat také dodržováním povinností, které se vztahují k právnímu jednání. Tyto povinnosti jsou přitom uloženy jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci, a zákoník práce za jejich porušení stanovuje jako primární sankci neplatnost/nicotnost právního jednání.

Na tuto otázku je nutné si odpovědět kladně, a to vzhledem k tomu, že podle zákona o inspekci práce se orgány inspekce práce mohou zabývat tím, zda zaměstnavatel dodržel povinnost stanovenou § 34 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého „pracovní smlouva musí

---

20 O tom, zda je konkrétní právní jednání neplatné/nicotné, autoritativně rozhoduje soud.

21 Sama skutečnost, že ze strany dozorových orgánů se jedná o výkon působnosti v oblasti veřejné správy, předznamenává i věcné zaměření správního dozoru: „**Obecně by mělo jít o kontrolu dodržování veřejnoprávních předpisů**, což vyplývá z toho, že kontrola je výkonem působnosti v oblasti veřejné správy (případně výjimky, kdy správní orgány mají kontrolovat i dodržování právních předpisů z oblasti soukromého práva, by měly být stanoveny výslovně, např. v případě zákona o inspekci práce). (VEDRAL, Josef. K rozsahu působnosti kontrolního řádu. Správní právo. Praha: Ministerstvo vnitra, 2016, 2016(6), 353.)

22 Zákonodárce vymezením působnosti Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce stanovil možnost kontroly dodržování soudomoprávních povinností, čímž v podstatě deklaroval veřejný zájem na jejich dodržování (čemuž odpovídá to, že základní zásady pracovního práva vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek).

být uzavřena písemně“, přičemž při nedodržení této povinnosti zaměstnavateli hrozí pokuta do výše 10 000 000 Kč.<sup>23</sup> Zákodárce vymezením přestupku, podle kterého může být zaměstnavatel pokutován za nedodržení povinnosti uzavřít písemnou smlouvu, zdůraznil veřejný zájem na tom, aby pracovní smlouvy byly uzavírány výhradně v písemné formě (zamezení nelegální práci). Povinnost stanovená ustanovením § 34 odst. 2 zákoníku práce je přitom formulována tak, že je rovněž adresována zaměstnanci i zaměstnavateli, vztahuje se k právnímu jednání,<sup>24</sup> za její porušení hrozí primárně soukromoprávní sankce v podobě možnosti namítat neplatnost právního jednání.<sup>25</sup>

Pokud tedy lze dovodit veřejný zájem na dodržování zákazu obsaženého v ustanovení § 4a zákoníku práce, lze předpokládat, že inspektorát může dodržování této povinnosti kontrolovat.

Veřejný zájem na dodržování této povinnosti bude možné zpravidla dovodit. Pokud zaměstnanec a zaměstnavatel neplatně sjednají v pracovní smlouvě určitou povinnost zaměstnance, zaměstnanec si zpravidla nemusí být neplatnosti tohoto ujednání vědom a může se pak „dobrovolně“ sjednané povinnosti podřizovat. Někdy může v důsledku této odchylky dojít ke spáchání přestupku (např. zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu, že zaměstnanci náleží ročně dovolená v rozsahu tří týdnů a následně svému zaměstnanci skutečně umožní čerpání dovolené v tomto rozsahu). Za jiných okolností jednání zaměstnavatele na základě neplatného ustanovení nebude přestupek zakládat. Porušení povinnosti stanovené § 4a zákoníku práce tedy může mít faktický negativní dopad na pracovněprávní vztahy a může být v rozporu s veřejným zájmem.

Veřejný zájem na kontrole dodržování ustanovení § 4a zákoníku práce lze spatřovat také v tom, že pokud je zaměstnanci bráněno hovořit o své mzdě se svými kolegy, dojde ve značné míře ke znemožnění obrany zaměstnanců proti nerovnému odměňování. Zásada spravedlivého odměňování zaměstnanců přitom vyjadřuje hodnotu, která chrání veřejný pořádek.

Pokud zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem povinnost dodržovat mlčenlivost o výši odměny nad zákonem stanovený rámec [tedy poruší povinnost stanovenou § 4a zákoníku práce tím, že sjedná se zaměstnancem povinnost ve vyšší míře, než je zaměstnanci stanovena povinnost mlčenlivosti ustanovením § 301 písm. d) tohoto zákona], je dost pravděpodobné, že zaměstnanec bude tuto povinnost dodržovat, neboť (jak vyplývá z výše uvedeného) dovodit neplatnost takového ujednání je poměrně složité. Navíc zaměstnanec v souladu se sjednanou povinností nebude nic konat, ale pouze se zdrží určitého jednání. Neplatnost doložky mlčenlivosti tak případně zaměstnanci řeší nejčastěji až v případě, kdy je zaměstnavatel sankcionuje za její porušení. Stejně tak se zaměstnanec pravděpodobně podřídí povinnosti mlčenlivosti stanovené vnitřním předpisem, i když je dané ustanovení vnitřního předpisu nicotné.

---

23 Ustanovení § 12 a 25 zákona o inspekci práce.

24 I když k formě právního jednání, nikoli j jeho obsahu jako v případě § 4a zákoníku práce.

25 Ustanovení § 20 zákoníku práce.

V souladu s výše uvedeným § 4a zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost zdržet se určitého jednání. Dodržování této povinnosti může být kontrolováno orgány inspekce práce v případech, kdy lze dovést veřejný zájem na dodržování této povinnosti. V případě stanovení nebo sjednání mlčenlivosti ohledně výše odměny, která je stanovena/sjednána nad rámec povinnosti zachovat mlčenlivost zákonem, lze dovést veřejný zájem na kontrole dodržování § 4a orgány inspekce práce. Inspektoři by se tak měli v rámci kontroly zabývat tím, zda vnitřní předpis zaměstnavatele stanovuje mlčenlivost ohledně výše odměny v rozporu s ustanovením § 4a, nebo by se měli zabývat tím, zda pracovní smlouvy jeho zaměstnanců obsahují doložky mlčenlivosti sjednané v rozporu s tímto ustanovením. Inspektoři by pochybení zaměstnavatele měli konstatovat především tehdy, když o stanovení mlčenlivosti nad rámec oprávněného zájmu zaměstnavatele není pochyb. Tedy pokud je mlčenlivost stanovena absolutně, nebo pokud je stanovena vůči ostatním zaměstnancům. V případech, kdy není zcela zřejmé, zda je, nebo není sjednaný/stanovený rozsah mlčenlivosti v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, by inspektoráty měly být spíše zdrženlivější.

JUDr. Stanislav Křeček v. r.  
veřejný ochránce práv  
(doporučení je opatřeno elektronickým podpisem)