



Odborný článek

---

# **Povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců dle zákoníku práce**

---

*Adéla Uhrinová*

*Doktorandka na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Fakulty právnické  
Západočeské univerzity v Plzni a advokátka.*

## Abstrakt

Článek se zabývá institutem povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců podle zákoníku práce a jeho významem pro rovnováhu mezi ochranou oprávněných zájmů zaměstnavatele a výkonem práv zaměstnanců. V kontextu rostoucí digitalizace a sdílení informací upozorňuje autorka na rizika neoprávněného nakládání s důvěrnými údaji, zejména při jednání s odborovými organizacemi působícími u více zaměstnavatelů. Text analyzuje právní rámec vyplývající z § 276 a § 303 zákoníku práce, definuje pojem „důvěrná informace“ a rozebírá pozitivní i negativní vymezení tohoto pojmu. Upozorňuje na praxi některých zaměstnavatelů, kteří nadměrně označují informace za důvěrné, čímž ztěžují činnost zástupců zaměstnanců. Článek dále popisuje obranné prostředky proti nepřiměřenému označení informací za důvěrné, včetně možnosti žaloby dle § 276 odst. 5 ZP, a hodnotí jejich efektivitu. Zabývá se i otázkami formy poskytování informací, trvání povinnosti mlčenlivosti po skončení funkce a postavením přízvaných odborníků. V závěru analyzuje možné pracovněprávní, občanskoprávní a trestněprávní důsledky porušení povinnosti mlčenlivosti. Autorka zdůrazňuje potřebu rovnováhy mezi ochranou informací a právem zástupců zaměstnanců na informovanost a navrhuje úpravy směřující k efektivnějšímu prosazování práva, zejména rozšíření aktivní legitimace na zástupce BOZP a snížení soudních poplatků.

**Klíčová slova:** pachatel trestného činu, prevence kriminality, svěřenský fond, trestní odpovědnost právnických osob, zneužití svěřenského fondu

## Abstract

The article examines the confidentiality obligation of employee representatives under the Czech Labour Code and its role in balancing the legitimate interests of employers with the rights of employees. In an era of digitalization and rapid information exchange, the author highlights the risks of misuse or leakage of confidential data, especially in dealings with trade unions active across multiple employers. The paper analyzes the legal framework of Sections 276 and 303 of the Labour Code, defining “confidential information” through both positive and negative criteria. It also points out the growing tendency of some employers to over-designate information as confidential, thereby hindering employee representation.

The study discusses available legal remedies against unjustified confidentiality designations, including the right to judicial review under Section 276(5), and evaluates their practical effectiveness. Further attention is given to the form of information provision, the duration of confidentiality obligations after the end of office, and the position of external experts. In conclusion, the article outlines potential employment, civil, and criminal consequences of breaching confidentiality duties. The author advocates for a balanced approach ensuring both the protection of sensitive data and effective employee representation, proposing reforms such as extending standing to health and safety representatives and reducing court fees to improve enforcement.

**Key words:** offender, crime prevention, trust fund, criminal liability of legal persons, abuse of a trust fund

## Úvod

V dnešní digitální době se množství dostupných informací stále zvětšuje a roste i rychlost jejich šíření. To s sebou nese nejen výhody, ale i rizika, zejména pokud jde o důvěrné informace, které se mohou dostat do rukou nepovolaných osob. To samozřejmě platí i ve sféře pracovního práva. Zaměstnavatelé v rámci jednání se zástupci zaměstnanců, zejm. odborovými organizacemi, často pracují s údaji, které mohou mít strategický a důvěrný charakter. Pokud se s nimi nenakládá správně, hrozí jejich zneužití nebo únik, což může mít vážné důsledky pro obě strany pracovní smlouvy.<sup>1</sup> Odborová organizace pak v některých případech působí u více zaměstnavatelů současně, jejími členy tak nemusí být pouze zaměstnanci jedné společnosti, ale i zaměstnanci dalších společností – včetně těch konkurenčních.<sup>2</sup> Je tak třeba klást zvýšený důraz na ochranu těchto informací. Na druhou stranu mnohdy právě obava ohledně vyzrazení informací a snaha zajistit jejich ochranu vede zaměstnavatele k tomu, že extenzivně označují informace za důvěrné, což však zástupcům zaměstnanců brání plnit jejich funkci v podobě ochrany a uplatňování práv zaměstnanců.

Na výše uvedené reaguje také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), který stanoví mj. povinnost mlčenlivosti pro zástupce zaměstnanců vč. odborových organizací a podmínky jejího uplatnění. Tento článek se zaměřuje na povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců, vybrané problematické aspekty tohoto institutu a na důsledky jeho porušení.

## 1. Obecně k mlčenlivosti zástupců zaměstnanců a definici důvěrných informací

Povinnost mlčenlivosti je v ZP výslovně upravena pouze ve dvou ustanoveních, a to konkrétně v § 276 a § 303 ZP. Nad rámec tohoto je pak povinnost mlčenlivosti zaměstnanců dovozována také z § 301 písm. d) ZP, který mj. stanoví, že zaměstnanci nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

První z výše uvedených ustanovení se vztahuje na zástupce zaměstnanců a jimi přizvané odborníky, kteří mají povinnost zachovávat mlčenlivost o informacích, jež jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost není v českém právní řádu novinkou. Ochranu důvěrných údajů zajišťoval již zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, do kterého bylo novelou č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. 1. 2001 doplněn nový § 25c, který výslovně uložil členům odborových orgánů, radám zaměstnanců a zástupcům pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost nicméně platila pouze po dobu trvání funkce a 1 rok po jejím skončení, pokud zvláštní právní předpis nestanovil jinak. Společně s přijetím nového ZP, účinného od 1. 1.

<sup>1</sup> Např. pokud vyzrazení informací způsobí výrazný propad v tržbách zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel v důsledku ztráty zakázek musí přistoupit např. k hromadnému propouštění zaměstnanců.

<sup>2</sup> Jak ostatně uvádí Pichrt, u odborových organizací může být okruh osob, které mají přístup k těmto informacím, velmi široký, když zahrnuje mimo jiné všechny členy dané organizace. Viz PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1234.

2007, došlo také k drobné úpravě povinnosti mlčenlivosti tak, aby byl mj. dosažen soulad se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. 3. 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Došlo tak mj. k výslovnému doplnění pravomoci soudů k přezkumu v oblasti označování informací jako důvěrných. Do svého stávajícího znění bylo toto ustanovení uvedeno novelou č. 185/2011 Sb., účinnou od 8. 7. 2011, kterou bylo původní omezení trvání mlčenlivosti po skončení funkce na 1 rok zrušeno.

## 2. Vymezení důvěrných informací

Důvěrné informace jsou definovány v § 276 odst. 3 ZP, a to jak pozitivně, tak negativně. Dle pozitivního vymezení se za důvěrnou považuje informace, jejíž poskytnutí může i) ohrozit nebo poškodit **činnost zaměstnavatele**, nebo ii) porušit **oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců**.<sup>3</sup> Pro označení informace za důvěrnou postačuje, že tato má potenciál uvedené zájmy ohrozit, poškodit nebo porušit, přičemž skutečný důsledek není pro porušení povinnosti mlčenlivosti klíčový, ačkoliv může ovlivnit právní následky takového jednání (např. zda a v jaké výši vznikla zaměstnavateli škoda či zda se bude zaměstnavatel domáhat soudního zákazu šíření informací).

Definice pracuje s pojmy i) činnost zaměstnavatele, ii) oprávněné zájmy zaměstnavatele a iii) oprávněné zájmy zaměstnance. Tyto pojmy nejsou v ZP definovány, a protože k předmětnému ustanovení chybí upřesňující rozhodovací praxe, je nezbytné se při jejich výkladu opírat o analogické využití v jiných ustanoveních ZP. Při posuzování předmětu činnosti zaměstnavatele lze vycházet z výkladů soudů k § 304 ZP, který upravuje zákaz výdělečné činnosti zaměstnance, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele za trvání pracovního poměru. Soudy v tomto kontextu mnohdy zjišťují předmět činnosti zaměstnavatele z obchodního či jiného veřejného rejstříku,<sup>4</sup> typicky živnostenského. Tyto údaje však nemusí být vždy dostatečně konkrétní, zejména v případech, kdy jde toliko o obecné činnosti, jako například „*Poradenská a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků*“, nebo dokonce jen „*Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona*“. Na druhou stranu však není ani výjimkou, že společnosti v obchodním rejstříku deklarují široké spektrum činností, z nichž však reálně vykonávají pouze některé. Z tohoto důvodu může pro přesnější vymezení relevantní činnosti zaměstnavatele být vhodné přihlídnout rovněž k jeho interním dokumentům. Autorka zastává názor, že při posuzování činnosti zaměstnavatele je třeba posuzovat primárně činnost, kterou zaměstnavatel skutečně vykonává, neboť v opačném případě by mohlo dojít k extenzivnímu rozšiřování účinnosti právní normy.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Pro zaměstnavatele je klíčové určit, do které oblasti daná informace spadá a zda by její poskytnutí mohlo negativně ovlivnit některou z těchto oblastí. Právě zaměstnavatel totiž rozhoduje o tom, které informace budou jako důvěrné označeny. Viz také VETEŠNÍKOVÁ, Eva. In: PILÍK, Václav, NOVÝ, Dalibor a kol. *Ochrana důvěrných informací v obchodním styku*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2024, s. 117.

<sup>4</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3980/2016.

<sup>5</sup> K zákazu konkurence zaměstnance, která dovozuje, že k porušení zákazu konkurence stačí, že zaměstnanec má příslušné oprávnění, i když činnost neprovozuje, viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 1999,

Ve vztahu k oprávněným zájmům zaměstnavatele lze naopak poukázat právě na § 301 písm. d) ZP, který upravuje obecnou povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Komentářová literatura v tomto ohledu dovozuje, že za zájmy zaměstnavatele se dá považovat úspěšná realizace činnosti zaměstnavatele, dodržování právních předpisů, reprezentace společnosti navenek, ochrana zdraví a majetku zaměstnavatele apod.<sup>6</sup> Takový zájem nicméně musí být vždy legitimní, přiměřený a nesmí zasahovat do práv ostatních<sup>7</sup> (v tomto případě např. do svobody projevu nebo do práva na realizaci práv zástupce zaměstnanců).

Konečně definice důvěrných informací pracuje s pojmem oprávněné zájmy zaměstnance. Tento pojem je v ZP využíván v souvislosti s jinými pracovněprávními instituty, konkrétně s dovolenou a cestovními náhradami. Jeho výklad v souladu s těmito instituty nemusí být s ohledem na jejich povahu pro účely ochrany důvěrných informací vždy přílehlavý. Literatura k těmto ustanovením nicméně uvádí, že oprávněnými zájmy může být např. i zajištění uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek ve smyslu § 1a písm. b) ZP.<sup>8</sup> Tento zájem se jistě uplatní i v případě § 276 odst. 3 ZP. Lze také mít za to, že zaměstnanec bude mít zájem na zachování práva na soukromí (např. pokud by se důvěrná informace měla týkat jeho osoby).

Negativní definice pak stanoví, že za důvěrnou se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle ZP nebo zvláštního právního předpisu (např. zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti). Zaměstnavatel by tak neměl cíleně bránit zástupcům zaměstnanců získat zákonem stanovené informace a mařit uplatnění jejich práva na informace a projednání tím, že informace označí za důvěrné.

V tomto ohledu se lze často setkávat se snahou zaměstnavatelů rozšiřovat okruh informací, které označí za důvěrné, a tím předejít jejich sdělení zástupcům zaměstnanců. Tento trend se přitom neobjevuje jen v České republice. Některé zahraniční studie dokonce uvádí, že v celé řadě evropských států se lze setkat s přístupem, kdy dochází k označení prakticky veškerých informací diskutovaných na úrovni vedení za důvěrné.<sup>9</sup> Důvodem bývá zpravidla obava, že zástupci zaměstnanců nebo i samotní zaměstnanci poskytnou informace třetím stranám<sup>10</sup>, a to včetně medií.

---

sp. zn. 21 Cdo 1866/98. Autorka má nicméně za to, že daný názor nereflexuje dnešní praxi a změny v právní regulaci živnostenského rejstříku a obchodním rejstříku.

<sup>6</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 7.

<sup>7</sup> ODROBINOVÁ, Veronika. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 952.

<sup>8</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 821.

<sup>9</sup> FRANCA, Valentina, DOHERTY, Michael. Careless whispers: confidentiality and board-level worker representatives. *Employee Relations. The International Journal*. 2020, č. 3, s. 691.

<sup>10</sup> CREMERS, Jan. Vitols, Sigurt. *Takeover with or without Workers Voice: Workers' Rights under the EU Takeover Bids Directive*, ETUI, Brussels, Brussel, s. 136, 246.

Tento přístup zaměstnavatelů přitom významně snižuje kvalitu práce zástupců zaměstnanců, protože ti mnohdy nemají k dispozici základní informace, aby mohli plnit svoji funkci.<sup>11</sup> Zaměstnavatel by tak měl postupovat v souladu s § 279 a § 280 ZP, dle kterých má povinnost informovat zaměstnance (resp. jejich zástupce, pokud u zaměstnavatele působí) a projednávat s nimi stanovené skutečnosti (např. ekonomickou situaci zaměstnavatele, její pravděpodobný vývoj, právní postavení zaměstnavatele a jeho změny). Zaměstnavatel by přitom měl zohlednit, že různí zástupci zaměstnanců mohou mít odlišné zájmy, které hájí, a i v souladu s tím přistupovat k označování informací za důvěrné.

Ustanovení o informování a projednání zaměstnanců je přitom relativně kogentní a lze se od něj odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.<sup>12</sup> Lze tak uvažovat o tom, že by zaměstnavatel sděloval zástupcům zaměstnanců více informací, nikoliv však méně. K rozšiřování rozsahu informací, o kterých zaměstnavatel informuje a které projednává, nicméně bez dalšího zpravidla nedochází.

Neoznačí-li zaměstnavatelé určité skutečnosti *en bloc* za důvěrné, lze se setkat se situací, kdy zástupcům zaměstnanců poskytují jen velmi obecné informace tak, aby sice formálně naplnili požadavek zákona, avšak aby se zástupci zaměstnanců nedostali k příliš mnoho informacím. I s ohledem na to je možné sledovat snahu některých odborových organizací o konkretizaci a bližší specifikaci informací, které musí zaměstnavatel s odborovou organizací projednat nebo je o nich informovat.<sup>13</sup>

### 3. Obrana proti nedůvodnému označování důvěrných informací

Ust. § 276 odst. 5 ZP poté reaguje na případy, kdy zaměstnavatel označením informace za důvěrnou sleduje záměr neposkytnout zástupcům zaměstnanců zákonné informace. Zástupci zaměstnanců jsou dle tohoto ustanovení aktivně legitimováni domáhat se, aby soud určil, že informace byla za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu. Zároveň se v případech neposkytnutí informace mohou domáhat, aby soud rozhodl o povinnosti zaměstnavatele informaci poskytnout.<sup>14</sup>

Ačkoli ZP uvedená oprávnění přiznává zástupcům zaměstnanců jako celku, ve skutečnosti jsou to pouze odborové organizace nebo rady zaměstnanců, které mohou účinně čelit snahám zaměstnavatele odepřít poskytnutí informací. Podle § 19 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, totiž platí, že způsobilost být účastníkem řízení má ten, kdo má právní osobnost; jinak jen ten, komu ji zákon přiznává.

<sup>11</sup> MUNKHOLM, Natalie. *Board Level Employee Representation in Europe: An Overview*. Brussels: European Commission, 2018, s. 13.

<sup>12</sup> Ustanovení informování zaměstnanců je relativně kogentní, což znamená, že se lze od něj odchýlit pouze ve prospěch zaměstnanců, k tomu viz § 363 a § 4a odst. 3 ZP.

<sup>13</sup> Viz např. § 8 a § 9 kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené mezi Unii zaměstnavatelských svazů, zastupující příslušné zaměstnavatele Sdružení učňovských zařízení, a Odborovým svazem KOVO. Dostupná zde: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/975485/6-2011\\_4.pdf/2b43f7db-f1f1-b478-f5c5-4d011e67cee9](https://www.mpsv.cz/documents/20142/975485/6-2011_4.pdf/2b43f7db-f1f1-b478-f5c5-4d011e67cee9).

<sup>14</sup> Lze uvažovat o podání dvou typů žalob, a sice i) určovací žaloby podle § 80 OSŘ, aby soud určil, že informace byla zaměstnavatelem za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu, a dále ii) žaloby na plnění, jimiž se lze domáhat, aby soud uložil zaměstnavateli určitou informaci poskytnout. Blíže viz BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 900.

Odborová organizace disponuje právní osobností ze zákona, zatímco radě zaměstnanců ji výslovně přiznává § 278 odst. 8 ZP.

Naopak zástupci pro oblast BOZP způsobilost přiznána nebyla. Jako jediný ze zástupců zaměstnanců tak nemůže využít soudní obrany proti postupu zaměstnavatele, kterou jinak garantuje § 276 odst. 5 ZP. (Ne)způsobilost zástupce BOZP k využití § 276 odst. 5 ZP má zřejmě původ v rozdílné povaze a účelu jeho zaměstnanecké reprezentace. Aby však byla zajištěna plná ochrana práv všech forem zástupců zaměstnanců, lze *de lege ferenda* doporučit explicitně zakotvit, že zástupce BOZP je oprávněn obranné prostředky dle § 276 odst. 5 ZP uplatnit ve stejném rozsahu jako ostatní zástupci.

Výše popsany procesní nástroj spočívající v podání žaloby nicméně nebývá zaměstnavateli zhusta využíván. Lze se domnívat, že důvodem je délka soudního řízení i administrativní a finanční náročnost spojená s vedením takového sporu. Je zřejmé, že celá řada situací je ze strany zástupců zaměstnanců (zpravidla odborových organizací) řešena podněty na inspektorát práce v oblasti součinnosti zaměstnavatelů se zástupci zaměstnanců – o tom svědčí i zvyšující se počet takových podnětů.<sup>15</sup> Do budoucna by proto bylo vhodné hledat prostor pro zefektivnění výše uvedeného nástroje, a to např. snížením soudního poplatku.

#### 4. Způsob poskytnutí informací

Ustanovení § 276 odst. 3 ZP dále požaduje, aby stanovené informace byly zaměstnavatelem výslovně označeny a poskytnuty zástupcům zaměstnavatelů jako důvěrné. Účelem je ochrana zástupců zaměstnanců, aby jim bylo od počátku zřejmé, jaké konkrétní informace zaměstnavatel považuje za důvěrné.<sup>16</sup> Ke sdělování samotných informací, ale i k jejich poskytování, resp. označování<sup>17</sup> za důvěrné přistupují zaměstnavatelé různými způsoby. Činí tak jak ústně (např. při jednáních mezi nimi a zástupci zaměstnanců, a to i při online jednáních), tak písemně (např. formou sdělení). Některé kolektivní smlouvy např. obsahují i konkrétní mechanismus pro určení důvěrných informací.

V této souvislosti je možné poukázat na kolektivní smlouvu pro období let 2022–2026, kterou uzavřela Vysoká škola ekonomická se základní organizací Vysokoškolského odborového svazu Vysoké školy ekonomické v Praze (ZO VOS VŠE).<sup>18</sup> Podle této kolektivní smlouvy platí, že „[č]lenové Odborů, kteří byli seznámeni s materiály předloženými k projednání podle bodu 13. se zavazují ke striktnímu dodržení mlčenlivosti o projednávaných skutečnostech, neboť se vždy ze strany VŠE jedná o informace důvěrné“.

<sup>15</sup> Dle roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených za rok 2023 směřovalo do oblasti součinnosti zaměstnavatelů se zástupci zaměstnanců 25 podnětů ke kontrole, přičemž se tak jednalo o narůst o 19 % oproti roku 2022. V případě, že dojde k porušení povinností v oblasti informování a projednání, může být zaměstnavatel sankcionován za přestupek podle § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů, a to pokutou až do výše 200 000 Kč.

<sup>16</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona č. 185/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, sněmovní tisk 256. Vláda 26. 1. 2011. Dostupné zde: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=256&CT1=0>.

<sup>17</sup> Ze znění § 276 odst. 5 lze dovozovat, že ZP využívá pro stejné jednání zaměstnavatele odlišné pojmy, a to „výslovně poskytnuty jako důvěrné“ a „označeny za důvěrné“.

<sup>18</sup> Dostupná zde: <https://www.vse.cz/zamestnanci/odbory/kolektivni-smlouva/>.

Kolektivní smlouvy většinou obsahují pouze obecné ustanovení o povinnosti mlčenlivosti, přičemž konkrétní informace jsou označovány za důvěrné až v jednotlivých případech. K jejich určení se proto často využívají rozličné způsoby. Např. se upozornění o důvěrnosti vkládá přímo do záhlaví či zápatí projednávaného dokumentu nebo do předmětu e-mailu, případně pozvánka na jednání informuje o tom, že předmětem jednání budou důvěrné informace. Vždy však lze doporučit, aby označení důvěrných informací bylo činěno písemně a před jejich sdělením.

Označení, že se jedná o informaci důvěrnou, by mělo být natolik konkrétní, aby zástupce zaměstnanců byl schopen identifikovat, o jaké informace se jedná, a zároveň aby následně bylo možné prokázat, že příslušné informace byly výslovně označeny za důvěrné. Nepostačí tak např. zaheslování dokumentu v e-mailové komunikaci. Naopak by zřejmě mělo postačovat, pokud by zaměstnavatel do názvu dokumentu / zaheslovaného souboru doplnil označení „DŮVĚRNÉ“. Lze se také setkat s tím, že zaměstnavatelé přímo do dokumentu vkládají vodoznak „DŮVĚRNÉ“, čímž zajistí, že i pokud by byl dokument poskytnut nepovolaným osobám (a to i v důsledku porušení povinnosti mlčenlivosti), budou tyto osoby srozuměny s důvěrným charakterem obsažených informací.

Lze mít za to, že označení informací za důvěrné nemusí být činěno vůči konkrétní osobě, jakkoliv to může být v konkrétních případech vhodné. V zájmu zachování ochrany důvěrných informací však lze jednoznačně doporučit jasné a konkrétní označení důvěrných informací. Otázkou také je, co když zaměstnavatel informace výslovně za důvěrné neoznačí. V takovém případě s ohledem na dikci zákona platí, že ochrana dle § 276 odst. 3 ZP nevznikne a bude třeba zkoumat, zda ochrana informací nevznikla z jiného právního titulu, např. obchodního tajemství ve smyslu § 504 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“)<sup>19</sup>, nebo § 47 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů<sup>20</sup>. Povinnost mlčenlivosti vznikající dle různých právních předpisů se může překrývat. V zájmu zachování právní jistoty, upřesnění poskytovaných informací i vymezení způsobu zacházení s nimi tak není výjimkou, že je s konkrétními zástupci zaměstnanců, kteří mají mít přístup k důvěrným informacím, uzavřena separátní dohoda o mlčenlivosti (NDA).

## 5. Povinnost mlčenlivosti po skončení funkce a pracovního poměru

Povinnost zachovávat mlčenlivost není v aktuálním znění ZP časově omezená. V tomto se zásadně liší od právní úpravy účinné do 7. 7. 2011, podle které „[t]ato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví

<sup>19</sup> I v případě obchodního tajemství nicméně vlastník musí projevit vůli k utajení dotčených skutečností. A to jak fakticky (např. zaheslováním), tak právně (typicky uzavřením dohody o mlčenlivosti se zaměstnancem). K tomu blíže viz HUBKOVÁ, Pavlína. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024, komentář k § 504.

<sup>20</sup> Předmětné ustanovení nicméně s ohledem na zařazení do Hlavy IV, která upravuje ochranu osobních údajů při zajišťování obraných a bezpečnostních zájmů České republiky, dopadá jen na malé množství správců, jejich zaměstnanců a jiné osoby. Blíže viz KAŠPÁRKOVÁ, Kateřina, HABARTA Petr. In: NULÍČEK, Michal, LICHOVSKÝ, Bohuslav a kol. *Zákon o zpracování osobních údajů. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, komentář k § 47.

*jinak*“. Tato konstrukce se nicméně ukázala jako nevhodná, jelikož důvěrnost informací samozřejmě může přesahovat dobu trvání funkce zástupce zaměstnavatele. Nastávaly tak situace, kdy byl bývalý funkcionář i nadále zaměstnancem, nicméně povinnost mlčenlivosti dle tohoto ustanovení ZP se na něj již nevztahovala.

Na druhou stranu však není možné dovozovat, že by povinnost mlčenlivosti byla dle aktuálního znění ZP zcela bez hranic. Lze říci, že zástupce zaměstnanců by měl důvěrnost informací ctít do doby, dokud se informace nestane veřejně dostupnou<sup>21</sup> nebo obecně známou<sup>22</sup> či dokud její důvěrnost nepomine z jiného důvodu.

## 6. Přizvání odborníci

Činnost zástupců zaměstnanců může být mnohdy náročná a může vyžadovat specializované vědomosti. I proto mohou zástupci zaměstnanců přistoupit k přizvání odborníků s potřebnými znalostmi. Důvodová zpráva k vládnímu návrhu ZP uváděla, že přizvání takových odborníků bude spíše výjimečné, přičemž by se mělo jednat zejména „o metodické pracovníky odborových organizací, o odborníky z profesních sdružení zabývajících se danou problematikou a další osoby, které mají příslušné vzdělání a jsou v odborných kruzích jako odborníci uznáváni“<sup>23</sup>. V dnešní době se nicméně lze setkat s přizváním odborníků relativně běžně, např. k zajištění průběhu kolektivního vyjednávání bývají přizváni advokáti či mediátoři. Přizvanými odborníky jsou také BOZP specialisté. Zejm. u společností se zahraniční vlastnickou strukturou, jakkoliv dané již nemusí být tak časté, můžou být využiti i překladatelé či tlumočníci.

ZP sice vyžaduje ochranu informací i od těchto osob, v zájmu předcházení případným rizikům však lze vždy doporučit, aby s těmito osobami byla uzavřena separátní dohoda o mlčenlivosti, zejm. jedná-li se o takové osoby, kterým povinnost mlčenlivosti nevyplývá i nad rámec ZP přímo ze zákona (jako např. advokátům ze zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů). Tato dohoda o mlčenlivosti může sloužit jednak k označení informací, které jsou považovány za důvěrné, ale i k utvrzení povinnosti odborníků. V případě třetích osob se totiž neuplatní limitace ZP a s těmito osobami je proto možné platně sjednat smluvní pokutu za porušení povinnosti.

---

<sup>21</sup> K tomu analogicky viz např. rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 25. 5. 2001, sp. zn. 31 Ca 189/2000-27, ve kterém bylo dovozeno, že obchodním tajemstvím nemohou být veřejně dostupné informace (zde konkrétně informace o rozsahu finančních prostředků poskytnutých podnikateli z rozpočtu obce či města).

<sup>22</sup> K tomu analogicky viz literatura k obchodnímu tajemství, která uvádí, že „obecně známé informace nebo postupy obchodní tajemství tvořit nemohou“. Viz např. HUBKOVÁ, Pavlína. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024, komentář k § 504.

<sup>23</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk 1153. Vláda 21. 9. 2005. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>.

## 7. Pracovněprávní důsledky porušení povinnosti mlčenlivosti

Jak bylo předestřeno výše, porušení povinnosti mlčenlivosti zástupce zaměstnance může znamenat porušení také dalších právních povinností. Důsledky a prostředky ochrany proti vyzrazení informací mohou vyplývat z celé řady právních předpisů. V širším kontextu lze uvažovat zejm. o i) občanskoprávních; ii) trestněprávních či iii) pracovněprávních sankcích.<sup>24</sup>

Z občanskoprávního hlediska může zaměstnavatel uplatňovat nároky na náhradu majetkové i nemajetkové újmy, včetně nároků plynoucích z nekalé soutěže či porušení práv duševního vlastnictví. Dále může dojít k bezdůvodnému obohacení, což by mohlo vést k povinnosti vydání neoprávněně získaného prospěchu. Neoprávněně nakládání s osobními údaji může naplnit kupř. skutkovou podstatu trestného činu podle § 180 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, za který hrozí přísné sankce.

Konečně je třeba upozornit i na pracovněprávní postihy porušení povinnosti mlčenlivosti zástupce zaměstnance. Jedná-li se o porušení povinnosti zástupce zaměstnance, který je zároveň zaměstnancem u konkrétního zaměstnavatele, může takové porušení způsobit ztrátu důvěry zaměstnavatele v osobu zaměstnance. V souvislosti s tím tak vyvstává otázka, zda lze jednostranně ukončit pracovní poměr zaměstnance z důvodu porušení pracovních povinností, pokud poruší svoji povinnost mlčenlivosti zástupce zaměstnanců.

Lze se domnívat, že samotné vyzrazení informací získaných v rámci činnosti zástupce zaměstnanců nebude automaticky porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a tedy důvodem pro skončení pracovního poměru zaměstnance. Povinnost mlčenlivosti podle § 273 odst. 3 ZP totiž nelze bez dalšího považovat za povinnost vztahující se k práci vykonávané zaměstnancem.<sup>25</sup> Ostatně podle § 203 odst. 2 písm. a) bodu 1 ZP má zaměstnanec nárok na pracovní volno pro výkon funkce v orgánu odborové organizace, přičemž tuto dobu nelze považovat za výkon práce. Pro posouzení možného porušení pracovních povinností bude proto nutné zkoumat, zda vyzrazením informací došlo i k porušení jiných povinností, zejména pokud bylo jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel plánuje zásadní restrukturalizaci spojenou se zaváděním nové technologie, což povede ke snižování počtu zaměstnanců. V takovém případě by měl zaměstnavatel nejprve projednat obecný záměr organizačních změn. V této počáteční fázi ještě nebývá zřejmé, kterých konkrétních útvarů či zaměstnanců se plánovaná opatření dotknou. Z toho důvodu zřejmě nelze takovou obecnou informaci považovat za důvěrnou.

Odlíšná situace nastává ve chvíli, kdy zaměstnavatel na základě předchozího projednání rozhodne o konkrétní organizační změně a přistoupí k projednávání výpovědí vůči konkrétním zaměstnancům. Právě v tomto okamžiku může být informace o dotčených osobách označena za důvěrnou. Pokud by pak zástupce odborové organizace sdělil tyto

<sup>24</sup> Obdobné dělení naznačuje i Prudil. Viz PRUDIL, Lukáš. Vybrané právní aspekty povinné mlčenlivosti. *prolekare.cz*. Brno, 2015. Dostupné také z: <https://www.prolekare.cz/casopisy/vnitri-lekarstvi/2015-3/vybrane-pravni-aspekty-povinne-mlcenlivosti-51775>.

<sup>25</sup> Např. Šubrt k tomuto uvádí, že „porušení tohoto zákazu není sice porušením pracovních povinností, ale může způsobit odpovědnost funkcionáře za škodu“. Viz ŠUBRT. Bořivoj. Vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací. *Praktická personalistika*. Praha: Anag. 2018.

skutečnosti příslušnému oddělení či přímo zaměstnancům, jichž se plánované propouštění týká – tedy vystupoval by *de facto* jako prostředník mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci – mohl by tím porušit ustanovení § 273 odst. 3 ZP. Pravděpodobně by však neporušil povinnost vztahující se k výkonu své pracovní činnosti jako zaměstnanec.

Autorka se nicméně domnívá, že stejnou optikou nelze nahlížet na situaci, kdy by funkcionář odborové organizace vyzradil informaci ohledně nové technologie sice jinému členovi odborové organizace, který by však byl zaměstnancem konkurenční společnosti, a to s cílem zaměstnavatele poškodit, čímž by zaměstnavatel ztratil konkurenční výhodu. V tomto případě by bylo možné zvažovat, zda zaměstnanec nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy svého zaměstnavatele. Ostatně i konkrétní zaměstnanec se může jednáním mimo pracovní dobu dopustit porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.<sup>26</sup> Při zvažování, zda může vyzrazení informací vést ke skončení pracovního poměru, tak bude záležet mj. na tom, i) jaké informace zaměstnanec vyzradí, ii) s jakým cílem tyto informace vyzradí, iii) komu je vyzradí a iv) jakým způsobem je vyzradí.

## Závěr

Povinnost mlčenlivosti zástupců zaměstnanců představuje klíčový nástroj pro ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele i zaměstnanců. Přestože ZP tuto povinnost výslovně upravuje, přetrvávají nejasnosti ohledně jejího rozsahu, způsobu sdělování důvěrnosti informací i pracovněprávních důsledků jejího porušení.

Zaměstnavatelé by proto měli věnovat zvýšenou pozornost jasnému a srozumitelnému označení informací, které poskytnou jako důvěrné. Za tímto účelem mohou uplatňovat další opatření, jako je uzavírání dohod o mlčenlivosti. Tyto mohou jednak sloužit k označení informací za důvěrné a specifikaci způsobu jejich využití, jednak v případě přizvaných odborníků také k utvrzení povinnosti mlčenlivosti smluvní sankcí. Mohou tak být vhodným nástrojem k předcházení vyzrazení důvěrných informací a eliminaci obav zaměstnavatelů.

V praxi je stále patrnější trend nadužívání označení informací za důvěrné, což může významně omezovat efektivitu a legitimní působení zástupců zaměstnanců. Proto je nezbytné věnovat pozornost nejen formálním náležitostem označení informací za důvěrné, ale také tomu, zda k jejich utajení existuje materiální důvod. Ačkoliv pak zástupci zaměstnanců jsou aktivně legitimováni domáhat se, aby soud určil, že informace byla za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu vč. uložení povinnosti jejího poskytnutí, není tento způsob využíván. Lze se domnívat, že důvodem je administrativní i finanční náročnost daného kroku. Do budoucna by proto bylo vhodné hledat prostor pro zefektivnění tohoto nástroje, a to např. tím, že by došlo ke snížení soudního poplatku. Konečně by bylo vhodné rozšířit toto právo i pro zástupce pro BOZP.

---

<sup>26</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.