



Právo zaměstnanců být off-line

Nejen vypuknutí koronavirové krize, ale také neustále rostoucí pokrok na poli informačních a komunikačních technologií a všeobecné rozšíření používání digitálních nástrojů v pracovním prostředí vede ke stále větší popularitě a využívání práce z domova. To na jednu stranu znamená zvýšení flexibility a autonomie při rozvrhování pracovní doby, na druhou stranu ale také nežádoucí prodlužování pracovní doby a rozostření hranice mezi pracovní dobou a dobou odpočinku.

Řada zemí EU již práci z domova ve svých právních rádech reguluje, ale pouze některé státy (Belgie, Francie, Itálie či Španělsko) v právních předpisech výslovně přiznávají právo zaměstnanců odpojit se (tzv. *Right to disconnect*). Portugalským zaměstnavatelům s více než 10 zaměstnanci dokonce hrozí za kontaktování svých zaměstnanců mimo pracovní dobu pokuta, jelikož narušení soukromí zaměstnance zaměstnavatelem je považováno za závažný přestupek.

Evropská iniciativa k právu odpojit se

Na unijní úrovni v současnosti neexistuje žádný právní předpis, který by zakotvoval právo zaměstnanců odpojit se od digitálních nástrojů používaných k výkonu práce, a tak přišel Evropský parlament minulý rok s [doporučením\[1\]](#) adresovaným Komisi, aby přijala směrnici o právu odpojit se. Směrnice by měla upevnit dodržování základních práv a spravedlivých pracovních podmínek zaměstnanců, včetně spravedlivého odměňování, vymezení pracovní doby a **rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem**, a v neposlední řadě dodržování bezpečnosti a ochrany nejen fyzického, ale také duševního zdraví při práci.

Evropský parlament ve svém doporučení odkazuje na stávající právní předpisy a judikaturu Soudního dvora EU ohledně rozlišení pracovní pohotovosti a doby odpočinku a toho, že zaměstnanec není povinen být zaměstnavateli k dispozici nepřetržitě. Obdobnou otázkou se minulý rok zabýval i český Ústavní soud[2], který shledal porušení základního práva na spravedlivou odměnu za práci v případě stěžovatele – zaměstnance letiště. Ústavní soud se zaměstnance zastal po zamítavých rozsudcích obecných soudů, které mu nepřiznaly žádnou odměnu za neustálou a v podstatě okamžitou připravenost k zásahu i během jeho plánovaných přestávek na jídlo a oddech v práci.

Právo odpojit se v kontextu českého a slovenského zákoníku práce

Český zákoník práce právo zaměstnance odpojit se nezakotvuje explicitně, nicméně vychází ze striktního rozdělování mezi pracovní dobou (tj. dobou, kdy je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli a kdy je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele nebo být připraven na pracovišti k jejímu výkonu dle pokynů zaměstnavatele) a dobou odpočinku (tj. dobou, která není pracovní dobou)[3]. Zásadně proto není možné od zaměstnance mimo jeho pracovní dobu vyžadovat, aby byl zaměstnavateli k dispozici v době svého odpočinku, ledaže se jedná o pracovní pohotovost.

Pracovní pohotovostí je doba odpočinku (nezapočítává se do limitů pracovní doby), v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce nad rámec rozvrhu svých pracovních směn, která může být držena pouze na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele[4]. Pokud by zaměstnanec měl držet „pracovní pohotovost“ na pracovišti,

nejednalo by se o pracovní pohotovost (jak ji definuje zákoník práce), ale taková doba by se započítávala do jeho pracovní doby.

Pracovní pohotovost musí zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, byť i jen ústně, a zaměstnanci za ni náleží odměna ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku. Pokud v době pracovní pohotovosti skutečně dojde k výkonu práce, pracovní pohotovost se přerušuje a zaměstnanec nedostává odměnu za pracovní pohotovost, nýbrž má za tuto dobu výkonu práce nárok na mzdu včetně všech jejích složek, na které mu vznikne nárok (zejména na příplatek za práci přesčas a případně i za práci ve svátek, o víkendu nebo v noci).

Soudní dvůr EU práva zaměstnanců ještě rozšířil, když rozhodl, že pokud je zaměstnanec v rámci pracovní pohotovosti povinen reagovat na povolání zaměstnavatelem ve velmi krátké lhůtě (v daném rozhodnutí do 8 minut), musí být taková pracovní pohotovost považována za pracovní dobu[5]. S ohledem na evropskou judikaturu je určitě na místě postavit na jisto, zda podmínky pro pracovní pohotovost a připravenost k zásahu požadované zaměstnavatelem (maximální doba reakce, maximální vzdálenost od pracoviště atp.) nejsou pro zaměstnance tak omezující, že by taková doba mohla být v případnému sporu překlasifikována soudem na pracovní dobu.

Zajímavou problematikou je poté (ne)možnost kontaktování zaměstnance v době jeho dovolené. Pracovní pohotovost totiž v době dovolené konána být nemůže, jelikož souběh dovolené a pracovní doby je vyloučen, a to jak pojmově, tak i prakticky[6]. Pokud i přesto zaměstnavatel nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s právními předpisy či kolektivní smlouvou, vystavuje se uložení pokuty až do výše 400.000 Kč[7].

Určitý náznak zakotvení práva odpojit se bylo možné najít v [novele zákoníku práce](#) týkající se zavedení pravidel pro práci z domova[8], jejíž projednávání však bylo s koncem předešlého volebního období ukončeno. Novela předvíдалa zákaz zaměstnavatele vyžadovat výkon práce zaměstnance pracujícího z domova v době mezi osmou hodinou večerní a šestou hodinou ranní, o sobotách, nedělích a po dobu svátků, ledaže by z povahy práce vyplývala nezbytnost práci v této době nařizovat.

Slovenský zákoník práce je naopak o krok napřed a právo být off-line explicitně zakotvil[9] v březnu 2021. Zaměstnanci vykonávající práci z domova mají právo po dobu nepřetržitého odpočinku (není-li jim nařízena pracovní pohotovost, práce přesčas atp.) nepoužívat pracovní prostředky sloužící k výkonu práce z domova. Zaměstnavatel není oprávněn posoudit takové jednání, spočívající v odmítnutí vykonat práci či splnit pracovní pokyn v mimopracovní době, jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Co mohou v případě přijetí směrnice zaměstnavatelé očekávat?

Právo odpojit se by dle navržené směrnice mělo znamenat výslovně upravené právo zaměstnanců **vypnout v mimopracovní době (komunikační) prostředky používané k práci a nereagovat na požadavky zaměstnavatele, aniž by jim za to hrozily jakékoli negativní důsledky** nebo aniž by byli na základě využití svého práva diskriminováni. Součástí práva odpojit se by tedy měl být zejména **zákaz diskriminace**, ať už při nábore nových zaměstnanců či v rámci kariérního postupu zaměstnanců stávajících (tj. zákaz zvýhodnění zaměstnanců, kteří se svého práva odpojit se vzdají a budou „vždy ve spojení“). Směrnice si klade za cíl také vyloučit hrozbu negativních důsledků pro zaměstnance, kteří svého práva odpojit se využijí.

Bude-li navrhovaná směrnice přijata v předloženém znění, budou členské státy povinny zajistit:

- **ochranu zaměstnanců před viktimizací a negativními důsledky,**
- **zavedení mechanismů pro řešení stížností a případů porušení** práva být off-line,
- **přístup zaměstnanců k účinnému, rychlému a nestrannému řešení sporů,** včetně **zajištění nápravy,**
- **zavedení systému pro měření délky pracovní doby,** který nebude zneužíván zaměstnavateli k provádění systematického dohledu nad zaměstnanci, a
- **systém sankcí ukládaných zaměstnavatelům,** kteří budou právo odpojit se porušovat.

Nicméně ani přijetí směrnice a její případná implementace by neměly vést k tomu, že by zaměstnanci nemohli v době svého odpočinku reagovat na telefonáty nebo jinou pracovní komunikaci od svých kolegů nebo zaměstnavatele a být tzv. on-line. To je za stávající právní úpravy i podle navrhované směrnice primárně ponecháno na rozhodnutí zaměstnance.

Podle našeho názoru je právo odpojit se možné dovodit již ze stávajícího znění zákoníku práce. Ani v současnosti by proto nemělo docházet k tomu, že by zaměstnavatel disciplinárně postihoval nebo jinak znevýhodňoval zaměstnance, který odmítne být on-line anebo kdykoliv k zastížení v rámci své doby odpočinku, a to samozřejmě s výjimkou dohodnuté doby pracovní pohotovosti.

Barbora Bugová,
koncipientka