

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Marie Krpenská**

**Právo na odpojení**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 2.12.2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 130.539 znaků včetně mezer.

Mgr. Marie Krpenská

V Praze dne 2.12.2024

## **Poděkování**

Ráda bych na tomto místě poděkovala svému školiteli JUDr. Jakubu Tomšejovi, Ph.D., za jeho vedení a podporu při psaní této práce. Též děkuji své rodině a přátelům za jejich podporu a trpělivost jak při psaní této práce, tak v průběhu celého mého studia.

# Obsah

<b>Úvod.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Východiska pracovněprávní úpravy.....</b>	<b>3</b>
1.1. Pracovní doba.....	3
1.2. Doba odpočinku.....	4
1.3. Práce na dálku.....	6
1.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	8
<b>2. Souvislosti vzniku a definice pojmu práva na odpojení.....</b>	<b>10</b>
2.1. Souvislosti vzniku konceptu práva na odpojení.....	10
2.2. Vymezení pojmu.....	13
<b>3. Právní úprava práva na odpojení.....</b>	<b>14</b>
3.1. Mezinárodněprávní prameny.....	14
3.2. Unijní úprava práva na odpojení.....	15
3.2.1. Směrnice o právu odpojit se.....	16
3.3. Vnitrostátní úprava.....	19
<b>4. Právo na odpojení ve vybraných právních řádech.....</b>	<b>20</b>
4.1. Francouzská republika.....	20
4.2. Italská republika.....	23
4.3. Belgické království.....	25
4.4. Španělské království.....	27
4.5. Portugalská republika.....	29
4.6. Irsko.....	31
4.7. Chilská republika.....	34
4.8. Argentinská republika.....	35
4.9. Australské společenství.....	37
<b>5. Právo na odpojení na podnikové úrovni.....</b>	<b>39</b>
5.1. Volkswagen.....	39
5.2. BMW.....	40
5.3. Solvay.....	42
5.4. UniCredit.....	44
<b>6. Právo na odpojení v České republice de lege ferenda.....</b>	<b>46</b>
<b>Závěr.....</b>	<b>50</b>
<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>52</b>
<b>Abstrakt.....</b>	<b>58</b>

<b>Klíčová slova .....</b>	<b>58</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>59</b>
<b>Key words.....</b>	<b>59</b>

## Úvod

V posledních desetiletích prošla organizace práce radikálními změnami, zapříčiněnými jednak rapidním rozšířením nových technologií, jednak pandemií Covid-19. Nové otázky v oblasti pracovního trhu přináší i rychlý vývoj robotiky a umělé inteligence. Stroje a umělá inteligence postupně nahrazují lidskou pracovní sílu při rutinních úkolech a v reakci na technologický pokrok jsou zapotřebí nové typy odborných a osobních dovedností. Technologický pokrok, včetně rozvoje umělé inteligence, tak má klíčovou roli při formování dnešních i budoucích pracovišť.

Stejně jako mnohé další oblasti života, i pracovní trh se nyní nachází v období transformace poháněné technologickými inovacemi, digitalizací a automatizací. Proces přechodu do distančního a částečně online světa s sebou nepochybně přinesl mnoho pozitiv, například umožnil zaměstnancům pracovat kdekoli a odkudkoli a vedl tak k flexibilnějším možnostem uspořádání pracovní doby.

Digitalizace a rychlý technologický vývoj má však i svou stinnou stránku. Pracovní doba zaměstnanců se postupně rozšiřuje, což je spojeno s tím, že výkon práce již není vázán na pevné pracovní místo, nýbrž je možný i po odchodu ze zaměstnání pomocí chytrých zařízení. Používání digitálních nástrojů v rámci pracovních činností tak vede ke stírání hranice pracovní doby a volného času, což jde proti celosvětovému trendu dosahování většího sladování pracovního a osobního života. Ve veřejném prostoru tak vznikl nový problém, který vyžaduje nalezení rovnováhy mezi novými možnostmi, které vznikly na základě technologických inovací, a respektováním soukromé sféry a volného času zaměstnanců. V reakci na vznik tohoto problému se na území Evropské unie i mnoha evropských i mimoevropských zemí objevil koncept práva na odpojení, kterému se tato práce bude podrobně věnovat.

V první části této práce budou popsány základní instituty a východiska české a unijní pracovníprávní úpravy, ze kterých koncept práva na odpojení vychází, jako je pracovní doba, doba odpočinku či výkon práce na dálku.

V další části se pak práce zaměří na samotný koncept práva na odpojení. Nejprve zde budou vysvětleny souvislosti vzniku práva na odpojení a následně budou představeny existující definice a obsah tohoto pojmu.

Ve třetí části se bude práce věnovat právní úpravě práva na odpojení, a to na mezinárodní, unijní i vnitrostátní úrovni. Velký prostor zde bude věnován především unijní právní úpravě, a to s důrazem na Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se, v rámci kterého je obsažen návrh směrnice o právu odpojit se.

Čtvrtá část se zaměří na analýzu vnitrostátních právních úprav vybraných evropských i mimoevropských zemí, které již právo na odpojení do svých právních řádů zakotvily, jako je Francie, Itálie či Argentina.

S ohledem na to, že úpravu práva na odpojení nenajdeme pouze v právních předpisech, ale i ve vnitropodnikových normativních aktech, bude pátá část této práce zkoumat úpravu tohoto práva na úrovni vybraných nadnárodních společností.

Na základě předchozích dvou částí se pak poslední část pokusí nastínit možný legislativní návrh *de lege ferenda* týkající se zakotvení práva na odpojení do právního řádu České republiky, a to s ohledem na již existující právní úpravu.

Tato rigorózní práce vychází z právního stavu účinného ke dni 1.12.2024.

# 1. Východiska pracovněprávní úpravy

## 1.1. Pracovní doba

Pro pochopení institutu práva na odpojení je nejprve nutné zabývat se pojmy pracovní doba a doba odpočinku.

Český zákonodárce chápe pracovní dobu jako dobu, *v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci*, a dobu, *v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*.<sup>1</sup>

Šířeji vymezuje pojem pracovní doby unijní právní úprava, konkrétně Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále také jen „*Směrnice o pracovní době*“). Dle této směrnice je pracovní dobou *jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*.<sup>2</sup> Tedy na rozdíl od české právní úpravy je dle unijního práva pracovní dobou i doba, kdy zaměstnanec pracuje, aniž je k tomu povinen, a doba, kdy je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, aniž by byl na pracovišti. Český zákoník práce je však nutno vykládat eurokonformním způsobem, tudíž se i dle naší právní úpravy pracovní dobou rozumí *jakákoli doba, ať již strávená na pracovišti nebo mimo ně, během níž zaměstnanec plní nebo je povinen plnit pracovní úkoly*.<sup>3</sup>

V rámci zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále také jen „*BOZP*“) je nutné stanovit limity maximální přípustné délky pracovní doby. Dle zákoníku práce činí stanovená týdenní pracovní doba, tedy doba, po kterou může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, 40 hodin týdně.<sup>4</sup> Výjimku zákon stanoví pro některé druhy práce<sup>5</sup> či formy pracovního režimu,<sup>6</sup> pro které je zákonná stanovená pracovní doba zkrácená. Zaměstnavatel tak může po zaměstnanci požadovat práci pouze v rozsahu 40 hodin týdně,<sup>7</sup> ledaže se jedná o práci přesčas, kterou je dle zákona právě práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>8</sup> Platí přitom, že práci přesčas lze nařídít pouze v rozsahu 8 hodin týdně.<sup>9</sup> Pokud tedy vezmeme v úvahu i

<sup>1</sup> § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „*ZPr*“).

<sup>2</sup> Čl. 2 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>3</sup> PÍCHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5, s. 303.

<sup>4</sup> § 79 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>5</sup> U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí stanovená pracovní doba 37,5 hodiny týdně dle § 79 odst. 2 písm. a) ZPr.

<sup>6</sup> V případě vícesměnného nebo nepřetržitého pracovního režimu činí stanovená pracovní doba 37,5 hodiny týdně, v případě dvousměnného pracovního režimu 38,75 hodiny týdně dle § 79 odst. 2 písm. b), c) ZPr.

<sup>7</sup> Resp. 37,5 či 38,75 hodin týdně.

<sup>8</sup> § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

<sup>9</sup> § 93 odst. 2 zákoníku práce.



možnost nařízení práce přesčas, činí maximální týdenní pracovní doba, po kterou je zaměstnanec povinen dle pokynů zaměstnavatele vykonávat práci, 48 hodin. Česká právní úprava je tak v souladu s unijní Směrnicí o pracovní době, dle které průměrná délka pracovní doby včetně přesčasů nesmí překročit 48 hodin během 7 dnů.<sup>10</sup>

Směrnice o pracovní době nicméně členským státům umožňuje, aby se odchýlily od jejích ustanovení týkajících se mimo jiné právě maximální délky pracovní doby a minimální délky doby odpočinku. Tyto odchylky je pak možné uplatnit pouze při dodržení obecných zásad BOZP, a to pouze, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena či si ji mohou určit sami pracovníci. Směrnice též výslovně uvádí, že tyto odchylky je možné uplatnit zejména u vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob, které mají pravomoc nezávisle rozhodovat.<sup>11</sup>

## 1.2. Doba odpočinku

Doba odpočinku je dle zákoníku práce definována negativně, jako *doba, která není pracovní dobou*.<sup>12</sup> Stejně dobu odpočinku definuje i evropská Směrnice o pracovní době.<sup>13</sup> V době odpočinku tedy zaměstnanec práci nevykonává a zaměstnavatel mu práci nepřiděluje.

Účelem doby odpočinku je ochrana zaměstnance před důsledky déletrvajícího výkonu práce, tedy především ochrana zdraví zaměstnance. Minimální limity doby odpočinku jsou proto stanoveny kogentně a dobu odpočinku nelze, ani v případě souhlasu zaměstnance, zkrátit či neposkytovat.<sup>14</sup>

Zákoník práce rozlišuje tyto doby odpočinku:

- nepřetržitý denní odpočinek,
- dny pracovního klidu, a
- nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Materiálně však pod pojem doby odpočinku spadají i přestávky v práci a dovolená.

Doba odpočinku je zajištěna jednak úpravou maximální délky pracovní doby, jednak stanovením minimální délky jednotlivých dob odpočinku.

Dle české<sup>15</sup> i unijní<sup>16</sup> úpravy má dospělý zaměstnanec právo na nepřetržitý denní odpočinek v délce alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Jedná se tedy o nepřetržitý odpočinek

---

<sup>10</sup> Čl. 6 písm. b) směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>11</sup> Čl. 17 odst. 1 směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>12</sup> § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

<sup>13</sup> Čl. 2 odst. 2 směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>14</sup> PICHRT, Jan a kol. Op. cit. sub 3, s. 319.

<sup>15</sup> § 90 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>16</sup> Čl. 3 směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby.

mezi koncem jedné směny a začátkem další směny. V taxativně stanovených případech<sup>17</sup> je možné tento odpočinek zkrátit až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, za podmínky, že následující odpočinek bude o dobu zkrácení odpočinku prodloužen.<sup>18</sup>

Zaměstnavatel je dále povinen poskytnout zaměstnanci v rámci týdne souvislé volno v délce alespoň 24 hodin, které musí bezprostředně navazovat na nepřetržitý denní odpočinek.<sup>19</sup> Tyto dva odpočinky pak dohromady tvoří nepřetržitý odpočinek v týdnu, jehož celková doba trvání tedy činí 35 hodin během sedmidenního období. Nepřetržitý odpočinek v týdnu lze v taxativně stanovených případech<sup>20</sup> zkrátit na minimálně 24 hodin. Následující nepřetržitý odpočinek v týdnu je pak nicméně nutné prodloužit tak, aby doba nepřetržitého odpočinku v týdnu činila během 2 týdnů alespoň 70 hodin.<sup>21</sup> Ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu lze práci nařídít jen výjimečně a pouze, pokud se jedná o výkon taxativně vymezených nutných prací,<sup>22</sup> které nelze vykonat v pracovních dnech.

Mezi dny pracovního klidu patří dle zákoníku práce dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.<sup>23</sup> Unijní úprava pojem dnů pracovního klidu nezná. Svátky a státní svátky jsou upraveny v zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, přičemž rozlišení na svátky a státní svátky nehraje z pracovněprávního hlediska žádnou roli. O svátcích může zaměstnavatel nařídít práci jen výjimečně, a to ve stejných případech jako při nepřetržitém odpočinku v týdnu, a dále v případě, jde-li o práce v nepřetržitém provozu či práce potřebné při střežení objektu zaměstnavatele.<sup>24</sup>

Soudní dvůr Evropské unie vykládá minimální dobu odpočinku jako sociální právo zvláštního významu, které je přiznáno každému pracovníkovi jako minimální požadavek nezbytný k zajištění ochrany jeho bezpečnosti a zdraví.<sup>25</sup>

---

<sup>17</sup> Např. v případě výkonu práce v nepřetržitých provozech, při práci přesčas, v zemědělství, ve zdravotnických zařízeních apod.

<sup>18</sup> § 90 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>19</sup> § 92 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>20</sup> Např. v případě výkonu práce v nepřetržitých provozech, při práci přesčas, v zemědělství, ve zdravotnických zařízeních apod.

<sup>21</sup> § 92 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>22</sup> Jedná se např. o naléhavé opravné práce, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat apod.

<sup>23</sup> § 91 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>24</sup> § 91 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>25</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 26.6.2001, C- 173/99, ECLI:EU:C:2001:356.

### 1.3. Práce na dálku

Pro výklad problematiky práva na odpojení je dále nezbytné vymezit pojem výkonu práce na dálku, bez kterého by toto právo ztratilo svůj význam. V české právní úpravě není výkon práce na dálku podrobně upraven, na unijní úrovni pak jeho úpravu nenalezneme vůbec.

V ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce je uvedeno, že závislá práce musí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Ustanovení § 190a odst. 1 zákoníku práce pak zavádí legislativní zkratku *práce na dálku* pro výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele. Kromě zmíněného ustanovení, které upravuje náhradu nákladů při práci na dálku, je tato forma práce upravena v § 317 zákoníku práce, dle kterého je výkon práce na dálku možný jen na základě písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele, případně jej lze zaměstnanci nařídit, stanoví-li tak opatření orgánu veřejné moci.<sup>26</sup>

Práce na dálku může mít více forem a v praxi se můžeme setkat s více pojmy pro její označení, jako například distanční práce, práce z domova, home office, homeworking nebo teleworking, přičemž každý z těchto pojmů má trochu jiný význam.<sup>27</sup> Termín *homeworking* označuje situaci, kdy zaměstnanec pracuje trvale z domova, naopak v rámci *home office* vykonávají zaměstnanci práci z domova jen po část své pracovní doby. Pojem *teleworking* pak znamená obecně možnost práce na dálku při využití informačních technologií.<sup>28</sup> V současnosti je nejrozšířenějším způsobem výkonu práce na dálku tzv. hybridní režim, kdy zaměstnanci střídají dny, kdy pracují na pracovišti, a dny, kdy pracují z domova.<sup>29</sup>

Výkon práce na dálku dle české právní úpravy můžeme rozdělit na dva druhy, jejichž dělicím kritériem je, zda pracovní dobu zaměstnanci rozvrhuje zaměstnavatel, nebo si ji zaměstnanec rozvrhuje sám. V teorii jsou pro tyto dva režimy někdy používány pojmy *plnohodnotný* a *neplnohodnotný* režim výkonu práce na dálku. Pokud zaměstnanec pracuje na dálku v plnohodnotném režimu, sám si rozvrhuje pracovní dobu, ve které práci vykonává. Při neplnohodnotném režimu naopak pracovní dobu zaměstnance určuje zaměstnavatel.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> § 317 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>27</sup> KOPECKÝ, Pavel. Sladění soukromého a pracovního života z pohledu právního dualismu - soukromo- a veřejnoprávní nástroje work-life balance. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 11-25. ISBN 978-80-7676-278-7.

<sup>28</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Výkon práce na dálku v zákoníku práce [online]. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022, s. 39 [cit. 2024-11-10]. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>.

<sup>29</sup> Tamtéž.

<sup>30</sup> BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 166-168. ISBN: 978-80-7400-588-6.

Rozlišování mezi těmito dvěma režimy je podstatné zejména z hlediska výjimek, které zákoník práce stanoví ze své obecné úpravy pro plnohodnotný režim výkonu práce na dálku. V případě plnohodnotného režimu se tak mimo jiné nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, stále však platí, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.<sup>31</sup>

Pro existenci práva na odpojení je podstatné, že v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele se neuplatní žádné výjimky z limitů maximálního rozsahu pracovní doby, která je stále omezena 40, resp. 48 hodinami týdně.

Co se týče praktického využívání práce na dálku, v posledních letech počet zaměstnanců, kteří alespoň po část své pracovní doby vykonávají práci z domova či jiného místa odlišného od svého pracoviště, celosvětově roste. To je dáno jednak rychlým technologickým pokrokem, jednak vlivem pandemie Covid-19 v letech 2020 – 2022, během které bylo přijato mnoho omezujících opatření proti jejímu šíření, která mnoha zaměstnavatelům nedala jinou možnost než přejít na režim práce z domova.<sup>32</sup> Zatímco před pandemií pracovala z domova pouze malá část zaměstnanců, během ní se na tento způsob práce přeorientovali všichni, u nichž to bylo možné. Dle získaných dat začala v EU pracovat na dálku v důsledku pandemie více než třetina (37 %) všech zaměstnanců.<sup>33</sup>

Po ústupu pandemie počet „distančních“ zaměstnanců klesl, mnozí zaměstnavatelé si nicméně díky nucenému home office uvědomili, že alespoň částečná práce zaměstnanců z domova je pro ně ekonomicky výhodnější, a tak tento režim ponechali i po odeznění pandemie nebo přešli na hybridní model. Pokud porovnáme data, v roce 2019 pracovalo z domova „někdy“ nebo „většinou“ 14,4 % všech zaměstnanců v EU, v roce 2023 toto číslo vzrostlo na 22,2 %.<sup>34</sup> Práce z domova se tedy v loňském roce týkala přibližně každého čtvrtého zaměstnance v EU.

V současnosti nicméně někteří zaměstnavatelé znovu přehodnocují svůj přístup k práci na dálku a jsou k této možnosti opatrnější, v letošním roce pak můžeme vidět trend, kdy stále více zaměstnavatelů požaduje návrat zaměstnanců do kanceláří. Během posledních několika měsíců se tak některé významné americké společnosti, například Disney, Apple, Starbucks či Amazon, rozhodly pro značné omezení možnosti práce z domova svých zaměstnanců,<sup>35</sup> Amazon například

---

<sup>31</sup> § 317 odst. 4 písm. a) zákoníku práce.

<sup>32</sup> Usnesení Vlády České republiky č. 431/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

<sup>33</sup> EUROFOUND. *Living, working and COVID-19 First findings – April 2020* [online]. Dublin, 2020, s. 5 [cit. 2024-11-10]. Dostupné z: [eurofound.link/ef20058](https://eurofound.link/ef20058).

<sup>34</sup> EUROSTAT. *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)* [online]. 2024 [cit. 2024-11-10]. Dostupné z: [https://doi.org/10.2908/LFSA\\_EHOMP](https://doi.org/10.2908/LFSA_EHOMP).

<sup>35</sup> MARKS, Gene. Think twice before ordering work-from-home employees to return to the office. In: *The Guardian* [online]. 2024 [cit. 2024-11-25]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2024/nov/17/work-from-home-office-mandate>.

požaduje návrat do režimu před pandemií Covid-19, kdy zaměstnanci vykonávali práci na pracovišti 5 dní v týdnu.<sup>36</sup>

#### 1.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Právo na odpojení nepochybně souvisí i s problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterou se podrobně zabývá právní úprava jak na unijní, tak i na vnitrostátní úrovni.

Již bylo prokázáno, že používání digitálních nástrojů při práci může mít mnoho negativních dopadů na zdraví pracovníků. Příčinou většiny těchto zdravotních důsledků je fakt, že technologie napomáhají vytváření konstantního tlaku a stresu na zaměstnance, což může v konečném důsledku nepříznivě ovlivnit fyzické a psychické zdraví a pohodu zaměstnanců a *vést až k psychosociálním nebo jiným nemocem z povolání, jako je úzkost, deprese, vyhoření, technostres či poruchy spánku.*<sup>37</sup>

V důsledku záření displejů digitálních zařízení používaných při práci se dále zaměstnanci stále častěji setkávají s bolestmi hlavy a oční únavou a používání těchto nástrojů po delší dobu může snížit soustředěnost a vést ke kognitivnímu a emočnímu přetížení. Pracovní místo vytvořené provizorně v domácnosti zaměstnance a používání laptopů při práci také mnohdy nesplňuje ergonomické normy a může vést k muskuloskeletálním poruchám, stejně tak dlouhodobé vykonávání monotónních, opakujících se pohybů a setrvání v nehybné pozici může přetížít svaly a způsobit problémy s pohybovým aparátem.<sup>38</sup> Radiofrekvenční záření z digitálních nástrojů je považováno za potenciálně karcinogenní a vystavení tomuto záření může být zvláště nebezpečné pro těhotné ženy.<sup>39</sup>

Kromě toho jsou s používáním technologií spojeny i mnohé psychické problémy, jako je sociální izolace, závislost na technologiích, nedostatek spánku, emocionální vyčerpání, úzkost a syndrom vyhoření. Depresemi a běžnými duševními poruchami souvisejícími s prací trpí dle údajů WHO celosvětově více než 300 milionů lidí, přičemž v Evropské unii každoročně čelí duševním poruchám 38,2 % populace.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> JASSY, Andrew. Message from CEO Andy Jassy: Strengthening our culture and teams. In: *Amazon.com* [online]. 2024 [cit. 2024-11-25]. Dostupné z: <https://www.aboutamazon.com/news/company-news/ceo-andy-jassy-latest-update-on-amazon-return-to-office-manager-team-ratio>.

<sup>37</sup> Bod 8 recitálu navrhované směrnice o právu odpojit se.

<sup>38</sup> Bod 7 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>39</sup> Písm. D Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>40</sup> Písm. E Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

Ze současné právní úpravy vyplývá zaměstnavatelům i vedoucím zaměstnancům povinnost zajistit ochranu zdraví zaměstnanců při práci. Dle evropské směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci je *zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce.*<sup>41</sup> Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit *bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.*<sup>42</sup> Zaměstnavatel má povinnost vytvářet *bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.*<sup>43</sup> Kromě zaměstnavatele se pak povinnost zajištění BOZP vztahuje i na vedoucí zaměstnance.<sup>44</sup>

Vzhledem k rizikům, která prokazatelně vyplývají z používání digitálních technologií při práci, je tedy nepochybné, že již dle současné právní úpravy by se zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci při práci technologie používají, měli možnými zdravotními důsledky těchto činností zabývat. V praxi však bohužel mnoho zaměstnavatelů tuto problematiku neřeší, a to mimo jiné z důvodu, že používání digitálních technologií je dnes běžnou součástí života většiny z nás. Právo na odpojení tak omezením používání digitálních nástrojů mimo pracovní dobu cílí i na potlačení zdravotních rizik s nimi spojených.

---

<sup>41</sup> Čl. 5 odst. 1 Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

<sup>42</sup> § 101 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>43</sup> § 102 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>44</sup> § 101 odst. 2 zákoníku práce.

## 2. Souvislosti vzniku a definice pojmu práva na odpojení

### 2.1. Souvislosti vzniku konceptu práva na odpojení

Používání digitálních nástrojů, včetně informačních a komunikačních technologií (dále také jen „*ICT*“) při práci je v dnešní době již téměř normou. Pokud pomineme manuální práce, málokdo si dnes dokáže představit výkon práce bez využití technologií.

Rozšiřování digitalizace a zavádění digitálních nástrojů do pracovních procesů má nepochybně mnoho ekonomických a sociálních pozitiv, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Rozvoj digitálních technologií a rozšiřování jejich využívání v rámci výkonu pracovní činnosti umožnilo vznik nových forem poskytování odborných služeb a jejich decentralizaci. Díky využívání digitálních nástrojů je dnes v mnoha případech možné vykonávat práci bez fyzické přítomnosti zaměstnanců na pracovišti a zaměstnanci tak mohou pracovat prakticky kdykoliv a odkudkoli. Zaměstnanci mají díky digitalizaci větší svobodu, nezávislost a pružnost při organizaci pracovní doby a svých pracovních úkolů, mohou ušetřit spoustu času, který by strávili dojížděním do zaměstnání a mají více možností sladění osobního a pracovního života.<sup>45</sup> Digitalizace má též příznivé dopady na životní prostředí, a to vzhledem ke snížení zaměstnanců pravidelně dojíždějících do práce ovzduší znečišťujícími motorovými vozidly.<sup>46</sup> Digitální technologie též umožnily globalizaci pracovního trhu, kdy jsou překovávány časové a prostorové hranice řízení podniků. Společnosti fungující v online světě tak mohou využít této své konkurenční výhody a reagovat na poptávky z jakékoli části světa a současně zaměstnávat odborníky z různých zemí bez nutnosti jejich relokace. Nově zaváděné systémy práce, které digitalizace umožnila, tak v důsledku zaměstnavatelům pomáhají snížit náklady, zvýšit efektivitu, urychlit decentralizaci svého řízení, dosáhnout udržitelného růstu a zajistit kontinuitu své činnosti.<sup>47</sup>

S rozšiřováním digitalizace se nicméně pojí i značná negativa. Využívání ICT při práci přispívá ke zvyšování pracovní zátěže, prodlužování pracovní doby a stírání hranice mezi pracovním a soukromým životem, resp. mezi pracovní dobou a dobou odpočinku. Pokud není používání digitálních nástrojů a technologií při práci omezeno pouze na pracovní dobu

---

<sup>45</sup> Písm. B Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komise k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>46</sup> VARGAS-LLAVE, Oscar; WEBER, Tina a AVOGARRO, Matteo. *Right to disconnect in the 27 EU Member States* [online]. Eurofound. 2020, s. 1 [cit. 2024-11-17]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/eurofound-paper/2020/right-disconnect-27-eu-member-states>.

<sup>47</sup> LEROUGE, Loïc a FRANCISCO TRUJILLO PONS. Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal* [online]. 2020, 13(3), s. 450-465 [cit. 2024-11-07]. ISSN: 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>.

zaměstnanců, mohou pracovní činnosti zasahovat do mimopracovního života zaměstnanců a tím bránit dosahování jejich work-life balance.

Není pochyb o tom, že doba odpočinku a odpojení od práce a k ní používaných nástrojů jsou pro zaměstnance nezbytné, ať už z důvodů zdravotních, sociálních či rodinných. Málomocný zaměstnanec se však dokáže plně odpojit od svého zaměstnání po skončení své pracovní doby. To poté mnohdy vede ke skutečnosti, že zaměstnanci fakticky pracují nad rámec své pracovní doby, což může zapříčinit jednak neuspokojivé pracovní výsledky, jednak přepracování zaměstnanců spojené se stále častěji se vyskytujícím syndromem vyhoření.<sup>48</sup>

V době před digitalizací výkonu práce zaměstnanci po skončení pracovní doby opustili své pracoviště a nemuseli, resp. ani nemohli již řešit pracovní úkoly až do doby, kdy se druhý den na pracoviště vrátili. Ještě před dvaceti lety bylo velmi neobvyklé, aby zaměstnavatel kontaktoval zaměstnance mimo pracovní dobu, nemluvě o víkendů či o době, kdy zaměstnanec čerpal dovolenou, pokud se nejednalo o naléhavou situaci. V dnešní technologické a zrychlené době však mnozí zaměstnanci i během doby odpočinku přemýšlejí o práci a snaží se přijít na řešení všemožných pracovních problémů, což jim způsobuje úzkost a konstantní stres. Spousta zaměstnanců si tak nikdy od práce plně neodpočine. K tomu přispívá i nepřetržité online připojení zaměstnanců, kteří jsou ze strany zaměstnavatelů a nadřízených vždy k zastížení na e-mailu, po telefonu či pomocí online zpráv, a to nehledě na jejich pracovní dobu. Rozšíření používání ICT a plošné online připojení zaměstnanců tak ve společnosti vedly ke vzniku kultury „vždy ve spojení“, „neustále k dispozici“ nebo „kdykoli na zavolanou“, která s sebou však přináší řadu etických, právních a v důsledku i zdravotních problémů.<sup>49</sup>

Fenomén neustálého připojení může mít nepříznivý dopad na základní práva a spravedlivé pracovní podmínky zaměstnanců. Problematický je zejména aspekt spravedlivého odměňování, kdy zaměstnanci často nejsou placeni za přesčasy v podobě např. vyřizování pracovních e-mailů mimo pracovní dobu. Dotčena je též otázka bezpečnosti a ochrany fyzického a duševního zdraví při práci a dobrých pracovních podmínek. Dále je negativně ovlivněno vymezení pracovní doby a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, když možnost nepřetržitého připojení často brání zaměstnancům skutečně se odpojit od práce a plně využít svůj čas určený k odpočinku.<sup>50</sup> V tomto ohledu jsou zvláště rizikové situace, kdy zaměstnanec není vázán na konkrétní pracoviště

---

<sup>48</sup> STOLIČKA, J. Právo zaměstnance na odpojení v kontextu právní úpravy home office. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Pracovní právo ve víru změn*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, s. 76. ISBN: 978-80-7676-875-8.

<sup>49</sup> STONJEK, Patrik. Zaměstnanecké "benefity" vs. Právo odpojit se aneb prolínání soukromého a pracovního života. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

<sup>50</sup> Písm. C Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).



a své pracovní a rodinné povinnosti vykonává na stejném místě a má tak trvalé spojení s pracovním prostředím.<sup>51</sup>

V dnešní době je možnost práce na dálku ze strany mnoha zaměstnavatelů považována za benefit pro zaměstnance, resp. ústupek ze strany zaměstnavatele. To je zřejmé i ze znění pracovních inzerátů, kde bývá „home office“ tradičně uváděn mezi výhodami spojenými s danou pracovní pozicí. Zaměstnavatelé pak mají často pocit, že jako protihodnotu za tento „benefit“ mají právo po zaměstnancích požadovat, aby byli neustále na příjmu, a to bez ohledu na jejich pracovní dobu.

Výsledky průzkumů provedených na území EU ukázaly, že s prací na dálku se pojí větší nároky kladené na zaměstnance a nutnost pracovat i mimo svou pracovní dobu, pokud chtějí zaměstnanci včas plnit své pracovní úkoly. V rámci studie provedené během pandemie Covid-19 bylo zjištěno, že více než jeden ze čtyř (konkrétně 27 %) zaměstnanců v EU, kteří pracovali z domova v důsledku pandemie, musel pracovat alespoň každý druhý den ve svém volném čase, aby splnil požadavky zaměstnavatele.<sup>52</sup> U zaměstnanců s pravidelným výkonem práce z domova je též dvakrát více pravděpodobné, že jejich pracovní doba překročí maximálních 48 hodin týdně a jejich doba odpočinku bude kratší než 11 hodin mezi směnami. Tito zaměstnanci mají současně často nepravidelnou pracovní dobu.<sup>53</sup>

V reakci na všechny tyto problémy postupně vzniklo právo na odpojení, jehož cílem je zabránit přetížení pracovníků, zajistit jejich právo na odpočinek a na soukromý život a podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.<sup>54</sup> Právo na odpojení současně cílí na ochranu pracovníků před nadměrným používáním digitálních nástrojů a technologií, které je spojeno s mnoha negativy. Je prokázáno, že jasně vymezená pracovní doba a flexibilita daná zaměstnancům při její organizaci, větší work-life balance a zlepšování pracovních podmínek snižují únavu a stres zaměstnanců, čímž příznivě ovlivňují jejich duševní i fyzické zdraví, bezpečnost práce a produktivitu, přispívají ke spokojenosti zaměstnanců, motivují je v práci a snižují jejich absence v zaměstnání.<sup>55</sup>

---

<sup>51</sup> Bod 8 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>52</sup> EUROFOUND. Op. cit. sub 33, s. 6.

<sup>53</sup> Bod 7 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>54</sup> LEROUGE, Loïc a Francisco TRUJILLO PONS. Op. cit. sub 47.

<sup>55</sup> Bod 4 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

## 2.2. Vymezení pojmu

Právo na odpojení prozatím nemá v českém prostředí oficiální definici. Můžeme jej nicméně vymezit jako právo odpojit se mimo pracovní dobu od digitálních zařízení používaných k práci.

Právo na odpojení lze chápat dvěma způsoby. Většina úprav práva na odpojení vychází z konceptu tohoto práva jako možnosti zaměstnance zdržet se mimo běžnou nebo dohodnutou pracovní dobu práce prostřednictvím digitálních nástrojů. V angličtině je toto právo nazýváno *right to disconnect*. Existuje však i odlišný koncept, který právo na odpojení chápe jako povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanci nepracovali v době odpočinku a v době dovolené, a který nese označení *right to be disconnected*.<sup>56</sup> Tento druhý koncept však není příliš prosazován.

Evropský parlament definuje právo na odpojení jako *právo pracovníků odpojit se od digitálních nástrojů, včetně informačních a komunikačních technologií, používaných k pracovním účelům*.<sup>57</sup> Je to právo *nevykonávat pracovní úkony a nevyřizovat pracovní komunikaci, jako jsou telefonní hovory, e-maily a jiné zprávy, prostřednictvím digitálních nástrojů mimo pracovní dobu*.<sup>58</sup>

Právo na odpojení by mělo zaměstnancům zaručit možnost vypnout po pracovní době svá pracovní zařízení a nereagovat na požadavky zaměstnavatele, a to bez obav z negativních následků tohoto jednání, jako je propuštění, ztráta příjmu a možnosti povýšení či jiná penalizace. V souladu s tím by ze strany vedení nemělo být po zaměstnancích požadováno, aby pracovali či byli k zastížení i mimo svou pracovní dobu, a zaměstnanci domáhající se svého práva na odpojení by neměli být znevýhodňováni oproti svým kolegům, kteří jsou ochotni být pro zaměstnavatele vždy na příjmu.<sup>59</sup>

Právo na odpojení je dle Evropského parlamentu *základním právem, které je nedílnou součástí nových možností uspořádání pracovní doby v nové digitální éře*, a mělo by být považováno za nástroj sociální politiky.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> VARGAS-LLAVE, Oscar; WEBER, Tina a AVOGARRO, Matteo. Op. cit. sub 46, s. 1.

<sup>57</sup> Písm. A Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>58</sup> Bod 10 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>59</sup> Tamtéž.

<sup>60</sup> Písm. H Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

### 3. Právní úprava práva na odpojení

#### 3.1. Mezinárodněprávní prameny

Právo na odpojení není na mezinárodní úrovni výslovně upraveno. Jelikož však vychází ze základních zaměstnaneckých práv, která jsou pracovníkům zaručována již od počátku mezinárodněprávní pracovní regulace, je na tomto místě vhodné zmínit následující prameny.

S ohledem na to, že koncept práva na odpojení souvisí s problematikou pracovní doby a doby odpočinku, stojí při výkladu mezinárodních právních pramenů za zmínku již první úmluva Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) z roku 1919 zvaná *Pracovní doba (průmysl)*, dále úmluva č. 14 - *Odpočinek v týdnu (průmysl)* z roku 1921 nebo v ČR dosud neratifikovaná úmluva č. 30 - *Pracovní doba (obchod a kanceláře)* z roku 1930.

Ke 100. výročí své existence vydala MOP v roce 2019 *Deklaraci k budoucnosti práce*, ve které se zaměřuje i na to, jak nové technologie, digitalizace, umělá inteligence a další změny ovlivňují pracovní trh. Nové technologie dle této deklarace mění způsob práce a vytváří nové příležitosti, zároveň však představují výzvy, jako je riziko digitalizace práce, která by mohla vést k narušení pracovních podmínek a sociální ochrany. Jednou z výzev společnosti je proto zajistit, aby nové technologie a pracovní metody podporovaly důstojnou práci a dodržování lidských práv na pracovišti a zajišťovaly zaměstnanců přiměřenou ochranu. Technologický pokrok by měl být řízen způsobem, který podporuje inkluzivní růst a sociální spravedlnost, což zahrnuje i ochranu pracovníků před negativními dopady digitalizace, jako je například neustálé připojení mimo pracovní dobu.<sup>61</sup>

Dále je zde vhodné zmínit *Všeobecnou deklaraci lidských práv* z roku 1948, která dává každému právo na odpočinek a na zotavení, na rozumné vymezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou.<sup>62</sup>

*Evropská sociální charta* přijatá na půdě Rady Evropy roku 1996 pak zaručuje zaměstnancům právo na spravedlivé pracovní podmínky, které zahrnují právo na stanovení přiměřené denní a týdenní pracovní doby, placené volno v době veřejných svátků a placenou dovolenou a na zajištění doby odpočinku,<sup>63</sup> a dále právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky.<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup> MOP. *Centenary Declaration for the Future of Work* [online]. 2019 [cit. 2024-11-07]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/ilo-centenary-declaration-future-work>

<sup>62</sup> Čl. 24 Všeobecné deklarace lidských práv.

<sup>63</sup> Čl. 2 Evropské sociální charty.

<sup>64</sup> Čl. 3 Evropské sociální charty.

### 3.2. Unijní úprava práva na odpojení

Právo na odpojení doposud nebylo v unijním právu zakotveno, vzhledem k dosavadním krokům orgánů Evropské unie se dá nicméně jeho právní úprava brzy očekávat.

Idea práva na odpojení v Evropské unii existuje již několik let, ačkoliv pro něj z počátku neexistovalo přesné pojmenování. Základ práva na odpojení bychom mohli dovodit již z primárního práva EU, konkrétně z Listiny základních práv EU, která zakotvuje právo zaměstnanců na pracovní podmínky, které respektují jejich zdraví, bezpečnost a důstojnost, na stanovení maximální přípustné pracovní doby, denní a týdenní odpočinek a každoroční placenou dovolenou.<sup>65</sup>

Soudní dvůr Evropské unie (dále také jen „*SDEU*“) v minulosti judikoval případy týkající se pracovní doby a doby odpočinku a de facto tedy i práva na odpojení. Konkrétně se již SDEU v rámci své činnosti zabýval kritérii pro určování pracovní doby, včetně práce na zavolanou a pracovní pohotovosti, a dále významem doby odpočinku.<sup>66</sup> Podle ustálené judikatury SDEU je nutno za pracovní dobu považovat dobu pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec tráví na místě určeném zaměstnavatelem, a to i v případě, že zaměstnanec nevykonává pracovní činnost po celou dobu pracovní pohotovosti.<sup>67</sup> Stejně tak je dle SDEU za pracovní dobu nutné považovat dobu pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví v místě svého bydliště a při které musí obratem reagovat na telefonáty svého zaměstnavatele, jelikož v této době zaměstnanec nemůže volně nakládat se svým časem a je tak ze strany zaměstnavatele značně omezen.<sup>68</sup> Naopak doba odpočinku nemůže být pojena s povinností zaměstnance být zaměstnavateli jakkoli k dispozici. Též bylo judikováno, že členské státy musí zajistit, aby zaměstnavatelé zavedli objektivní, spolehlivý a dostupný systém měření délky denní pracovní doby každého zaměstnance.<sup>69</sup>

O nutnosti zakotvení práva na odpojení věděly evropské instituce již před značným nárůstem využívání práce na dálku během pandemie Covid-19. Evropský parlament již v roce 2019 ve svém *Usnesení o zaměstnanosti a sociálních politikách v eurozóně* upozornil na to, že digitalizace přináší mnoho příležitostí, současně s nimi však přicházejí výzvy a mnohdy i negativa. S ohledem na skutečnost, že používání komunikačních technologií při výkonu práce má často za následek prodloužení pracovní doby zaměstnanců a přesahu práce do jejich osobního života a

---

<sup>65</sup> Čl. 31 Listiny základních práv EU.

<sup>66</sup> Např. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17.11.2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

<sup>67</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 5.10.2004, *Pfeiffer a další*, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584.

<sup>68</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 21.2.2018, *Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, bod 66.

<sup>69</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 14.5.2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, bod 60.

volného času, vyvstává potřeba umožnit zaměstnancům realizovat právo na odpojení a řešit nový problém tzv. „časové chudoby“ a rozhodování o pracovní době.<sup>70</sup>

Roku 2021 pak Evropský parlament vydal *Usnesení obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se*.<sup>71</sup> V rámci tohoto usnesení Evropský parlament navrhuje přijetí směrnice o právu odpojit se, jejíž znění tvoří přílohu přijatého usnesení. Detailněji bude o navrhované směrnici pojednáno níže.

V roce 2023 vydaly Evropský parlament, Rada a Komise *Evropské prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu*, a to v reakci na velmi rychlou digitální transformaci a výzvy, které se s ní pojí. Zásadní myšlenkou tohoto prohlášení je, že digitální transformace by neměla vést ke zhoršení již dosažené úrovně práv a že hodnoty, zásady a základní práva platné v offline světě by měly být uplatňovány i v digitálním prostředí.<sup>72</sup> Digitální transformace v EU by dále měla stavět do středu zájmu občany a vycházet z evropských hodnot a základních práv, potvrzovat všeobecná lidská práva a přinášet prospěch všem jednotlivcům, podnikům i společnosti jako celku.<sup>73</sup>

V rámci podkapitoly tohoto prohlášení zvané *Slušné a spravedlivé pracovní podmínky se* unijní orgány mimo jiné zavazují, že zajistí, aby se každý zaměstnanec mohl odpojit a využívat v digitálním prostředí záruky pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a aby digitální nástroje v pracovním prostředí žádným způsobem neohrožovaly fyzické a duševní zdraví pracovníků.<sup>74</sup> Prostřednictvím těchto a dalších opatření se pak má v konečném důsledku zajistit právo každého na spravedlivé, zdravé a bezpečné pracovní podmínky a náležitou ochranu v digitálním prostředí stejně jako na pracovišti, bez ohledu na zaměstnanecký status a druh či délku pracovního poměru.<sup>75</sup>

### **3.2.1. Směrnice o právu odpojit se**

Jak již bylo zmíněno výše, v roce 2021 vydal Evropský parlament usnesení obsahující návrh směrnice o právu odpojit se, které je v tomto dokumentu definováno jako právo *nevykonávat*

---

<sup>70</sup> Usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. října 2019 o zaměstnanosti a sociálních politikách v eurozóně (2019/2111(INI)).

<sup>71</sup> Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>72</sup> Odst. 3 preambule Evropského prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu ze dne 23.1.2023 (2023/C 23/01).

<sup>73</sup> Odst. 6 preambule Evropského prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu ze dne 23.1.2023 (2023/C 23/01).

<sup>74</sup> Odst. 6, písm. a), b) Evropského prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu ze dne 23.1.2023 (2023/C 23/01).

<sup>75</sup> Odst. 5 Evropského prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu ze dne 23.1.2023 (2023/C 23/01).

úkoly, činnosti a elektronickou komunikaci související s prací, například vést telefonní hovory nebo psát e-maily a jiné zprávy, mimo pracovní dobu, včetně doby na odpočinek, úředních svátků a každoroční dovolené, mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dalších druhů dovolené, aniž by jim za to hrozily jakékoli negativní důsledky.<sup>76</sup> Samotný pojem *odpojení se* pak znamená *nevykonávání pracovních úkonů a nevyřizování pracovní komunikace prostřednictvím digitálních nástrojů mimo pracovní dobu, a to přímo či nepřímo.*<sup>77</sup>

Právo odpojit se navrhovaná směrnice zaručuje všem pracovníkům ve všech odvětvích v soukromém i veřejném sektoru, bez ohledu na jejich status a pracovní uspořádání,<sup>78</sup> náleží tedy i zaměstnancům pracujícím na zavalanou, na částečný úvazek, formou platformového zaměstnání nebo stážistům.<sup>79</sup>

V souvislosti s právem na odpojení se též navrhuje zavést povinnost zaměstnavatelů měřit denní pracovní dobu každého zaměstnance.<sup>80</sup>

K náležité transpozici do vnitrostátních právních řádů navrhovaná směrnice ukládá členským státům, aby s cílem umožnění realizace práva na odpojení zavedly do své právní úpravy:

- a) *praktická ujednání týkající se vypnutí digitálních nástrojů využívaných k pracovním účelům, včetně veškerých monitorovacích nástrojů, které souvisejí s prací;*
- b) *system pro měření délky pracovní doby;*
- c) *zdravotní a bezpečnostní posouzení s ohledem na právo odpojit se, včetně hodnocení psychosociálních rizik;*
- d) *kritéria pro uplatnění jakékoli odchylky od požadavku, aby zaměstnavatelé prováděli právo pracovníků odpojit se;<sup>81</sup>*
- e) *v případě odchylky podle písmene d) kritéria pro určení způsobu výpočtu náhrady za práci vykonanou mimo pracovní dobu, a*
- f) *opatření na zvyšování povědomí, včetně školení na pracovišti.<sup>82</sup>*

Zaměstnavatelé mají mít dle směrnice též povinnost písemně informovat každého zaměstnance o právu odpojit se a o konkrétních prostředcích, kterými je toto právo na daném pracovišti zajišťováno.<sup>83</sup>

---

<sup>76</sup> Bod 16 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>77</sup> Čl. 2 odst. 1 navrhované směrnice.

<sup>78</sup> Čl. 1 odst. 1 navrhované směrnice.

<sup>79</sup> Bod 15 recitálu navrhované směrnice.

<sup>80</sup> Čl. 3 odst. 2 navrhované směrnice.

<sup>81</sup> Tyto odchylky přitom budou možné pouze při výjimečných situacích, např. při zásahu veřejné moci a jiných nouzových situacích.

<sup>82</sup> Čl. 4 odst. 1 navrhované směrnice.

<sup>83</sup> Čl. 7 navrhované směrnice.

Návrh směrnice též výslovně zakazuje sankční postupy zaměstnavatelů vůči zaměstnancům, kteří uplatní nebo se pokusí uplatnit své právo na odpojení, jako je diskriminace, horší zacházení nebo rozvázání pracovněprávního vztahu. V případě, že by se zaměstnanec domníval, že s ním byl pracovněprávní vztah ukončen nebo s ním bylo nepříznivě zacházeno z důvodu uplatňování práva na odpojení, a v řízení před příslušnými orgány by toto tvrzení podložil určitými skutečnostmi, obrací se dle návrhu důkazní břemeno a je na zaměstnavateli, aby prokázal, že tomu tak nebylo.<sup>84</sup>

Cílem této nové právní úpravy má být zajištění výkonu práce na dálku na dobrovolném základě a se stejnými právy, pracovní zátěží a požadovaným výkonem, jako u zaměstnanců vykonávajících práci na pracovišti.<sup>85</sup> Zaměstnancům pracujícím na dálku však musí být stále ponechána určitá míra autonomie a flexibility tak, aby si mohli svou pracovní dobu zorganizovat vzhledem ke svým osobním, zejména pečovatelským, povinnostem. Právo na odpojení má zaměstnancům zajistit, že po nich zaměstnavatelé nebudou požadovat, aby jim byli k dispozici či aby byli dosažitelní během doby odpočinku, a že nebudou kontaktováni ze strany svých kolegů po pracovní době v pracovních záležitostech.<sup>86</sup>

Kompetence Evropské unie k přijetí navrhované směrnice vyplývá ze Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), kde je stanovena sdílená pravomoc EU v oblasti zlepšování pracovního prostředí s cílem chránit zdraví a bezpečnost pracovníků a v oblasti pracovních podmínek,<sup>87</sup> která EU opravňuje stanovit pro tyto oblasti minimální požadavky právní úpravy. V Evropském pilíři sociálních práv jsou pak zakotveny nutnost podpory inovativních forem práce, které mají pracovníkům nicméně zajistit kvalitní pracovní podmínky,<sup>88</sup> a dále právo zaměstnanců na zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí.<sup>89</sup>

Směrnice o právu odpojit se je prozatím pouze ve fázi návrhu Evropského parlamentu. V návaznosti na tento návrh nicméně Evropská komise zahájila v dubnu tohoto roku první fázi konzultací se sociálními partnery podle čl. 154 odst. 2 SFEU,<sup>90</sup> pokud jde o činnost EU v oblasti práce na dálku a práva na odpojení.<sup>91</sup> Komise tedy již učinila první krok k přijetí nové právní

---

<sup>84</sup> Čl. 5 odst. 3 navrhované směrnice.

<sup>85</sup> Bod 14 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícího doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

<sup>86</sup> Tamtéž.

<sup>87</sup> Čl. 153 odst. 1 písm. a) SFEU.

<sup>88</sup> Zásada č. 5 Evropského pilíře sociálních práv.

<sup>89</sup> Zásada č. 10 Evropského pilíře sociálních práv.

<sup>90</sup> Dle tohoto ustanovení Komise před předložením návrhů z oblasti sociální politiky konzultuje se sociálními partnery otázku možného zaměření akce Unie.

<sup>91</sup> EVROPSKÁ KOMISE. Komise zahajuje první fázi konzultace se sociálními partnery o spravedlivé práci na dálku a právu odpojit se. In: *Evropská komise* [online]. 2024 [cit. 2024-11-25]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip\\_24\\_1363](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_24_1363).

úpravy, díky čemuž lze mít za to, že je jen otázkou času, než bude směrnice o právu odpojit se přijata.

### **3.3. Vnitrostátní úprava**

V posledním desetiletí bylo právo na odpojení zakotveno do právních řádů mnoha zemí, ať už evropských či mimoevropských. Kromě toho existuje mnoho iniciativ na úrovni soukromých společností, které se snaží samy regulovat možné negativní dopady používání digitálních technologií na životy svých zaměstnanců. Konkrétní právní úpravy práva na odpojení v několika vybraných zemích a nadnárodních korporacích budou podrobně analyzovány v následujících částech této práce.

Pokud se podíváme na Evropskou unii, situace se v jednotlivých členských státech liší. Zatímco v některých státech je právo na odpojení již součástí právního řádu, na území jiných zemí v současnosti probíhají legislativní diskuse o nutnosti jeho zakotvení. Přibližně v polovině států EU, včetně České republiky, nicméně právo na odpojení zatím upraveno nebylo a jeho zavedení není ani předmětem širších debat. Ve většině z těchto zemí převládá přesvědčení, že stávající právní rámec již dostatečně chrání zaměstnance a umožňuje jim odpojit se od pracovních povinností.<sup>92</sup> Co se týče skandinávských zemích, problematika sladění osobního a pracovního života je zde tradičně řešena prostřednictvím kolektivního vyjednávání a zákonné zakotvení práva na odpojení se proto ani v těchto zemích nejeví jako nezbytné.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> VARGAS-LLAVE, Oscar; WEBER, Tina a AVOGARRO, Matteo. Op. cit. sub 46, s. 18.

<sup>93</sup> LEROUGE, Loïc a Francisco TRUJILLO PONS. Op. cit. sub 47.



## 4. Právo na odpojení ve vybraných právních řádech

### 4.1. Francouzská republika

Na území Francie má právo na odpojení již poměrně dlouhou tradici. Tento koncept se zde objevil již v roce 2001, když francouzský soud *Cour de cassation* (Kasační dvůr), který je nejvyšším článkem francouzského soudnictví, judikoval, že zaměstnanec není povinen souhlasit s výkonem práce z domova a s nošením si spisů a pracovních nástrojů z práce do svého bydliště.<sup>94</sup>

Dalším významným rozhodnutím z roku 2004 *Cour de cassation* stanovil, že skutečnost, že zaměstnanec není mimo svou pracovní dobu k zastižení na svém osobním mobilním telefonu, nezakládá výpovědní důvod pro závažné porušení pracovní kázně.<sup>95</sup>

Roku 2009 též soud rozhodl ve smyslu, že nadměrné spojení s prací vyvolané opakovaným vystavováním nátlaku a dáváním příkazů zaměstnancům ze strany nadřízeného může být klasifikováno jako morální obtěžování.<sup>96</sup>

V neposlední řadě můžeme zmínit rozhodnutí *Cour de cassation* z roku 2018, kterým bylo rozhodnuto, že zaměstnanci, který je na základě požadavku zaměstnavatele k dispozici pro vyřizování pracovních telefonátů mimo svou pracovní dobu, náleží za tuto činnost příplatek.<sup>97</sup>

Právo na odpojení bylo též důležitou součástí národní meziodvětvové dohody s názvem *Qualité de vie au travail* (Kvalita života na pracovišti) podepsané sociálními partnery dne 19. června 2013. V této dohodě je konstatováno, že využívání informačních a komunikačních technologií je stále více nedílnou součástí výkonu práce a bývá esenciální pro fungování společností. Nicméně ačkoli je nepochybné, že ICT ve velké míře usnadňují výkon práce, mohou též vést k setření hranic mezi pracovištěm a domovem zaměstnance a mezi pracovní dobou a osobním časem.<sup>98</sup> Dohoda upozorňuje na to, že využíváním digitálních nástrojů při práci může dojít k narušení soukromého života zaměstnance, a je proto nutné respektovat soukromý čas zaměstnance, mimo jiné i s ohledem na komunikaci s ním. Společnosti by dle této dohody měly hledat způsoby sladění osobního a pracovního života, například právě zavedením doby odpojení, během které zaměstnanec nebude muset být pro zaměstnavatele k dispozici.<sup>99</sup>

---

<sup>94</sup> Rozhodnutí *Cour de cassation, Chambre sociale*, ze dne 2.10.2001, 99-42.727. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>

<sup>95</sup> Rozhodnutí *Cour de cassation, Chambre sociale*, ze dne 17.2.2004, 01-45.889. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>

<sup>96</sup> Rozhodnutí *Cour de cassation, civile, Chambre sociale*, ze dne 10.11.2009, 07-45.321. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021270312/>

<sup>97</sup> Rozhodnutí *Cour de cassation, civile, Chambre sociale*, ze dne 12.7.2018, 17-13.029. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>

<sup>98</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. 17 Národní meziodvětvové dohody *Qualité de vie au travail* ze dne 19. června 2013. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocce?id=boc\\_20130041\\_0000\\_0011.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocce?id=boc_20130041_0000_0011.pdf)

<sup>99</sup> Tamtéž.

Do francouzského právního řádu bylo právo na odpojení zavedeno v roce 2016, a to zákonem,<sup>100</sup> který novelizoval *Code du travail*, francouzský zákoník práce. S účinností od 1. ledna 2017 tak musí být právo na odpojení předmětem kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery na úrovni každého podniku, který má více než 50 zaměstnanců.<sup>101</sup> Konkrétně dává zákoník práce zaměstnavatelům, u kterých působí alespoň jedna odborová organizace,<sup>102</sup> povinnost v určité periodicitě vyjednávat se zástupci zaměstnanců o profesní rovnosti žen a mužů a o kvalitě života na pracovišti.<sup>103</sup> Součástí tohoto kolektivního vyjednávání pak mají být právě podmínky pro plnou realizaci práva na odpojení ze strany zaměstnanců a zavedení mechanismů regulace používání digitálních nástrojů zaměstnavatelem, s cílem zajistit respektování doby odpočinku a dovolené, jakož i osobního a rodinného života zaměstnanců.<sup>104</sup> V případě, že v rámci tohoto kolektivního vyjednávání nedojde mezi stranami k dohodě, má zaměstnavatel povinnost vypracovat chartu, která bude definovat postupy pro uplatnění práva na odpojení. Zaměstnavatelé by též měli zajistit školení a informovanost zaměstnanců a vedoucích pracovníků v oblasti přiměřeného používání digitálních nástrojů.<sup>105</sup>

Pro případ, že zaměstnavatel nedodrží povinnost svolat strany k vyjednávání o v zákoně stanovených otázkách alespoň jednou za 4 roky, stanoví zákon sankci ve formě odnětí svobody na jeden rok a pokuty ve výši 3.750 EUR.<sup>106</sup> Zákon však neobsahuje sankci pro případ, že by zaměstnavatel v situaci, kdy nedojde k dohodě, nevypracoval zmíněnou chartu.

V části zákoníku práce týkající se pracovní doby a doby odpočinku je dále stanoveno, že způsoby, jakými mohou zaměstnanci uplatňovat své právo na odpojení, musí být stanoveny v kolektivní dohodě.<sup>107</sup> Pokud tato není uzavřena, stanoví postupy pro uplatnění tohoto práva zaměstnavatel.<sup>108</sup>

Dílní povinnosti související s právem na odpojení pak nalezneme v rámci úpravy výkonu práce na dálku, kterým se dle francouzského zákoníku práce rozumí *jakákoli forma organizace práce, při níž je práce, která by mohla být vykonávána i v prostorech zaměstnavatele, vykonávána*

---

<sup>100</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 2016-1088 ze dne 8. srpna 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* (o práci, modernizaci sociálního dialogu a zajištění kariérního postupu). Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>

<sup>101</sup> UNI Global Union. *Legislating a right to disconnect* [online]. 2020, s. 3 [cit. 2024-10-26]. Dostupné z: <https://uniglobalunion.org/report/legislating-the-right-to-disconnect/>

<sup>102</sup> Tato povinnost se týká zaměstnavatelů s více než 50 zaměstnanci, srov. Čl. L2142-1-1 *Code du travail*.

<sup>103</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. L2242-13 *Code du travail*. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2024-11-27/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2024-11-27/)

<sup>104</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. L2242-17 *Code du travail*.

<sup>105</sup> Tamtéž.

<sup>106</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. L2243-1 odst. II. *Code du travail*.

<sup>107</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. L3121-64 *Code du travail*.

<sup>108</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. L3121-65 *Code du travail*.

*mimo tyto prostory na dobrovolném základě s využitím informačních a komunikačních technologií.*<sup>109</sup> V kolektivní smlouvě, případně jiném dokumentu, musí být obsaženo ujednání o sledování pracovní doby či o regulaci pracovní zátěže a též musí být jasně určeny časové úseky, během nichž je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance pracujícího na dálku běžně kontaktovat.<sup>110</sup>

S právem na odpojení souvisí i ustanovení francouzského zákoníku práce, která upravují BOZP. Zaměstnavatel má dle francouzského práva povinnost přijmout opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany fyzického i psychického zdraví pracovníků,<sup>111</sup> přičemž při tvorbě těchto opatření musí postupovat podle obecných zásad prevence, tedy mimo jiné přizpůsobit práci jednotlivci a zohlednit technologický vývoj.<sup>112</sup> Zaměstnavatel tak nemůže ignorovat zdravotní rizika, která s sebou neustálé připojení k technologiím přináší.<sup>113</sup>

Úprava práva na odpojení ve francouzském zákoníku práce je tedy poměrně obecná a dává stranám pracovního poměru volnost v konkrétním nastavení jeho podmínek.

Zde je důležité zmínit, že co se týče limitů pracovní doby a doby odpočinku, Francie využila již výše zmíněnou možnost stanovit výjimku z unijní úpravy pro maximální délku pracovní doby v případě určitých pracovníků. Maximální délka pracovní doby a minimální délka doby odpočinku, které francouzský zákoník práce upravuje v souladu s evropskou Směrnicí o pracovní době,<sup>114</sup> se tak nevztahují na ty vedoucí pracovníky, kterým jsou svěřeny povinnosti, jejichž význam předpokládá vysokou míru nezávislosti při organizaci jejich času, kteří jsou oprávněni přijímat rozhodnutí do značné míry samostatně a kteří pobírají odměnu, která patří do nejvyšších úrovní systému odměňování v daném podniku či společnosti.<sup>115</sup> S ohledem na definici práva na odpojení jako práva na respektování pracovní doby a doby odpočinku je tak nárok vedoucích zaměstnanců na uplatnění tohoto práva značně oslaben. Důležité je však poznamenat, že skutečnost, že se na vedoucí zaměstnance nevztahují limity pro délku pracovní doby a doby odpočinku, nemění nic na tom, že tito zaměstnanci musí respektovat stanovené limity a právo na odpojení u svých podřízených zaměstnanců.

---

<sup>109</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. L1222-9 *Code du travail*.

<sup>110</sup> Tamtéž.

<sup>111</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. L4121-1 *Code du travail*.

<sup>112</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. L4121-2 *Code du travail*.

<sup>113</sup> LEROUGE, Loïc a Francisco TRUJILLO PONS. Op. cit. sub 47.

<sup>114</sup> Dle čl. L3121-20 *Code du travail* činí maximální délka pracovní doby 48 hodin týdně a dle čl. L3131-1 činí minimální denní odpočinek činí 11 hodin.

<sup>115</sup> FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Čl. L3111-1 *Code du travail*.

## 4.2. Italská republika

Na území Itálie se v souvislosti s problematikou práva na odpojení užívá pojem *lavoro agile* (chytrá práce), vyjadřující flexibilní pracovní postupy cílící na větší slad'ování pracovního a soukromého života za pomoci využívání informačních a komunikačních technologií.<sup>116</sup> *Lavoro agile* bylo nejdříve aplikováno pouze na podnikové úrovni, po inspiraci ve Francii se v roce 2016 rozvinuly debaty o jeho zakotvení do právního řádu. V tomto roce byly italskému senátu předloženy dva návrhy zákona, přičemž návrh č. 2229 výslovně požadoval úpravu práva zaměstnanců na odpojení od technologických zařízení a online platform bez negativních důsledků na jejich pracovněprávní vztah či na jejich odměnu.<sup>117</sup>

Právo na odpojení bylo nakonec zakotveno v zákoně č. 81 ze dne 22. května 2017, poskytujícím právní rámec pro nové formy distanční práce, jehož cílem bylo zvýšit konkurenceschopnost a usnadnit slad'ování pracovního a soukromého života.<sup>118</sup> Tento zákon definuje *lavoro agile* jako formu výkonu práce bez přesných omezení co se týče pracovní doby a místa výkonu práce, která může být vykonávána při využití technologických nástrojů.<sup>119</sup> Tuto formu práce je možno vykonávat částečně na pracovišti v prostorách zaměstnavatele a částečně mimo ně bez pevně stanoveného pracoviště, a to vždy v mezích maximální denní a týdenní pracovní doby vyplývající z právních předpisů či kolektivního vyjednávání.<sup>120</sup> Zákon stanoví možnost výkonu *lavoro agile* pouze na základě písemné dohody mezi stranami pracovněprávního vztahu.<sup>121</sup> V této dohodě musí být současně upravena doba odpočinku zaměstnance a technická a organizační opatření sloužící k odpojení zaměstnance od technologických pracovních nástrojů.<sup>122</sup>

Právo na odpojení bylo dále upraveno v rámci zákonného dekretu č. 30 z března 2021, přijatého v rámci opatření proti šíření onemocnění Covid-19, který byl následně převtělen do zákonné formy.<sup>123</sup> V tomto dekretu bylo přiznáno právo na odpojení od technologických nástrojů a IT platform pro zaměstnance pracující na dálku. Též bylo stanoveno, že uplatnění práva na

---

<sup>116</sup> WEBER, Tina. *Right to disconnect: Legal provisions and case examples* [online]. Eurofound, 2020, s. 1 [cit. 2024-11-01]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-04/wpef20001.pdf>

<sup>117</sup> UNI Global Union. Op. cit. sub 101, s. 4.

<sup>118</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 18 odst. 1 zákona č. 81/2017 ze dne 22.5.2017. Dostupné z: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

<sup>119</sup> Tamtéž.

<sup>120</sup> Tamtéž.

<sup>121</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 19 odst. 1 zákona č. 81/2017.

<sup>122</sup> Tamtéž.

<sup>123</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 61/2021 ze dne 6.5.2021. Dostupné z: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021-06-06;61!vig=>

odpojení, které je nezbytné pro odpočinek a ochranu zdraví zaměstnanců, nemůže mít negativní důsledky na pracovněprávní vztah či ohodnocení zaměstnance.<sup>124</sup>

*Lavoro agile* je na území Itálie regulováno i podnikovými a odvětvovými kolektivními smlouvami. Na celoodvětvové úrovni jsou tyto kolektivní smlouvy uzavřeny například v oblasti zemědělsko-potravinářského průmyslu, energetiky či ropného průmyslu.<sup>125</sup>

Co se týče podnikové úrovně, kolektivní smlouvy týkající se práva na odpojení byly uzavřeny v několika významných společnostech, jako je Poste Italiane, Barilla či Siemens. Tyto podnikové dohody upravují *lavoro agile* a právo na odpojení poměrně podrobně a obsahují konkrétní opatření pro výkon práce na dálku. Upravena zde bývá například pracovní doba distančních zaměstnanců a její rozdělení na pevnou a flexibilní část, právo, nebo dokonce povinnost, na odpojení a školení o BOZP v souvislosti s pracovní dobou.<sup>126</sup> Dle statistik je nicméně *lavoro agile* v současnosti upraveno na podnikové úrovni pouze u 5 % italských zaměstnavatelů,<sup>127</sup> potenciál pro rozšíření jeho úpravy je tak značný.

V červenci tohoto roku byl italskému parlamentu předložen nový návrh zákona o právu na odpojení, který má toto právo konečně zaručit každému zaměstnanci bez ohledu na formu výkonu práce. Prostřednictvím realizace tohoto práva se má zajistit skutečné oddělení pracovního a soukromého života a vznik nové pracovní kultury, která zlepší životní úroveň i produktivitu zaměstnanců.<sup>128</sup>

Navrhaný zákon dává zaměstnanci právo nekomunikovat se zaměstnavatelem a nepřijímat jeho sdělení mimo svou běžnou pracovní dobu dle pracovní smlouvy, minimálně však po dobu 12 hodin od konce své pracovní směny.<sup>129</sup> Komunikaci zákon definuje jako jakoukoli formu kontaktu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, uskutečněnou prostřednictvím telefonu, e-mailu, zpráv či jiných platforem.<sup>130</sup> V případě, že zaměstnanec obdrží jakékoli zprávy či sdělení zaměstnavatele mimo pracovní dobu, je povinen se s nimi seznámit a reagovat na ně až po začátku své následující pracovní doby, ledaže by takové zprávy byly označeny jako naléhavé.<sup>131</sup> Pokud by

---

<sup>124</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 2 odst. 1-ter nařízení č. 30 ze dne 13.3.2021. Dostupné z: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2021-03-13&atto.codiceRedazionale=21G00040&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0&qId=&tabID=0.6353499673876262&title=lbl.dettaglioAtto>

<sup>125</sup> WEBER, Tina. Op. cit. sub 116, s. 1.

<sup>126</sup> Tamtéž.

<sup>127</sup> Tamtéž.

<sup>128</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Návrh zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024. Dostupné z: <https://documenti.camera.it/leg19/pdl/pdf/leg.19.pdl.camera.1961.19PDL0099640.pdf>

<sup>129</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 3 odst. 1 Návrhu zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024.

<sup>130</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 2 Návrhu zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024.

<sup>131</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 3 odst. 2 Návrhu zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024.

zaměstnanec na základě komunikace zaměstnavatele mimo pracovní dobu konal pracovní činnost, považuje se tato za práci přesčas.<sup>132</sup>

Pro případ, že v daném podniku probíhá pracovní komunikace, výměna informací a dokumentace či samotná práce převážně pomocí digitálních nástrojů, stanoví tento návrh zákona zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 15 zaměstnanců, povinnost poskytnout těmto zaměstnancům digitální nástroje a hradit náklady na jejich provoz.<sup>133</sup> Návrh též obsahuje informační povinnost zaměstnavatelů vůči zaměstnancům o obsahu a možnosti realizace práva na odpojení.<sup>134</sup>

Pro případ porušení práva na odpojení ze strany zaměstnavatele návrh obsahuje poměrně přísné sankce, a to v rozsahu 500 až 3.000 EUR za každého zaměstnance, jehož právo bylo porušeno.<sup>135</sup>

Návrh též obsahuje poměrně ambiciózní ustanovení, dle kterého se má právo na odpojení v adekvátní míře vztahovat i na osoby samostatně výdělečně činné a jiné odborníky, pročež návrh požaduje, aby profesní řády a sdružení toto právo zakotvily do svých etických kodexů.<sup>136</sup>

### 4.3. Belgické království

Další západoevropskou zemí, která pokračovala v trendu legislativního zakotvení práva na odpojení, byla Belgie. Již v roce 2017 byl zákonem o proveditelné a zvládnutelné práci (*Loi concernant le travail faisable et maniable*) do belgického právního řádu zakotven pojem příležitostné práce na dálku (*télétravail occasionnel*), která je definovaná jako forma organizace či výkonu práce při využití informačních technologií, při které jsou činnosti, které by mohly být vykonávány i v prostorách zaměstnavatele, vykonávány mimo tyto prostory, a to příležitostně a nepravidelně.<sup>137</sup> Příležitostnou prací na dálku může zaměstnanec vykonávat z domova či na jiném místě, které si sám zvolí.<sup>138</sup> Podstatné je, že zaměstnanci pracující v tomto režimu požívají stejných práv, pokud jde o pracovní podmínky, pracovní zatížení a požadavky na výkon, jako zaměstnanci pracující trvale na pracovišti, a konají práci v rámci pracovní doby, která je v podniku uplatněna.<sup>139</sup> Ačkoli tedy tento zákon výslovně o právu na odpojení nehovoří, omezuje možnost zaměstnavatelů

<sup>132</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 3 odst. 3 Návrhu zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024.

<sup>133</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 5 Návrhu zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024.

<sup>134</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 6 odst. 1 Návrhu zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024.

<sup>135</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 7 odst. 1 Návrhu zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024.

<sup>136</sup> ITALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 4 Návrhu zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024.

<sup>137</sup> BELGICKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 23 zákona č. 2017011012 ze dne 5.3.2017. Dostupné z: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum\\_date=2024-11-08&pd\\_search=2017-03-15&numac\\_search=2017011012&page=1&lg\\_txt=F&caller=list&2017011012=0&view\\_numac=&numac=2017011012&choix1=et&choix2=et&fir=f&nl=n&du=d&trier=promulgation](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2024-11-08&pd_search=2017-03-15&numac_search=2017011012&page=1&lg_txt=F&caller=list&2017011012=0&view_numac=&numac=2017011012&choix1=et&choix2=et&fir=f&nl=n&du=d&trier=promulgation)

<sup>138</sup> BELGICKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 24 zákona č. 2017011012 ze dne 5.3.2017.

<sup>139</sup> BELGICKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 25 zákona č. 2017011012 ze dne 5.3.2017.

požadovat po zaměstnancích pracujících na dálku práci mimo jejich pracovní dobu, což právo na odpojení nepochybně podporuje.

V březnu roku 2018 pak belgický parlament přijal zákon o posílení hospodářského růstu a sociální soudržnosti (*Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale*). V době svého přijetí tento zákon dával zaměstnavatelům povinnost, aby v rámci výboru pro BOZP pravidelně organizovali konzultace týkající se odpojení od práce a používání digitálních komunikačních prostředků při práci. Právo na odpojení tento zákon nicméně výslovně nezakládal, ani nestanovil povinnost dojít v rámci uvedené konzultace k nějakému výsledku.<sup>140</sup>

Zmíněná ustanovení zákona o posílení hospodářského růstu a sociální soudržnosti byla kompletně novelizována zákonem z roku 2022, který právo na odpojení již výslovně garantoval široké skupině zaměstnanců a stanovil pravidla pro jeho zakotvení na podnikové úrovni. Na základě nynějšího znění zákona musí být v podnicích, které zaměstnávají alespoň 20 zaměstnanců, uzavřena kolektivní smlouva, jejímž předmětem jsou podmínky práva zaměstnanců na odpojení a mechanismy pro regulaci používání digitálních nástrojů s cílem zajistit dodržování doby odpočinku a rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem. Pokud taková kolektivní smlouva není uzavřena, musí tyto otázky zaměstnavatel upravit ve vnitřním pracovním řádu.<sup>141</sup>

Podmínky a mechanismy upravené v kolektivní smlouvě či pracovním řádu pak musí stanovit alespoň:

- *praktická opatření pro uplatňování práva zaměstnance nebyť kontaktován mimo pracovní dobu;*
- *pokyny, jak používat digitální nástroje tak, aby byla zaručena doba odpočinku, dovolená a soukromý a rodinný život zaměstnanců;*
- *školení a iniciativy pro zvyšování povědomí zaměstnanců a vedení o rozumném používání digitálních nástrojů a rizicích spojených s nadměrným připojením.*<sup>142</sup>

Kolektivní smlouvu či pracovní řád, které upravují právo na odpojení v konkrétním podniku, pak musí zaměstnavatelé zaslat k uložení zákonem určeným státním institucím.<sup>143</sup>

---

<sup>140</sup> BELGICKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 16 zákona č. 2018011490 ze dne 30.3.2018, ve znění účinném do 20.11.2022.  
Dostupné z:  
[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2018032601#LNK0011](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601#LNK0011)

<sup>141</sup> BELGICKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 16 zákona č. 2018011490 ze dne 30.3.2018.

<sup>142</sup> BELGICKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 17 zákona č. 2018011490 ze dne 30.3.2018.

<sup>143</sup> Tamtéž.

#### 4.4. Španělské království

Po inspiraci v sousední Francii byl na půdě španělského parlamentu v roce 2017 předložen k projednání nelegislativní návrh týkající se práva na odpojení.<sup>144</sup> V tomto návrhu bylo uvedeno, že ačkoli španělská pracovní legislativa obsahuje maximální možnou délku pracovní doby, v praxi se v důsledku používání digitálních zařízení a internetu pracovní doba prodlužuje, rozměňují se její hranice a mnoho zaměstnanců je tak vystaveno nekonečné pracovní době. Uznání práva na odpojení návrh považoval za nezbytné k tomu, aby byla v praxi dodržována dohodnutá a placená pracovní doba a aby se zabránilo stresu způsobenému maskovaným prodlužováním pracovního dne. Zakotvení práva na odpojení bylo dle textu tohoto návrhu nutné i vzhledem k na území Španělska existující nerovnováze pracovního poměru ve prospěch zaměstnavatele a s ní spojené nedostatečné ochraně a zvýšené zranitelnosti zaměstnanců. Konkrétní návrh, který měl být parlamentem přijat, požadoval prosazení právní úpravy používání komunikačních technologií mimo pracovní dobu s cílem zabránit tomu, aby zaměstnanci pokračovali ve výkonu práce po skončení své pracovní doby. Tím by byly v konečném důsledku zaručeny bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců a jejich nezbytný odpočinek. Navrhováno bylo též vytvoření plánu využívání komunikačních technologií mimo pracovní den, vytvoření ukazatelů pro měření stresu pracovníků v souvislosti s jejich zaměstnáním a provedení studie, která by analyzovala, zda intenzivní využívání ICT může vést ke vzniku závislosti.<sup>145</sup>

V roce 2018 byl na území Španělska přijat organický zákon č. 3/2018 o ochraně osobních údajů a digitálních práv (*de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*).<sup>146</sup> Primárním úkolem tohoto zákona bylo dosažení souladu španělské úpravy s evropským obecným nařízením o ochraně údajů (GDPR),<sup>147</sup> jeho nepominutelnou součástí byl nicméně i čl. 88 zvaný právo na digitální odpojení na pracovišti (*Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*), který do španělského právního řádu poprvé zavedl právo na odpojení.

Dle zmíněného ustanovení mají zaměstnanci soukromého i veřejného sektoru právo na digitální odpojení tak, aby mimo jejich pracovní dobu byla respektována jejich doba odpočinku,

---

<sup>144</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Nelegislativní návrh č. 161/001559. In: Úřední věstník španělského parlamentu ze dne 22.3.2017. Dostupné z: [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-127.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-127.PDF)

<sup>145</sup> Tamtéž.

<sup>146</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Organický zákon č. 3/2018 *de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* ze dne 5.12.2018. Dostupné z: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm.>

<sup>147</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).



dovolená a svátky a osobní a rodinný život a soukromí.<sup>148</sup> Právo na odpojení by mělo též směřovat k podpoře sladování rodinného a pracovního života.

Zákon nespécifikuje, jakých opatření by se mělo využít pro zajištění práva na odpojení v praxi. Konkrétní způsoby uplatňování tohoto práva by se nicméně měly řídit povahou daného pracovního vztahu.<sup>149</sup>

Stejně jako je tomu ve francouzské úpravě, stanoví zákon č. 3/2018 povinnost zakotvení práva na odpojení v konkrétním podniku na základě procesu kolektivního vyjednání. V případě, že kolektivní vyjednávání v dané společnosti není možné, například při absenci odborové organizace, je právo na odpojení nutné upravit v jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců.<sup>150</sup>

Zaměstnavatelům dále ze zákona vyplývá povinnost vypracovat po konzultaci se zástupci zaměstnanců interní směrnici, v níž budou vymezeny konkrétní způsoby uplatňování práva na odpojení. Tato směrnice by též měla na úrovni podniku zavést povinná školení a informování zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců o rozumném používání digitálních nástrojů s cílem předejít riziku digitální únavy. Pro zdůraznění této zranitelné skupiny zákon též výslovně stanoví nutnost zajištění práva na odpojení v případě zaměstnanců pracujících na dálku, ať již částečně, či trvale, a zaměstnanců pracujících z domova při využití technologických nástrojů.<sup>151</sup>

Na základě závěrečných ustanovení<sup>152</sup> zákona č. 3/2018 byla současně provedena změna španělského zákona o statutu zaměstnanců (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*) a zákona o základním statutu veřejných zaměstnanců (*Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*), do kterých byla přidána ustanovení přiznávající právo na digitální odpojení zaměstnancům jak soukromého,<sup>153</sup> tak i veřejného sektoru.<sup>154</sup>

Na přelomu let 2019 a 2020 pak bylo právo na odpojení součástí programového prohlášení předchozí španělské koaliční vlády, kterou vytvořily politické strany PSOE a Unidas Podemos. V tomto prohlášení se koalice zasazuje o právo na odpojení a řádné řízení pracovní doby v rámci širšího cíle sladování pracovního, rodinného a osobního života.<sup>155</sup>

---

<sup>148</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 88 odst. 1 Organického zákona č. 3/2018 ze dne 5.12.2018.

<sup>149</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 88 odst. 2 Organického zákona č. 3/2018 ze dne 5.12.2018.

<sup>150</sup> Tamtéž.

<sup>151</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 88 odst. 3 Organického zákona č. 3/2018 ze dne 5.12.2018.

<sup>152</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Závěrečná ustanovení č. 13 a 14 Organického zákona č. 3/2018 ze dne 5.12.2018.

<sup>153</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 20 bis. Královského legislativního dekretu č. 2/2015 ze dne 23.10.2015.

Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

<sup>154</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 14 písm. j bis) Královského legislativního dekretu č. 5/2015 ze dne 30.10.2015. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

<sup>155</sup> PSOE a UNIDAS PODEMOS. *COALICIÓN PROGRESISTA Un nuevo acuerdo para España* [online]. Madrid, 2019, s. 6 [cit. 2024-11-09]. Dostupné z: [https://izquierdaunida.org/wp-content/uploads/2019/12/Programa-Gobierno-Coalicion-PSOE\\_UP.pdf](https://izquierdaunida.org/wp-content/uploads/2019/12/Programa-Gobierno-Coalicion-PSOE_UP.pdf)

Právo na odpojení bylo následně zakotveno i v zákoně č. 10/2021 o práci na dálku (*de trabajo a distancia*). Zde je stanoveno, že zaměstnanci pracující na dálku, zejména formou teleworkingu, mají mimo svou pracovní dobu právo na digitální odpojení, a to za podmínek stanovených v již citovaném čl. 88 zákona č. 3/2018.<sup>156</sup> Zaměstnavatelé mají v rámci prosazování práva na odpojení svých zaměstnanců zajistit omezení používání technologických prostředků komunikace a práce v době odpočinku a dodržování maximální délky pracovní doby a dalších omezení a opatření týkajících se pracovní doby, stanovených právními předpisy či smluvně.<sup>157</sup> Stejně jako zákon č. 3/2018 vyžaduje zákon o práci na dálku, aby zaměstnavatel po konzultaci se zástupci zaměstnanců vypracoval interní směrnici o konkrétních způsobech realizace práva na odpojení.<sup>158</sup> Vedle toho pak mohou být v kolektivních smlouvách sjednány vhodné prostředky k zajištění účinného výkonu práva na odpojení při práci na dálku a úprava vhodné organizace pracovního dne, aby byla práce slučitelná se zaručenou dobou odpočinku.<sup>159</sup>

#### 4.5. Portugalská republika

Na území Portugalska bylo právo na odpojení zavedeno zákonem č. 83/2021 ze dne 6.12.2021, který mimo jiné upravil režim práce na dálku a novelizoval portugalský zákoník práce (*Código do Trabalho*), do kterého byl přidán nový článek 199-A s názvem Povinnost zdržet se styku (*Dever de abstenção de contacto*). Ačkoli tento článek výslovně nemluví o právu na odpojení, zakazuje zaměstnavatelům kontaktovat své zaměstnance během doby odpočinku, ledaže by se jednalo o situaci způsobenou vyšší mocí,<sup>160</sup> čímž právo na odpojení *de facto* zavádí. Za diskriminační jednání pak zákon označuje jakékoli méně příznivé zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a kariéerní postup, z důvodu, že se zaměstnanec domáhal svého práva na nerušenou dobu odpočinku.<sup>161</sup> V případě, že zaměstnavatel poruší zákaz nekontaktovat zaměstnance mimo pracovní dobu, dopustí se závažného deliktu,<sup>162</sup> který je sankcionován pokutou.<sup>163</sup>

Co se týče doby, kdy zaměstnanec nemůže být kontaktován, zákoník práce stanoví, že běžná pracovní doba nesmí překročit 8 hodin denně a 40 hodin týdně,<sup>164</sup> v průměru pak i s přesčasy

<sup>156</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 18 odst. 1 zákona č. 10/2021 ze dne 9.7.2021. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

<sup>157</sup> Tamtéž.

<sup>158</sup> ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Čl. 18 odst. 2 zákona č. 10/2021 ze dne 9.7.2021.

<sup>159</sup> Tamtéž.

<sup>160</sup> PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 199-A odst. 1 zákona č. 7/2009, *Código do Trabalho*, Dostupné z: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>

<sup>161</sup> PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 199-A odst. 2 zákona č. 7/2009, *Código do Trabalho*,

<sup>162</sup> PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 199-A odst. 3 zákona č. 7/2009, *Código do Trabalho*,

<sup>163</sup> Zákon nestanoví přesnou výši pokuty, ta závisí jednak na obratu společnosti, jednak na tom, zda bylo jednání spácháno v nedbalosti či úmyslně. Srov. čl. 554 *Código do Trabalho*.

<sup>164</sup> PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 203 zákona č. 7/2009, *Código do Trabalho*,

nesmí týdenní pracovní doba překročit 48 hodin.<sup>165</sup> Minimální doba odpočinku pak činí v souladu s unijní úpravou 11 hodin po sobě jdoucích mezi dvěma směnami.<sup>166</sup> V případě zaměstnanců ve vedoucím či řídicím postavení nebo se samostatnými rozhodovacími pravomocemi se pak strany pracovněprávního vztahu mohou dohodnout, že se zákonná úprava pracovní doby neuplatní.<sup>167</sup> Tedy v kontextu výše uvedeného může být právo na odpojení zaměstnanců na vedoucích pozicích značně omezeno, když jejich doba odpočinku může být na základě dohody minimalizována, čímž se současně rozšíří doba, kdy mohou být kontaktováni ze strany zaměstnavatele.

Zmíněná novela zákoníku práce současně modifikovala znění ustanovení o práci na dálku, za kterou zákon považuje práci vykonávanou na místě, které nebylo určeno zaměstnavatelem, a to prostřednictvím informačních a komunikačních technologií.<sup>168</sup> Zákon výslovně stanoví, že zaměstnanci vykonávající práci na dálku mají stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci stejné kategorie nebo se stejnou pracovní náplní, mimo jiné pokud jde o omezení běžné pracovní doby, dobu odpočinku včetně placené dovolené a podmínky BOZP.<sup>169</sup>

Novela z roku 2021 též zavedla do zákoníku práce nový článek 169-A, vztahující se taktéž na distanční zaměstnance, dle kterého se pracovní schůzky uskutečňované na dálku a jiné úkoly, které vzhledem ke své povaze musí být vykonány v přesně stanoveném čase a v součinnosti s ostatními pracovníky, musí konat v rámci pracovní doby a musí být naplánovány alespoň 24 hodin předem. Toto ustanovení tak podporuje právo na odpojení u zaměstnanců pracujících na dálku, když upravuje specifické situace, které v rámci distanční práce vznikají a brání tak odpojení. Porušení tohoto ustanovení pak představuje velmi závažný delikt, tedy o stupeň závažnější kategorii deliktu, než výše zmíněná komunikace se zaměstnanci mimo pracovní dobu.

Dle článku 170 zákoníku práce jsou pak zaměstnavatelé povinni respektovat soukromí zaměstnanců pracujících na dálku, jakož i jejich pracovní dobu a dobu odpočinku a relaxace, a zajistit těmto zaměstnancům dobré pracovní podmínky jak z fyzického, tak i z psychického hlediska. Nedodržení této povinnosti ze strany zaměstnavatele pak opět zakládá velmi závažný delikt.

---

<sup>165</sup> PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 211 zákona č. 7/2009, *Código do Trabalho*,

<sup>166</sup> PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 214 zákona č. 7/2009, *Código do Trabalho*,

<sup>167</sup> PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 211, 214 a 219 zákona č. 7/2009, *Código do Trabalho*,

<sup>168</sup> PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 165 zákona č. 7/2009, *Código do Trabalho*,

<sup>169</sup> PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Čl. 169 odst. 1 zákona č. 7/2009, *Código do Trabalho*,

#### 4.6. Irsko

Na území Irska nebylo dosud právo na odpojení legislativně zakotveno. V roce 2021 nicméně Komise pro vztahy na pracovišti (*Workplace Relations Commission*, dále jen „**WRC**“) <sup>170</sup> vypracovala na žádost irské vlády Kodex praxe práva na odpojení (*Code of Practice* <sup>171</sup> *on the Right to Disconnect*, dále jen „**Kodex**“), který obsahuje pokyny a osvědčené postupy pro zaměstnance a zaměstnavatele. Text Kodexu byl v průběhu zpracovávání konzultován s odbory a zástupci zaměstnavatelů. Kodex není právně závazný a jeho nedodržení není sankcionováno, je však možné předložit jej jako důkaz v jakémkoli řízení před soudem, pracovními soudy nebo před WRC, přičemž příslušný orgán při svém rozhodování zohlední ta ustanovení Kodexu, která se mu budou jevit jako relevantní pro jakoukoli otázku. <sup>172</sup>

Pravidla obsažená v Kodexu se vztahují na všechny typy zaměstnání, ať už je práce vykonávána na dálku, z domova či na pracovišti, <sup>173</sup> a jeho účelem je na základě praktických pokynů pomoci stranám pracovněprávního vztahu při dodržování platných právních předpisů, jejichž cílem je mimo jiné chránit zaměstnance před nadměrnou pracovní dobou. <sup>174</sup>

Právo na odpojení je v Kodexu definováno jako právo zaměstnance odpojit se od práce a zdržet se elektronické komunikace související s prací, jako jsou e-maily, telefonní hovory nebo jiné zprávy, mimo pracovní dobu. Toto právo dle Kodexu obsahuje tři hlavní prvky:

- právo zaměstnance na to, aby mimo běžnou pracovní dobu obvykle nevykonával práci,
- právo zaměstnance nebýt sankcionován za to, že se odmítne věnovat pracovním záležitostem mimo pracovní dobu, a
- povinnost respektovat právo na odpojení jiné osoby (například tím, že osoba nebude posílat e-maily nebo telefonovat jiným zaměstnancům či svým podřízeným mimo pracovní dobu). <sup>175</sup>

Kodex obsahuje konkrétní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, které jsou nezbytné pro vytvoření kultury odpojení od práce. K dosažení tohoto cíle je potřeba součinnosti obou stran, břemeno řízení pracovní doby tedy neleží pouze na zaměstnavateli, ale část této odpovědnosti nese

---

<sup>170</sup> Jedná se o irský nezávislý státní orgán zřízený zákonem č. 16 z roku 2015, *Workplace Relations Act* (dále jen „**WRA**“).

<sup>171</sup> Jedná se o právně nezávazný dokument, který WRC vydává v různých oblastech dle čl. 20 odst. 2 WRA. WRC tyto kodexy vypracovává na žádost vlády a předkládá je ministroví pro podnikání, obchod a zaměstnanost.

<sup>172</sup> FARELLY, Roisin a EUROFOUND. *New code of practice on right to disconnect, measure* [online]. EU PolicyWatch, 2021, Dublin [cit. 2024-11-09]. Dostupné z: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IE-2021-14\\_1958.html](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IE-2021-14_1958.html)

<sup>173</sup> WRC. *Code of Practice on the Right to Disconnect* [online]. 2021, Dublin, s. 1 [cit. 2024-11-09]. Dostupné z: [https://workplacelrelations.ie/wrc/en/what\\_you\\_should\\_know/codes\\_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf](https://workplacelrelations.ie/wrc/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf)

<sup>174</sup> Tamtéž, s. 3.

<sup>175</sup> Tamtéž, s. 4.

i zaměstnanec. Zaměstnavatelé by měli například zaměstnancům poskytovat informace o jejich obvyklé pracovní době, zajistit čerpání doby odpočinku ze strany zaměstnanců a nesankcionovat zaměstnance za výkon práva či jednání v souladu se svou zákonnou povinností. Zaměstnanci by si pak měli zajistit řízení a evidenci vlastní pracovní doby, brát ohled na právo na odpojení svých kolegů a dalších osob, vnímat svůj pracovní režim a svůj stav pohody v souvislosti s prací a v případě potřeby činit nezbytné kroky k nápravě.<sup>176</sup>

Kodex dále obsahuje konkrétní doporučení pro zaměstnavatele pro implementaci práva na odpojení na podnikové úrovni. Zaměstnavatelé by měli ve spolupráci se zaměstnanci nebo jejich odborovými organizacemi vypracovat vnitřní směrnici o právu na odpojení zohledňující konkrétní potřeby podniku a jeho zaměstnanců, která bude v souladu právními předpisy v oblasti BOZP a pracovních podmínek zaměstnanců týkajících se jejich pracovní doby.<sup>177</sup>

Vnitřní směrnice by měla zdůraznit, že se od zaměstnanců očekává, že se mimo svou pracovní dobu a během dovolené odpojí od pracovních e-mailů a jiných prostředků komunikace. Měla by též stanovit situace, kdy je možné příležitostně, z legitimních důvodů, kontaktovat zaměstnance mimo jeho běžnou pracovní dobu, například v případě krátkodobého zastoupení nemocného kolegy, při nepředvídatelných a mimořádných událostech nebo když obchodní a provozní důvody vyžadují kontakt mimo běžnou pracovní dobu. Kodex myslí i na to, že některé podniky nebo jejich zaměstnanci nepracují ve standardní pracovní době, nýbrž v reakci na potřeby zákazníků, přičemž v těchto případech je nutná určitá flexibilita.<sup>178</sup>

V případě relevance této otázky by měla směrnice nadnárodních společností též zohlednit spolupráci zaměstnanců pracujících v různých časových pásmech, která může vyžadovat práci mimo běžnou pracovní dobu. V takovém případě se od zaměstnanců nemá očekávat, že budou na příjmu a budou odpovídat na zprávy v pracovní době jiného zaměstnance, a zaměstnavatel by měl zaměstnancům poskytnout jasné pokyny ohledně globální komunikace.<sup>179</sup>

Směrnice by měla dále zohlednit, že někteří zaměstnanci preferují flexibilní způsob práce, například z důvodu sladění pracovního a soukromého života, což může vést k tomu, že tyto zaměstnanci sami aktivně požádají o práci mimo běžnou pracovní dobu. Nicméně i v takovém případě by měly být zachovány jasné hranice mezi prací a volným časem zaměstnance. V případech práce na dálku nebo pružné pracovní doby se pak doporučuje zavést systém pro evidenci pracovní doby.<sup>180</sup>

---

<sup>176</sup> WRC. Op. cit. sub 173, s. 6.

<sup>177</sup> Tamtéž, s. 7.

<sup>178</sup> Tamtéž.

<sup>179</sup> Tamtéž, s. 8.

<sup>180</sup> Tamtéž.

Písenná sdělení a zprávy, zejména pokud jsou zasílány mimo pracovní dobu, by dle Kodexu měly být napsány tak, aby příjemce mohl správně vyhodnotit jejich naléhavost. Pokud zpráva není naléhavá, odesílatel by v ní měl uvést, že neočekává okamžitou odpověď, nebo využít funkce odložení odeslání zprávy na nejbližší pracovní den. Naléhavá sdělení by měla být zasílána pouze ve skutečně naléhavých případech a měla by být výjimkou, nikoli normou. Vhodné je též využívat zápatí e-mailů či automatických zpráv, které zaměstnancům připomenou, že nelze očekávat odpověď mimo jejich pracovní dobu, například přidáním běžné pracovní doby do podpisu e-mailu či nastavením režimu *out of office* po skončení pracovní doby.<sup>181</sup>

Při provádění interní směrnice v praxi by hlavní roli měli mít vedoucí zaměstnanci, kteří by za tím účelem měli být náležitě proškoleni. Vedoucí zaměstnanci by jednak měli respektovat právo na odpojení ostatních členů svého týmu, jednak by měli dát jasně najevo svůj závazek vůči směrnici a být jejím aktivním vzorem. Vedoucí pracovníci by též měli být schopni rozpoznat situace, kdy neschopnost či neochota zaměstnance odpojit se souvisí s jeho nadměrnou pracovní zátěží či problémy s výkonem nebo zda k tomu přispívá firemní kultura, a přijmout opatření k řešení těchto situací. Realizace práva na odpojení může být též blokována například očekáváními zákazníků či klientů ohledně neustálé dosažitelnosti zaměstnanců dané společnosti. V takovém případě je úkolem vedení tato očekávání zmírňovat.<sup>182</sup>

Interní směrnice o právu na odpojení by měla být uvedena v pracovních podmínkách či pracovní smlouvě a měla by být zdůrazněna v rámci každého náborového procesu. Každý rok by též měla být přezkoumána, nejlépe po konzultaci s odbory či jinými zástupci zaměstnanců.<sup>183</sup>

Dle Kodexu je dále třeba zabývat se případy, kdy má zaměstnanec pocit, že jeho právo na odpojení není respektováno nebo kdy má zaměstnanec takové pracovní vytížení, že není schopen se po pracovní době odpojit. V praxi to může být zapříčiněno například pravidelným kontaktováním zaměstnance mimo pracovní dobu, očekáváním, že zaměstnanec bude pracovat i během svých přestávek nebo penalizací zaměstnanců za to, že nejsou mimo svou pracovní dobu k dispozici, a naopak zvýhodňováním zaměstnanců, kteří zůstávají ve spojení i v době odpočinku. Pokud takováto situace nastane, Kodex doporučuje, aby se zaměstnanec pokusil problém v prvé řadě vyřešit neformální cestou, a to buď sám, nebo prostřednictvím svého nadřízeného, zaměstnance personálního oddělení nebo určeného zástupce odborové organizace. Kodex doporučuje, aby větší společnosti, které mají personální oddělení, jmenovaly konkrétního člena tohoto oddělení, který bude kontaktní osobou pro zaměstnance řešící problémy v souvislosti

---

<sup>181</sup> WRC. Op. cit. sub 173, s. 8.

<sup>182</sup> Tamtéž.

<sup>183</sup> Tamtéž.

s interní směrnicí. V případě, že tento neformální postup nebude mít výsledků, zaměstnanci mohou využít formální způsob podávání stížností zaměstnavateli. Pokud ani poté záležitost stále nebude vyřešena, lze ji postoupit na WRC s odvoláním se na Kodex.<sup>184</sup>

V poslední části Kodexu je obsažen vzorový obsah interní směrnice o právu na odpojení, kterým se mohou zaměstnavatelé řídit, s tím, že obsah je vždy třeba přizpůsobit konkrétním potřebám dané společnosti. Zde je uvedeno, že v každé směrnici by mělo být zdůrazněno, že právo na odpojení je součástí širšího cíle zajištění BOZP a dobrých životních podmínek zaměstnanců, případně je možné odkázat na jiné předpisy společnosti, které dobré životní podmínky zaměstnanců upravují. Dále by směrnice měla obsahovat ustanovení týkající se povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů, úlohy vedoucích pracovníků, pracovní doby, komunikace, plánování schůzek a postupu při řešení problémů souvisejících s nedodržením práva na odpojení. Následují konkrétní příklady znění jednotlivých ustanovení, která mohou zaměstnavatelé do svých směrnic převzít.<sup>185</sup>

#### 4.7. Chilská republika

Trend zavádění práva na odpojení do vnitrostátní legislativy se neomezil pouze na hranice Evropské unie. První mimoevropskou zemí, kde bylo toto právo upraveno na zákonné úrovni, bylo Chile, kde se počáteční snahy o legislativní zakotvení práva na odpojení uskutečnily již v letech 2017<sup>186</sup> a 2018,<sup>187</sup> kdy byly podány dva návrhy zákona. Oba tyto návrhy spočívaly v generálním zakotvení práva na odpojení pro všechny zaměstnance soukromého i veřejného sektoru, bez ohledu na způsob výkonu práce. Druhý ze zmíněných návrhů byl dokonce schválen dolní komorou chilského parlamentu, následně se však legislativní proces zastavil.<sup>188</sup>

Po těchto neúspěšných legislativních pokusech bylo nakonec právo na odpojení zavedeno do chilského zákoníku práce až v roce 2020, a to zákonem č. 21220, který novelizoval část zákoníku práce věnující se práci na dálku a teleworkingu.<sup>189</sup> Oproti předchozím návrhům se však dle přijaté úpravy právo na odpojení týká pouze zaměstnanců pracujících na dálku.

<sup>184</sup> WRC. Op. cit. sub 173, s. 9-10.

<sup>185</sup> Tamtéž, s. 11-12.

<sup>186</sup> CHILSKÁ REPUBLIKA. Poslanecký návrh zákona č. 11110-13 ze dne 25.1.2017, *Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral*. Dostupné z: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=11624&prmBOLETIN=11110-13>

<sup>187</sup> CHILSKÁ REPUBLIKA. Poslanecký návrh zákona č. 12284-13 ze dne 29.11.2018, *Modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo para establecer el derecho a la desconexión digital de trabajadores de los sectores público y privado*. Dostupné z: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12816&prmBoletin=12284-13>

<sup>188</sup> UNI Global Union. Op. cit. sub 101, s. 6.

<sup>189</sup> CHILSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 21220 ze dne 26.3.2020, *Modifica el Código del Trabajo para regular el trabajo a distancia y teletrabajo*. Dostupné z: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Práci na dálku zákoník práce označuje jako práci vykonávanou úplně nebo z části z domu nebo z jiného místa či míst, která se liší od pracoviště zaměstnavatele. Teleworkingem je pak práce vykonávaná nebo vykazovaná prostřednictvím technologických, počítačových nebo telekomunikačních prostředků. Zaměstnanci konající práci v jednom z těchto zmíněných režimů pak dle zákona požívají stejná práva jako zaměstnanci pracující na pracovišti.<sup>190</sup>

Na práci na dálku se dle zákoníku práce vztahují obecná pravidla týkající se maximální délky pracovní doby. Pokud to povaha práce umožňuje, může si zaměstnanec sám rozvrhovat pracovní dobu v průběhu dne dle svých potřeb, musí však stále respektovat její denní a týdenní limity. V případě teleworkingu naopak zákon umožňuje, aby se strany pracovněprávního vztahu dohodly, že se na zaměstnance limity pracovní doby vztahovat nebudou.<sup>191</sup>

Nicméně jak v případě zaměstnanců pracujících na dálku, kteří si volně rozvrhují svou pracovní dobu, tak v případě, že je mezi stranami pracovněprávního vztahu uzavřena dohoda o neuplatňování zákonných limitů pracovní doby v rámci teleworkingu, musí zaměstnavatel respektovat právo na odpojení těchto zaměstnanců a zaručit jim dobu, kdy nebudou povinni reagovat na sdělení, příkazy nebo jiné požadavky zaměstnavatele. Doba odpojení přitom musí činit nejméně 12 hodin v kuse během 24 hodin. Kromě toho se zaměstnavateli zakazuje kontaktovat zaměstnance či mu dávat příkazy a mít na něj další požadavky ve dnech pracovního klidu, během dovolené nebo o svátcích.<sup>192</sup> V případě obou typů distančních zaměstnanců pak musí pracovní smlouva daného zaměstnance obsahovat konkrétní dobu odpojení, na kterou má tento zaměstnanec nárok.<sup>193</sup>

#### **4.8. Argentinská republika**

Na území Argentiny je na dodržování pracovní doby a doby odpočinku a jejich náležité oddělení kladen poměrně velký důraz, což plyne již z toho, že právo na omezenou pracovní dobu je zakotveno v ústavě tohoto státu.<sup>194</sup>

V roce 2020 byl na půdě argentinského senátu předložen návrh zákona, který měl zavést právo na odpojení od digitálních zařízení mimo pracovní dobu a v době dovolené pro všechny

---

<sup>190</sup> CHILSKÁ REPUBLIKA. Čl. 152 písm. G zákona *Código del Trabajo*. Dostupné z: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2024-08-24&idParte=10110724>

<sup>191</sup> CHILSKÁ REPUBLIKA. Čl. 152 písm. J zákona *Código del Trabajo*.

<sup>192</sup> Tamtéž.

<sup>193</sup> CHILSKÁ REPUBLIKA. Čl. 152 písm. K zákona *Código del Trabajo*.

<sup>194</sup> ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Čl. 14 bis zákona č. 24430, *Constitución Nacional* (národní ústava). Dostupné z: <https://www.congreso.gob.ar/constitucionParteIcap1.php>



zaměstnanec.<sup>195</sup> Právem na odpojení tento návrh rozuměl právo zaměstnanců nepoužívat digitální zařízení a informační a komunikační technologie v souvislosti s výkonem práce mimo pracovní dobu.<sup>196</sup> Zákon měl zavést zákaz postihu zaměstnanců z důvodu využití tohoto práva a současně zákaz odměňování pracovníků za to, že se svého práva na odpojení domáhají nebudou.<sup>197</sup> Návrh též stanovil výjimky z práva na odpojení pro případ naléhavosti nebo z důležitých důvodů souvisejících s výkonem činnosti, přičemž doba, kdy by zaměstnanec na základě těchto výjimek nebyl odpojen, měla být považována za pracovní dobu a nahrazena dobou odpočinku či finančně kompenzována.<sup>198</sup> Podrobnosti uplatnění práva na odpojení pak měly být předmětem kolektivního vyjednávání, a to vzhledem k individuálním potřebám pracovních činností.<sup>199</sup> Tento progresivní návrh však nakonec nebyl přijat.

V reakci na karanténní opatření k omezení šíření onemocnění Covid-19, kdy byla velká část pracovníků nucena pracovat z domova, byl na území Argentiny v srpnu 2020 přijat zákon č. 27555 o právním režimu dohody o práci na dálku (*Régimen legal del contrato de teletrabajo*). Práci na dálku tento zákon rozumí provádění prací nebo poskytování služeb zcela nebo zčásti v místě bydliště pracovníka nebo v jiném místě než v provozovně zaměstnavatele, a to za použití informačních technologií.<sup>200</sup> Zákon stanoví, že zaměstnanci pracující na dálku mají stejná práva a povinnosti jako pracovníci, kteří práci vykonávají na pracovišti, a jejich pracovní doba musí odpovídat zákonným a smluvním limitům.<sup>201</sup>

Z hlediska práva na odpojení jsou pak podstatné články 3 – 5 tohoto zákona. V nich je stanoveno, že platforma či software, kterých je využíváno pro práci na dálku, musí být nastaveny v souladu s pracovní dobou zaměstnance a musí zabránit možnosti připojení zaměstnance mimo tuto dobu. Distanční zaměstnanci mají dále právo nebyť kontaktováni a právo odpojit se od digitálních zařízení a informačních a komunikačních technologií mimo pracovní dobu a v době dovolené. Zaměstnavatel též nesmí po zaměstnanci požadovat, aby plnil úkoly nebo s ním komunikoval jakýmikoli prostředky mimo pracovní dobu.<sup>202</sup> V zákoně je dále výslovně zakotveno, že zaměstnanci nesmí být za realizaci svého práva na odpojení postihováni, čímž se Argentina stala první zemí, která tento důležitý aspekt práva na odpojení zakotvila.<sup>203</sup>

---

<sup>195</sup> ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Čl. 1 návrhu zákona č. S-0723/2020. Dostupné z: <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/723.20/S/PL>

<sup>196</sup> ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Čl. 2 návrhu zákona č. S-0723/2020.

<sup>197</sup> ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Čl. 3 návrhu zákona č. S-0723/2020.

<sup>198</sup> ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Čl. 4 návrhu zákona č. S-0723/2020.

<sup>199</sup> ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Čl. 5 návrhu zákona č. S-0723/2020.

<sup>200</sup> ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Čl. 2 zákona č. 27555 ze dne 14.8.2020. Dostupné z: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/actualizacion>

<sup>201</sup> ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Čl. 3 a 4 zákona č. 27555 ze dne 14.8.2020.

<sup>202</sup> ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Čl. 5 zákona č. 27555 ze dne 14.8.2020.

<sup>203</sup> UNI Global Union. Op. cit. sub 101, s. 6.

#### 4.9. Australské společenství

Legislativního zakotvení práva na odpojení se v nedávné době dočkala i Austrálie, a to novelizací zákona č. 28 z roku 2009, o spravedlivé práci, (*Fair Work Act*, dále jen „*FWA*“), do kterého byl přidán zcela nový oddíl s názvem Právo zaměstnance na odpojení (*Employee right to disconnect*)<sup>204</sup> a další související ustanovení.

Novela zakotvila právo zaměstnanců na odpojení s účinností od 26.8.2024, s výjimkou pro malé zaměstnavatele, kterými jsou zaměstnavatelé s méně než 15 zaměstnanci,<sup>205</sup> pro které je nová úprava účinná až o rok později, tedy od 26.8.2025.<sup>206</sup>

Právo na odpojení dle *FWA* umožňuje zaměstnancům odmítnout kontakt ze strany zaměstnavatele či jiné osoby mimo svou pracovní dobu. Konkrétně mají zaměstnanci právo mimo svou pracovní dobu odmítnout reagovat na kontakt nebo pokus o kontakt ze strany zaměstnavatele nebo třetí strany (např. se může jednat o klienta, dodavatele či veřejnost), pokud se tento týká jejich pracovní činnosti, ledaže by toto odmítnutí bylo bezdůvodné.<sup>207</sup> Při posuzování důvodnosti odmítnutí kontaktu zaměstnancem je pak potřeba vzít v úvahu v zákoně vypočtené náležitosti, například důvod a způsob kontaktu, míru narušení zaměstnance, rozsah odměňování zaměstnance za práci konanou mimo pracovní dobu, roli a odpovědnost zaměstnance nebo jeho osobní situaci, včetně rodinných a pečovatelských povinností.<sup>208</sup>

Zaměstnavatelům pak zákon zakazuje přijmout vůči zaměstnancům nepříznivá opatření z důvodu, že právo na odpojení uplatnili.<sup>209</sup>

Zákon nicméně výslovně nezakazuje zaměstnavatelům kontaktovat zaměstnance mimo jejich pracovní dobu a stejně tak nebrání tomu, aby byli zaměstnanci kontaktováni ze strany jiných zaměstnanců.<sup>210</sup>

Novelizovaná úprava též stanovila pravidla pro řešení sporů vyplývajících z práva na odpojení, které mohou spočívat například v tom, že zaměstnanec odmítne kontakt a dle zaměstnavatele je toto odmítnutí bezdůvodné. Nejprve se strany sporu musí pokusit problém

<sup>204</sup> AUSTRALSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Kapitola 2, část 2-9, oddíl 6 *FWA*. Dostupné z: <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>

<sup>205</sup> AUSTRALSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Ust. 23 *FWA*.

<sup>206</sup> BASSINGTHWAIGHTE, Ellie. Understanding the New 'Right to Disconnect' Legislation: What Employers and Employees Need to Know. In: *LexisNexis* [online]. 2024 [cit. 2024-11-19]. Dostupné z: <https://www.lexisnexis.com.au/en/insights-and-analysis/practice-intelligence/2024/understanding-the-new-right-to-disconnect-legislation-what-employers-and-employees-need-to-know>

<sup>207</sup> AUSTRALSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Ust. 333M odst. 1 a 2 *FWA*.

<sup>208</sup> AUSTRALSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Ust. 333M odst. 3 *FWA*.

<sup>209</sup> AUSTRALSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Ust. 333M odst. 4 *FWA*.

<sup>210</sup> Right to disconnect begins today. In: *Fair Work Ombudsman* [online]. 2024 [cit. 2024-11-19]. Dostupné z: <https://www.fairwork.gov.au/newsroom/media-releases/2024-media-releases/august-2024/20240826-right-to-disconnect-stage-1-media-release>

vyřešit vzájemnou diskusí na pracovišti. V případě, že spor přetrvává, může se kterákoli ze stran obrátit na australský pracovní tribunál *Fair Work Commission* (dále jen „*FWC*“) s žádostí o vyřešení sporu. V této žádosti mohou strany sporu *FWC* mimo jiné navrhnout vydání příkazu k zastavení odmítání kontaktu nebo k zastavení určitých činností. V případě, že má *FWC* na základě takové žádosti za to, že zaměstnanec bezdůvodně odmítá kontakt a je zde riziko, že v tom bude pokračovat, může vydat jakýkoli příkaz,<sup>211</sup> kterým tomuto jednání zabrání. Stejné oprávnění má *FWC* vůči zaměstnavateli, domnívá-li se, že odmítání kontaktu ze strany zaměstnance není bezdůvodné a zaměstnanci hrozí ze strany zaměstnavatele postih.<sup>212</sup> Obsahem příkazu může být vše, co *FWC* uzná za vhodné, vyjma zaplacení peněžité částky. Příkazem tak lze například nařídit zaměstnanci, aby přestal bezdůvodně odmítat kontakt, či zakázat zaměstnavateli, aby se zaměstnancem jednal nepříznivě či aby po něm požadoval dostupnost, pokud zaměstnanec kontakt důvodně odmítl. V případě, že zaměstnavatel nebude vydaný příkaz dodržovat, je možné mu uložit pokutu ve výši až 18.780 USD, pokud je zaměstnavatel fyzickou osobou, a až do výše 93.900 USD, pokud je osobou právnickou.<sup>213</sup>

*FWC* musí po podání žádosti postupovat rychle a své rozhodnutí vydat do 14 dnů od jejího obdržení. Návrh na vydání příkazu může *FWC* též zamítnout, mimo jiné pokud je neopodstatněný či šikanózní.<sup>214</sup>

Strany sporu mohou v návrhu podaném *FWC* žádat i o jiný způsob řešení sporu než je vydání příkazu. Spor poté může být řešen způsobem, který *FWC* uzná za vhodný, a to prostřednictvím mediace či conciliace, vydáním doporučení či stanoviska nebo se souhlasem stran formou rozhodčího řízení.<sup>215</sup>

---

<sup>211</sup> Jedná se o občanskoprávní prostředek nápravy, srov. ust. 333Q FWA.

<sup>212</sup> AUSTRALSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Ust. 333P odst. 1 a 2 FWA.

<sup>213</sup> Op. cit. sub 210.

<sup>214</sup> AUSTRALSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Ust. 333P odst. 4 písm. a) FWA.

<sup>215</sup> AUSTRALSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Ust. 333V FWA.

## 5. Právo na odpojení na podnikové úrovni

Právo na odpojení není upraveno pouze na legislativní úrovni jednotlivých států, nýbrž jej nalezneme i ve vnitřních předpisech některých národních či nadnárodních obchodních společností, které jej svým zaměstnancům přiznávají na dobrovolné bázi.

Poměrně hojnou úpravu práva na odpojení na podnikové úrovni lze vidět například na území Spolkové republiky Německo, do jejíhož právního řádu toto právo dosud zakotveno nebylo. Německý zákon o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*) pouze stanoví, že po osmihodinové (v určitých případech desetihodinové) pracovní době náleží zaměstnanci minimálně 11 hodin nepřerušeno denního odpočinku.<sup>216</sup> Z výslovného znění zákona tak vyplývá, že v případě, že by zaměstnanec v době odpočinku přijal pracovní telefon nebo odpověděl na pracovní e-mail, musela by tato jedenáctihodinová doba začít běžet od počátku.<sup>217</sup>

O zakotvení práva na odpojení bylo na území SRN diskutováno mezi autoritami a sociálními partnery v rámci konceptu Práce 4.0.<sup>218</sup> Na základě těchto diskusí se nicméně ukázalo, že ve společnosti není velký zájem na zákonné zakotvení práva na odpojení, a to především z důvodu, že organizace zaměstnavatelů takovou úpravu považují za brzdu flexibility.<sup>219</sup> Absence zakotvení práva na odpojení v zákonné úpravě je zaměstnancům nicméně částečně kompenzována ze strany zaměstnavatelů, když některé velké společnosti přijaly vnitřní předpisy, které jej upravují.

### 5.1. Volkswagen

Jednou z prvních německých společností, na jejíž úrovni bylo právo na odpojení upraveno, byla společnost Volkswagen AG (dále jen „*Volkswagen*“), kde byla již v roce 2011 sjednána podniková kolektivní dohoda mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců o používání chytrých telefonů.<sup>220</sup> Důvodem pro uzavření této dohody byl výrazný nárůst používání chytrých telefonů a jiných zařízení na pracovišti i v domácnostech zaměstnanců. V souvislosti s tím vyjádřili zástupci

<sup>216</sup> SPOLKOVÁ REPUBLIKA NĚMECKO. § 5 odst. 1 zákona o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*) ze dne 6.6.1994 (BGBl. I S. 1170, 1171). Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

<sup>217</sup> BOUCIQUÉ, Ward a VETS, Ester. The right to disconnect: which countries have legislated? In: *Ius Laboris* [online]. 2023 [cit. 2024-11-17]. Dostupné z: <https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/>

<sup>218</sup> Arbeiten 4.0 je název z části veřejného a z části odborného dialogu o budoucnosti práce, který zaštiťuje Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí. Srov. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Digitalisierung-der-Arbeitswelt/Arbeiten-vier-null/arbeiten-4-0.html#docb016daea-d5fb-4ea9-b99c-5b87a3a75695bodyText1>

<sup>219</sup> EUROPEAN LAW INSTITUTE. *Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect: Report of the European Law Institute* [online]. 2023, s. 9 [cit. 2024-11-13]. ISBN 978-3-9505318-8-6. Dostupné z: [https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user\\_upload/p\\_eli/Publications/Guiding\\_Principles\\_Workers\\_Right\\_to\\_Disconnect.pdf](https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/Guiding_Principles_Workers_Right_to_Disconnect.pdf)

<sup>220</sup> VARGAS-LLAVE, Oscar; WEBER, Tina a AVOGARRO, Matteo. Op. cit. sub 46, s. 30.

zaměstnanců obavu, že ačkoli využívání digitálních technologií při práci s sebou nese mnohá pozitiva jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, například zjednodušení a urychlení komunikace, pojí se s ním i možná rizika, když neustálé připojení zaměstnanců může zvýšit jejich stresovou zátěž a prodloužit jejich pracovní dobu. Motivací k přijetí dohody byla též snaha o snížení neproplacených přesčasových pracovních hodin a pracovní zátěže.<sup>221</sup>

Kolektivní dohoda zavedla pro zaměstnance společnosti dva režimy dle jejich pracovního zařazení. Na jedné straně jsou manažeři a vedoucí techničtí odborníci, kteří mohou používat chytré telefony kdykoli a bez omezení. Pro ostatní pracovníky<sup>222</sup> je naopak připojení na interní servery společnosti prostřednictvím mobilního telefonu zakázáno a znemožněno v přesném časovém úseku mezi 18:15 a 7:00. Tito „řadoví“ pracovníci jsou oprávněni v této době telefon využívat, nemohou však přijímat e-maily, zprávy ani videohovory. Z tohoto pravidla je možné učinit ve specifických případech výjimku, vždy však po předchozím souhlasu rady zaměstnanců. Tato výjimka může být udělena například při práci na nadnárodních projektech, na kterých se mohou podílet zaměstnanci pracující v různých časových pásmech. Čas, který zaměstnanci stráví mimo pracovní dobu telefonováním, naopak není automaticky evidován jako pracovní doba, tudíž musí zaměstnanci své další odpracované hodiny oznámit.<sup>223</sup>

Nastavením plošného času odpojení pro všechny zaměstnance byl ve společnosti Volkswagen zvolen poměrně přísný režim práva na odpojení, které se tak de facto mění na povinnost být odpojen. Cílem kolektivní dohody nicméně bylo dosáhnout toho, aby se zaměstnanci, kteří požádají o právo na odpojení, nebáli, že budou považováni za méně ambiciózní než jejich spolupracovníci.<sup>224</sup>

Vzhledem k již poměrně dlouhé době fungování tohoto režimu jsou k dispozici data ohledně jeho hodnocení ze strany zaměstnanců společnosti. Dle průzkumů je většina zaměstnanců s nastavením spokojená a vykazuje nízkou míru stresu. Jsou zde však i negativní ohlasy, když někteří zaměstnanci by ocenili větší flexibilitu a kontrolu nad svou pracovní dobou.<sup>225</sup>

## 5.2. BMW

Německá společnost Bayerische Motoren Werke AG (dále jen „**BMW**“) byla mezi prvními zaměstnavateli, kteří si uvědomovali přínosy flexibilní práce a práce na dálku. Už v 90. letech minulého století byla na půdě BMW uzavřena kolektivní dohoda o práci na dálku, přičemž

---

<sup>221</sup> VARGAS-LLAVE, Oscar; WEBER, Tina a AVOGARRO, Matteo. Op. cit. sub 46, s. 30.

<sup>222</sup> Jedná se o přibližně 80 % zaměstnanců společnosti Volkswagen.

<sup>223</sup> VARGAS-LLAVE, Oscar; WEBER, Tina a AVOGARRO, Matteo. Op. cit. sub 46, s. 30.

<sup>224</sup> Tamtéž.

<sup>225</sup> Tamtéž.

s ohledem na rychlý vývoj technologií a všudypřítomnou digitalizaci se v roce 2013 začalo mluvit o nutnosti její aktualizace. Mezi hlavní problémy, které měly být v nové dohodě zohledněny, patřilo rostoucí používání mobilních digitálních zařízení a s ním spojené neustálé připojení zaměstnanců a nedostatečný čas věnovaný odpočinku. V rámci společnosti byl nejprve proveden pilotní projekt určený k ověření funkčnosti nové regulace a následně byla v roce 2014 uzavřena podniková kolektivní dohoda o mobilní práci, která se vztahuje na všechny zaměstnance na území SRN.<sup>226</sup>

Účelem této kolektivní dohody bylo jednak zajistit větší flexibilitu času a místa výkonu práce s cílem podpořit sladění mezi pracovním a soukromým životem, jednak umožnit mezinárodní spolupráci mezi zaměstnanci pracujícími v odlišných časových pásmech. Zajímavé je, že uzavření kolektivní dohody nebylo motivováno interními daty o vyšších přesčasech zaměstnanců pracujících na dálku. Tito zaměstnanci naopak vykazovali přesčasových hodin méně, navíc si celkový počet odpracovaných hodin, rozložených v rámci pracovního dne, důkladně zaznamenávali a společnost tak o jejich skutečné pracovní době měla větší přehled.<sup>227</sup>

Na základě kolektivní dohody o mobilní práci mají všichni zaměstnanci, jejichž pracovní náplň to umožňuje, právo na flexibilní výkon práce s využitím digitálních zařízení. Současně s tímto právem je jim umožněno odpojit se od těchto zařízení mimo pracovní dobu.<sup>228</sup>

Základní princip této úpravy je, že každý jednotlivý zaměstnanec si v rámci sjednávání flexibilní či distanční formy práce sjedná se svým nadřízeným režim pracovní doby a doby dostupnosti, a to vzhledem k potřebám pracovního týmu, jehož je členem. Při sjednávání této pracovní doby se za referenční hodnoty pokládá obvyklá pracovní doba daného týmu, od které je možné na žádost zaměstnance stanovit odchylky, ledaže by to bylo neslučitelné s fungováním daného týmu. Hodiny, ve kterých zaměstnanci nejsou dostupní, pak v praxi obvykle zahrnují večerní a časně ranní hodiny, víkendy a svátky.<sup>229</sup> Mimo dohodnutou pracovní dobu zaměstnanci nejsou povinni být dostupní, ledaže by to vyžadovalo fungování daného týmu. Bez ohledu na takto sjednaný režim pracovní doby se nicméně pro všechny zaměstnance uplatní stejný rámec pracovní doby a jakákoli práce vykonaná nad tento rámec se počítá za přesčasovou práci a přísluší za ni odpovídající náhrada.<sup>230</sup>

---

<sup>226</sup> WEBER, Tina a VARGAS LLAVE, Oscar. *Right to disconnect: Exploring company practices* [online]. Eurofound, 2021, s. 25 [cit. 2024-11-17]. ISBN 978-92-897-2186-8. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-02/ef21049en.pdf>

<sup>227</sup> Tamtéž.

<sup>228</sup> V současnosti pracuje ve flexibilním či distančním režimu 70 % všech zaměstnanců (vyjma zaměstnanců výroby) společnosti BMW na území SRN. Srov. WEBER, Tina a VARGAS LLAVE, Oscar. Op. cit. sub. 226, s. 30.

<sup>229</sup> WEBER, Tina a VARGAS LLAVE, Oscar. Op. cit. sub. 226, s. 37.

<sup>230</sup> Tamtéž.

Kolektivní dohoda dále upravuje koncept *přiměřené reakční doby*, který se vztahuje na situace, kdy je zaměstnanec kontaktován sice ještě během své doby dostupnosti, nicméně je mu zadán úkol, jehož splnění by zasáhlo mimo tuto dobu. Může jít o případ, kdy zaměstnanec, který má sjednanou pracovní dobu do 20:00 hodin, obdrží v 19:50 hodin zadání, které má být hotové druhý den ráno. Pro tyto případy je v dohodě stanoveno, že od zaměstnanců pracujících na dálku se očekává reakční doba přiměřená a úměrná organizaci práce.<sup>231</sup>

Manažeři společnosti BMW jsou dále vedeni k tomu, aby monitorovali objem odpracované doby evidované zaměstnanci a identifikovali ty pracovníky, kteří pracovní dobu pravidelně překračují. Cílem tohoto monitoringu je včasné odhalení a odstranění problémů s nadměrnou pracovní zátěží, která pak brání zaměstnancům v odpojení.<sup>232</sup>

V rámci praktického provádění kolektivní dohody zavedla společnost BMW školení všech zaměstnanců o mobilní práci. V rámci tohoto školení jsou zaměstnanci seznámeni s tím, jak správně používat zařízení, např. mobilní telefony, tak, aby jejich neustálé připojení negativně neovlivňovalo jejich zdraví a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Součástí školení je též speciální modul zaměřený na pochopení a podporu uplatňování práva na odpojení u zaměstnanců pracujících na dálku.<sup>233</sup>

Kolektivní dohoda se věnuje i situaci, kdy nastanou problémy s realizací práva na odpojení. V případě, že se v praxi vyskytnou problémy související s dobou dostupnosti a nedostupnosti a zaměstnanec si nepřeje řešit tuto situaci přímo se svým nadřízeným, může se obrátit na radu zaměstnanců nebo na personální oddělení, které budou následně na odstranění problému pracovat.<sup>234</sup>

### 5.3. Solvay

Belgická nadnárodní společnost Solvay S.A. (dále jen „*Solvay*“) upravila právo na odpojení pro své zaměstnance již v roce 2017, a to v rámci Charty hlavních zásad work-life balance zaměstnanců (*Charter on guiding principles on employee work-life balance*) vypracované na půdě *Solvay Global Forum*. V této chartě bylo vyzdvihováno zodpovědné používání elektronické pošty s tím, že v případě kontaktování zaměstnanců mimo pracovní dobu nebo v průběhu dovolené by neměla být očekávána jejich reakce. Důraz byl kladen na vlastní odpovědnost zaměstnanců, kteří by měli v dané oblasti podstoupit školení a naučit se nenechat se

---

<sup>231</sup> WEBER, Tina a VARGAS LLAVE, Oscar. Op. cit. sub. 226, s. 37.

<sup>232</sup> Tamtéž, s. 48.

<sup>233</sup> Tamtéž, s. 35.

<sup>234</sup> Tamtéž, s. 47.

zahltit pracovními zprávami a současně si stanovit konkrétní časové úseky pro vyřizování elektronické komunikace. To má vést jednak k větší pracovní efektivitě, jednak ke zdravější rovnováze mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců.<sup>235</sup>

Dle charty je nutné zvyšovat povědomí vedoucích pracovníků o souvislosti mezi nadměrným připojením a velkou pracovní zátěží. V rámci zajišťování práva na odpojení je tak důležitou povinností vedoucích zaměstnanců, aby zaměstnancům, za které zodpovídají, stanovili jasné priority a vedli s nimi průběžný dialog o jejich pracovní zátěži a úkolech, které lze ve stanoveném časovém rámci splnit. Společnost Solvay proto pro vedoucí pracovníky zavedla školení o kvalitě života a práce, jehož součástí je myšlenka, že pro dosažení odpojení je nutné důsledné rozdělení pracovních úkolů a odpovědnosti mezi zaměstnance, aby tito mohli svého práva na odpojení skutečně využít.<sup>236</sup>

V roce 2020 chartu doplnila Globální rámcová dohoda o digitální transformaci (*Global Framework Agreement on Digital Transformation*) uzavřená mezi ústředím skupiny Solvay a její evropskou radou zaměstnanců. Tato dohoda vyzdvihuje důležitost rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, která přispívá k lepší kvalitě života a větší pracovní výkonnosti. K dosažení této rovnováhy je nutné respektovat pravidla vztahující se k elektronické komunikaci, jelikož v důsledku nástupů nových technologií bylo zaměstnancům umožněno připojit se k pracovním serverům a spojit se se svými kolegy kdykoli a kdekoli. Ačkoli současný globalizovaný svět často vyžaduje, aby byli zaměstnanci k dispozici i mimo tradiční pracovní dobu, nesmí být této flexibility zneužíváno na úkor pohody zaměstnanců. Skupina Solvay si je vědoma toho, že v důsledku práce na dálku dochází ke stírání hranic mezi pracovním a osobním životem, pročež aktivně podporuje právo na odpojení mimo pracovní dobu. Zaměstnanci by tak neměli očekávat, že jejich podřízení či kolegové budou na pracovní zprávy reagovat ve svém volném čase, o svátcích či během dovolené, a v případě naléhavé situace se doporučuje využít telefonického hovoru.<sup>237</sup>

V roce 2022 pak bylo právo na odpojení zakotveno v Globální rámcové dohodě o sociální odpovědnosti a udržitelném rozvoji (*Global Framework Agreement on social responsibility and sustainable development*) uzavřené mezi ústředím skupiny Solvay a nadnárodní odborovou organizací IndustriALL Global Union. V této dohodě společnost Solvay uvádí, že si je vědoma negativních následků, které má práce na dálku pro duševní zdraví. Proto je potřeba chránit právo

---

<sup>235</sup> WEBER, Tina a VARGAS LLAVE, Oscar. Op. cit. sub. 226, s. 30-34.

<sup>236</sup> Tamtéž, s. 35-36.

<sup>237</sup> SOLVAY GROUP, SOLVAY GLOBAL FORUM A ERZ. *Global Framework Agreement on Digital Transformation* [online]. 2020 [cit. 2024-11-17]. Dostupné z: [https://cbsd.ilo.org/cbsd\\_initiatives/global-framework-agreement-on-digital-transformation](https://cbsd.ilo.org/cbsd_initiatives/global-framework-agreement-on-digital-transformation)



zaměstnanců na odpojení a na realistickou pracovní zátěž, které zabrání jejich vyhoření. Pro správné fungování práce na dálku je dle této dohody nezbytný sociální dialog a kolektivní vyjednávání. V dohodě je též výslovně zakázána diskriminace zaměstnanců nebo jejich zástupců z důvodu nárokování si práv v dohodě uvedených či z důvodu jednání v souladu s jejími ustanoveními.<sup>238</sup>

#### 5.4. UniCredit

V roce 2020 přijala evropská rada zaměstnanců společnosti UniCredit S.p.A. (dále jen „*UniCredit*“) Společnou deklaraci o práci na dálku (*Joint Declaration on Remote Work*), a to i v reakci na zkušenosti získané během období pandemie Covid-19. Cílem této deklarace bylo stanovit směrnice, zásady a minimální standardy kvality, které přizpůsobí příležitosti přicházející s technologickým pokrokem novým způsobům práce a zároveň zajistí rovnováhu mezi pracovními potřebami a soukromým životem zaměstnanců.<sup>239</sup>

Právo na odpojení je v této deklaraci uvedeno jako jeden z pěti hlavních principů stanovených na půdě skupiny UniCredit v rámci sociálního dialogu. Prostřednictvím dodržování oficiální pracovní doby v souladu s právními předpisy a soukromým a rodinným životem zaměstnanců se má dosáhnout ochrany zdraví a pohody zaměstnanců.<sup>240</sup>

V rámci deklarace se společnost zavázala vytvářet pracovní kulturu, ve které bude dodržována pracovní doba stanovená právními předpisy konkrétní země, a to vzhledem k úrovni manažerské odpovědnosti a senioritě daných zaměstnanců. Ve společnosti se má dodržovat denní a týdenní doba odpočinku a volno ve dnech svátků v souladu s právními předpisy, přičemž se má zamezit jakémukoli nevhodnému používání či zneužívání digitálních kanálů, jako telefonátů, SMS, videohovorů či posílání zpráv přes WhatsApp a další aplikace. Současně má být respektováno soukromí zaměstnanců s tím, že používání osobních digitálních zařízení pro pracovní potřeby je povoleno jen ve skutečně naléhavých případech a zaměstnavatel i zaměstnanci by se měli vyvarovat posílání zpráv a e-mailů a telefonování na soukromá zařízení zaměstnanců z pracovních důvodů. Zaměstnanci by měli být vyzváni k odpovědnému používání e-mailové komunikace při dodržování pracovní doby a motivováni k péči o své fyzické i psychické zdraví,

---

<sup>238</sup> SOLVAY GROUP a INDUSTRIALL GLOBAL UNION. *Global Framework Agreement on social responsibility and sustainable development* [online]. Brusel, 2022 [cit. 2024-11-17]. Dostupné z: [https://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2022/Belgium/gfa\\_-\\_industrial\\_global\\_union\\_and\\_solvay\\_-\\_signed\\_copy\\_31\\_march\\_2022.pdf](https://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2022/Belgium/gfa_-_industrial_global_union_and_solvay_-_signed_copy_31_march_2022.pdf)

<sup>239</sup> UNICREDIT EUROPEAN WORKS COUNCIL. *Joint Declaration on Remote Work* [online]. 2020 [cit. 2024-11-17]. Dostupné z: [https://www.uni-europa.org/old-uploads/2020/11/UEWC-JOINT\\_DECLARATION\\_RemoteWork\\_EN.pdf](https://www.uni-europa.org/old-uploads/2020/11/UEWC-JOINT_DECLARATION_RemoteWork_EN.pdf)

<sup>240</sup> Tamtéž.

příčemž vedoucí pracovníci by měli být vedeni k tomu, aby byli zaměstnancům vzorem. Pracovní kultura by měla podporovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců a jejich osobní pohodu. V souladu s tím by zaměstnancům měly být přidělovány úkoly odpovídající jejich schopnostem. Vedení by mělo zaměstnancům umožnit, aby byli slyšeni, za účelem čehož by měl být podněcován dialog mezi manažery a zaměstnanci s cílem vytváření pozitivního pracovního prostředí.<sup>241</sup>

Co se týče závaznosti této deklarace, jednotlivé národní společnosti patřící do skupiny UniCredit jsou zavázány k implementaci jejího obsahu na vnitrostátní úrovni, a to s přehlednutím ke zvláštnostem, osvědčeným postupům a již dosaženým standardům na území daného státu. Provedení deklarace na národní úrovni pak má být pravidelně monitorováno ze strany evropské rady zaměstnanců UniCredit a ústředního vedení skupiny.<sup>242</sup>

---

<sup>241</sup> UNICREDIT EUROPEAN WORKS COUNCIL. Op. cit. sub 239.

<sup>242</sup> Tamtéž.

## 6. Právo na odpojení v České republice *de lege ferenda*

Do právního řádu České republiky právo na odpojení prozatím zakotveno nebylo a o jeho zavedení na legislativní úrovni momentálně neprobíhají ani debaty. Úprava blíží se zákonnému zakotvení práva na odpojení byla nicméně navrhována v rámci předešlého volebního období, a to v podobě návrhu novely zákoníku práce týkající se výkonu práce na dálku. Navrhovaná novela mimo jiné stanovila, že v případě, že zaměstnanec pracující na dálku vykonává práci v pracovní době, kterou mu stanoví zaměstnavatel, nesmí zaměstnavatel požadovat výkon práce zaměstnance v čase 20:00 až 6:00 hodin, v sobotu a v neděli a po dobu svátků, ledaže z povahy práce vyplyne nezbytnost práci v této době nařídit.<sup>243</sup> Projednání navrhované novely nicméně skončilo spolu s předchozím volebním obdobím roku 2021.<sup>244</sup>

Zásadní otázkou zakotvení práva na odpojení v České republice je, zda by výslovná úprava tohoto práva nebyla při současném stavu pracovněprávních předpisů nadbytečná, respektive zda toto právo z naší právní úpravy již implicitně nevyplývá, jak se domnívají někteří autoři.<sup>245</sup>

Lze se setkat s názorem, že situace, kdy zaměstnavatel požaduje, aby byl zaměstnanec neustále na příjmu, může naplnit znaky nezákonné diskriminace, před kterou je zaměstnanec chráněn jak ustanoveními zákoníku práce, tak zákonem č. 198/2009 Sb., antidiskriminačním zákonem. Dle některých autorů se tak explicitní zakotvení práva na odpojení do českého právního řádu může zdát jako nadbytečné zdvojení právní ochrany, které by přispělo k nepřehlednosti našeho právního řádu.<sup>246</sup>

V rámci textů věnujících se právu na odpojení též můžeme narazit na názor, že právo na odpojení není novou myšlenkou, nýbrž že bylo zakotveno již před mnoha lety, a to zmíněnou Směrnicí o pracovní době či vnitrostátní úpravou pracovní doby.<sup>247</sup> To, že je dané právo v platných právních předpisech již „ukryto“, nicméně dle mého názoru neznamená, že by jeho výslovné zakotvení nepřineslo pozitivita. Ostatně všechny země EU jsou vázány maximální délkou pracovní doby a minimální dobou odpočinku uvedenými ve Směrnici o pracovní době, přesto však, jak bylo podrobně popsáno ve čtvrté části této práce, právo na odpojení je již v některých členských státech součástí právního řádu a v jiných se o jeho zakotvení vede diskuse.

---

<sup>243</sup> § 317 odst. 9 zákoníku práce ve znění navrhovaných změn. Sněmovní tisk 1167/0. Dostupné z: <https://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=1167&ct1=0>

<sup>244</sup> BUGOVÁ, Barbora a MATOUŠ, Radek. Právo zaměstnanců být off-line. In: *EPRAVO.CZ* [online]. 2022 [cit. 2024-11-25]. Dostupné z: [https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#\\_ftn2](https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#_ftn2)

<sup>245</sup> Tamtéž.

<sup>246</sup> STOLIČKA, J. Op. cit. sub 48, s. 80.

<sup>247</sup> LEROUGE, Loïc a Francisco TRUJILLO PONS. Op. cit. sub 47.

V první části této práce již byla popsána evropská i česká úprava pracovní doby a doby odpočinku. V souladu s evropskou právní úpravou činí maximální týdenní pracovní doba v České republice 48 hodin, přičemž zaměstnanec musí práci vykonávat a zaměstnavatel mu ji může přiřazovat pouze v pracovní době. Zbylý čas zaměstnance zákon označuje za dobu odpočinku. Již dle současné úpravy tedy platí, že nad rámec své pracovní doby zaměstnanec nemá povinnost pracovat a zaměstnavatel to po něm není oprávněn požadovat, přičemž odpovídání na pracovní e-maily, zprávy a telefonáty zaměstnavatele nepochybně spadá pod pojem „výkon práce.“ Z uvedeného tedy plyne, že zaměstnancům právo na odpojení de facto náleží již dle současné právní úpravy, protože by se mohlo zdát, že jeho výslovné zavádění do právního řádu není důvodné. Situace ovšem není tak jednoduchá.

Pro možnost uplatnění práva na odpojení je především nutné, aby bylo stranám pracovněprávního vztahu jasné, kdy začíná a končí pracovní doba zaměstnance. Tak tomu je v případě práce na pracovišti, kdy o této skutečnosti většinou nejsou pochybnosti a realizace práva na odpojení tak v praxi nečiní potíže.<sup>248</sup> Problém nicméně nastává v případě zaměstnanců pracujících v plnohodnotném režimu výkonu práce na dálku, na které se, jak již bylo výše uvedeno, nevztahují ustanovení zákoníku práce o rozvržení pracovní doby. Zaměstnanci v tomto režimu si sami rozvrhují pracovní dobu a sami si tedy mohou určit její začátek a konec. V kontextu práva na odpojení bychom tedy teoreticky mohli říci, že si tito zaměstnanci mohou sami určit čas, kdy se mohou odpojit. Taková situace však může v praxi mezi stranami pracovněprávního vztahu přinést mnoho sporů o legitimitu uplatnění práva na odpojení.<sup>249</sup> Úprava práva na odpojení je tak důležitá zejména pokud jde o zaměstnance pracující na dálku, u kterých splynutí hranice mezi osobním a pracovním životem hrozí nejvíce.

Je nepochybné, že přes zákonnou úpravu týkající se pracovní doby zaměstnavatelé soukromý čas zaměstnanců mnohdy nerespektují a komunikaci mimo pracovní dobu berou jako samozřejmost, přičemž z jejich pohledu často nejde o výkon práce, za který by zaměstnancům náleželo finanční ohodnocení ve formě příplatku za práci přesčas. V důsledku rychlého vývoje nových způsobů práce a stále častějšího zapojení ICT do jejího procesu se tak i na našem území postupně stírá hranice mezi osobní a pracovní sférou života.

Osobně jsem toho názoru, že právo na odpojení by mělo mít i v České republice stanovenou pevnou zákonnou úpravu. Výslovným zakotvením tohoto práva do právního řádu se posílí význam doby odpočinku a stanoví se najisto, že i reagování na zprávy zaměstnavatele prostřednictvím ICT mimo pracovní dobu je nutné považovat za výkon práce. Přijímání nové právní úpravy má

---

<sup>248</sup> STOLIČKA, J. Op. cit. sub 48, s. 76.

<sup>249</sup> Tamtéž, s. 77.

současně potenciál otevření veřejných diskusí, díky kterým právo na odpojení vejde do vědomí zaměstnanců i zaměstnavatelů. Legislativní proces též může v našem prostředí iniciovat debatu o možných rizicích využívání digitálních technologií a stírání hranic mezi pracovním a osobním životem.

Co se týče konkrétní legislativní úpravy, navrhovala bych do části čtvrté zákoníku práce přidat novou hlavu upravující právo na odpojení, jejíž ustanovení by zaměstnancům zaručila právo nereagovat mimo pracovní dobu na komunikaci uskutečněnou prostřednictvím ICT ze strany zaměstnavatele, ostatních zaměstnanců či třetích osob, pokud se tato týká pracovních záležitostí, ledaže by se jednalo o naléhavou situaci.

V první řadě je nutné zakotvit, že právo na odpojení je právo, nikoli povinnost. Přístup k práci se liší v závislosti na konkrétním jedinci a právní úprava by rozhodně neměla zaměstnancům zakazovat, aby pracovali i mimo svou pracovní dobu. Měla by to však být jejich volba, nikoli povinnost stanovená zaměstnavatelem. Z toho důvodu se mi nejvíce příliš vhodný například přístup německé společnosti Volkswagen spojený s nemožností odesílání pracovních e-mailů v pevně stanovenou dobu, což plošně omezuje všechny zaměstnance bez ohledu na jejich individuální preference.

Neméně důležitá je vedle zakotvení samotného práva na odpojení i informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům. Zaměstnanec, často jako laik neznalý práva, musí být informován o existenci a konkrétních způsobech realizace práva na odpojení v daném podniku, zejména vzhledem ke skutečnosti, že právo nebýt zaměstnavateli vždy k dispozici může na mnohé zaměstnance působit jako porušení pracovní kázně.

Pro skutečnou realizaci práva na odpojení je nezbytné na zákonné úrovni zakotvit i jeho ochranu. V rámci právní úpravy by tak měla být výslovně zakázána diskriminace či jakékoli nepříznivé jednání se zaměstnanci z důvodu uplatnění práva na odpojení, stejně tak by nemělo být povoleno zvýhodňování zaměstnanců za to, že své právo nebudou nárokovat. V případě, že by se zaměstnanec domníval, že se vůči němu zaměstnavatel dopustil diskriminačního či jinak znevýhodňujícího jednání, a rozhodl se vymáhat ochranu svých práv soudní cestou, bylo by vhodné vzhledem ke slabšímu postavení zaměstnance obrátit v rámci soudního sporu důkazní břemeno. Pokud by pak v rámci sporu zaměstnanec dokázal, že s ním bylo jednáno méně příznivě než s jinými zaměstnanci ve srovnatelné situaci, bylo by na zaměstnavateli, aby dokázal, že k takovému jednání z jeho strany nedošlo z důvodu, že se daný zaměstnanec domáhal svého práva na odpojení.

Z analýzy zahraničních právních úprav je možné vysledovat trend minimální zákonné regulace práva na odpojení s podrobnější úpravou přenechanou kolektivnímu vyjednávání na

podnikové úrovni. Tento přístup má nepochybně svá pozitiva, když umožňuje zaměstnavatelům zavést konkrétní aspekty tohoto práva s ohledem na individuální potřeby svých zaměstnanců. Domnívám se proto, že i český zákonodárce by měl podrobnější úpravu práva na odpojení a jeho realizace v praxi ponechat na podnikových kolektivních smlouvách. Výše uvedené aspekty práva na odpojení, představující jakýsi základ jeho existence, by nicméně dle mého názoru měly být upraveny na zákonné úrovni.

## Závěr

Tato rigorózní práce se zabývala konceptem práva na odpojení, který se začal objevovat v souvislosti s rostoucím využíváním digitálních technologií při práci a s ním spojeným stíráním hranic mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců.

V první části se práce zaměřila na existující pracovněprávní instituty české a unijní právní úpravy, které s právem na odpojení souvisí, resp. ze kterých toto právo vzešlo. Popsána byla pracovní doba a doba odpočinku, výkon práce na dálku a právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V druhé části pak byl představen samotný koncept práva na odpojení. Byly zde rozebrány souvislosti vzniku tohoto práva a jeho definice a obsah.

Třetí část byla věnována existující právní úpravě práva na odpojení, a to na mezinárodní, unijní i vnitrostátní úrovni. Převážně se tato část zabývala právní úpravou na úrovni Evropské unie, kterou představuje především zatím nepřijatá směrnice o právu odpojit se, navrhovaná v rámci usnesení Evropského parlamentu.

Ve čtvrté části se práce věnovala legislativní úpravě práva na odpojení ve vybraných zemích. Zkoumány byly konkrétní způsoby právního zakotvení tohoto práva na úrovni jak evropských, tak i mimoevropských států.

V části páté práce analyzovala úpravu práva na odpojení na úrovni vnitropodnikových normativních aktů. Konkrétně se zde práce zaměřila na čtyři významné nadnárodní společnosti – Volkswagen, BMW, Solvay a UniCredit.

Poslední, šestá část této práce, se na základě již představených právních úprav pokusila nastínit návrh legislativního zakotvení práva na odpojení do právního řádu České republiky, v podobě novely zákoníku práce. V rámci této části byla též předestřena odpověď na zásadní otázku, zda je výslovné zakotvení tohoto práva do naší právní úpravy potřebné.

Koncept práva na odpojení se ve veřejném prostoru začal objevovat již před mnoha lety, přesto je toto právo stále novou a pro mnohé zcela neznámou problematikou. Ač pro toto právo nalezneme více definicí, jeho hlavním principem je zaručit zaměstnancům možnost odpojit se po skončení pracovní doby od digitálních nástrojů a technologií, které k práci používají, a nebýt zaměstnavatelům konstantně k dispozici, aniž by jim hrozil postih ze strany zaměstnavatele.

Právo na odpojení je důležité nejen pro zamezení stírání hranice mezi pracovním a soukromým životem, a tím pro dosažení work-life balance zaměstnanců, ale i pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, když dlouhodobé používání technologií může zaměstnancům přinést mnohé zdravotní problémy.

V současné době není právo na odpojení součástí mnoha právních řádů, mimo jiné proto, že v mnoha zemích převládá názor, že jeho legislativní zakotvení není třeba. Tento názor pramení buď z toho, že je současná právní úprava vnímána jako dostatečná, zejména vzhledem k existujícím limitům maximální délky pracovní doby, nebo je úprava této problematiky přenechána kolektivnímu vyjednávání. Je však zřetelné, že právo na odpojení je stále častěji předmětem legislativních diskusí a roste počet zemí, které jej již legislativně upravily. S rychlejším vývojem technologií a digitalizace bude dle mého názoru tato tendence jen sílit, tím spíše, bude-li přijata v práci rozebíraná směrnice o právu odpojit se, což lze vzhledem k aktuálním krokům unijních orgánů předpokládat.

Není pochyb, že nové technologie, digitalizace, umělá inteligence a další změny ovlivňují pracovní trh a v dalších letech jej ještě významně ovlivní. Důležité je však zajistit, aby tyto změny nepřinesly více negativ nežli pozitiv a reagovat na tyto změny tak, aby nebyla omezena základní zaměstnanecká práva.



## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 166-168. ISBN: 978-80-7400-588-6.

KOPECKÝ, Pavel. Sladění soukromého a pracovního života z pohledu právního dualismu - soukromo- a veřejnoprávní nástroje work-life balance. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 11-25. ISBN 978-80-7676-278-7.

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80 7400-853-5.

STONJEK, Patrik. Zaměstnanecké "benefity" vs. Právo odpojit se aneb prolínání soukromého a pracovního života. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

STOLIČKA, J. Právo zaměstnance na odpojení v kontextu právní úpravy home office. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Pracovní právo ve víru změn*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 73-81. ISBN: 978-80-7676-875-8.

### 2. Seznam použitých internetových zdrojů

BASSINGTHWAIGHTE, Ellie. Understanding the New 'Right to Disconnect' Legislation: What Employers and Employees Need to Know. In: *LexisNexis* [online]. 2024 [cit. 2024-11-19]. Dostupné z: <https://www.lexisnexis.com.au/en/insights-and-analysis/practice-intelligence/2024/understanding-the-new-right-to-disconnect-legislation-what-employers-and-employees-need-to-know>

BOUCIQUÉ, Ward a VETS, Ester. The right to disconnect: which countries have legislated? In: *Ius Laboris* [online]. 2023 [cit. 2024-11-17]. Dostupné z: <https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/>

BUGOVÁ, Barbora a MATOUŠ, Radek. Právo zaměstnanců být off-line. In: *EPRAVO.CZ* [online]. 2022 [cit. 2024-11-25]. Dostupné z: [https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#\\_ftn2](https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html#_ftn2)

EUROFOUND. *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020* [online]. Dublin, 2020 [cit. 2024-11-10]. Dostupné z: [eurofound.link/ef20058](https://eurofound.link/ef20058)

EUROPEAN LAW INSTITUTE. *Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect: Report of the European Law Institute* [online]. 2023 [cit. 2024-11-13]. ISBN 978-3-9505318-8-6. Dostupné z: [https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user\\_upload/p\\_eli/Publications/Guiding\\_Principles\\_Workers\\_Right\\_to\\_Disconnect.pdf](https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/Guiding_Principles_Workers_Right_to_Disconnect.pdf)

EUROSTAT. *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status* [online]. 2024 [cit. 2024-11-10]. Dostupné z: [https://doi.org/10.2908/LFSA\\_EHOMP](https://doi.org/10.2908/LFSA_EHOMP)

EVROPSKÁ KOMISE. Komise zahajuje první fázi konzultace se sociálními partnery o spravedlivé práci na dálku a právu odpojit se. In: *Evropská komise* [online]. 2024 [cit. 2024-11-25]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip\\_24\\_1363](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_24_1363)

FARELLY, Roisin a EUROFOUND. *New code of practice on right to disconnect, measure* [online]. EU PolicyWatch, 2021, Dublin [cit. 2024-11-09]. Dostupné z: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IE-2021-14\\_1958.html](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IE-2021-14_1958.html)

JASSY, Andrew. Message from CEO Andy Jassy: Strengthening our culture and teams. In: *Amazon.com* [online]. 2024 [cit. 2024-11-25]. Dostupné z: <https://www.aboutamazon.com/news/company-news/ceo-andy-jassy-latest-update-on-amazon-return-to-office-manager-team-ratio>

LEROUGE, Loïc a Francisco TRUJILLO PONS. Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal* [online]. 2020, 13(3), s. 450-465 [cit. 2024-11-07]. ISSN: 2399-5556. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>

MARKS, Gene. Think twice before ordering work-from-home employees to return to the office. In: *The Guardian* [online]. 2024 [cit. 2024-11-25]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2024/nov/17/work-from-home-office-mandate>

MOP. *Centenary Declaration for the Future of Work* [online]. 2019 [cit. 2024-11-07]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/ilo-centenary-declaration-future-work>

PSOE a UNIDAS PODEMOS. *COALICIÓN PROGRESISTA Un nuevo acuerdo para España* [online]. Madrid, 2019 [cit. 2024-11-09]. Dostupné z: [https://izquierdaunida.org/wp-content/uploads/2019/12/Programa-Gobierno-Coalicion-PSOE\\_UP.pdf](https://izquierdaunida.org/wp-content/uploads/2019/12/Programa-Gobierno-Coalicion-PSOE_UP.pdf)

Right to disconnect begins today. In: *Fair Work Ombudsman* [online]. 2024 [cit. 2024-11-19]. Dostupné z: <https://www.fairwork.gov.au/newsroom/media-releases/2024-media-releases/august-2024/20240826-right-to-disconnect-stage-1-media-release>

SOLVAY GROUP a INDUSTRIALL GLOBAL UNION. *Global Framework Agreement on social responsibility and sustainable development* [online]. Brusel, 2022 [cit. 2024-11-17]. Dostupné z: [https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2022/Belgium/gfa\\_-\\_industrial\\_global\\_union\\_and\\_solvay\\_-\\_signed\\_copy\\_31\\_march\\_2022.pdf](https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2022/Belgium/gfa_-_industrial_global_union_and_solvay_-_signed_copy_31_march_2022.pdf)

SOLVAY GROUP, SOLVAY GLOBAL FORUM A ERZ. *Global Framework Agreement on Digital Transformation* [online]. 2020 [cit. 2024-11-17]. Dostupné z: [https://cbds.ilo.org/cbsd\\_initiatives/global-framework-agreement-on-digital-transformation](https://cbds.ilo.org/cbsd_initiatives/global-framework-agreement-on-digital-transformation)

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Výkon práce na dálku v zákoníku práce [online]. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022, s. 39. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z:

<https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>

UNICREDIT EUROPEAN WORKS COUNCIL. *Joint Declaration on Remote Work* [online]. 2020 [cit. 2024-11-17]. Dostupné z: [https://www.uni-europa.org/old-uploads/2020/11/UEWC-JOINT\\_DECLARATION\\_RemoteWork\\_EN.pdf](https://www.uni-europa.org/old-uploads/2020/11/UEWC-JOINT_DECLARATION_RemoteWork_EN.pdf)

UNI Global Union. *Legislating a right to disconnect* [online]. 2020 [cit. 2024-10-26]. Dostupné z: <https://uniglobalunion.org/report/legislating-the-right-to-disconnect/>

VARGAS-LLAVE, Oscar; WEBER, Tina a AVOGARRO, Matteo. *Right to disconnect in the 27 EU Member States* [online]. Eurofound, 2020. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/eurofound-paper/2020/right-disconnect-27-eu-member-states>

WEBER, Tina a VARGAS LLAVE, Oscar. *Right to disconnect: Exploring company practices* [online]. Eurofound, 2021 [cit. 2024-11-17]. ISBN 978-92-897-2186-8. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-02/ef21049en.pdf>

WEBER, Tina. *Right to disconnect: Legal provisions and case examples* [online]. Eurofound, 2020 [cit. 2024-11-01]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-04/wpef20001.pdf>

WORKPLACE RELATIONS COMMISSIONER. *Code of Practice on the Right to Disconnect* [online]. 2021, Dublin [cit. 2024-11-09]. Dostupné z: [https://workplacelrelations.ie/wrc/en/what\\_you\\_should\\_know/codes\\_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf](https://workplacelrelations.ie/wrc/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf)

### 3. Seznam použitých právních předpisů

#### a) Právní předpisy České republiky

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Sněmovní tisk 1167/0. Dostupné z: <https://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=1167&ct1=0>

Usnesení Vlády České republiky č. 431/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

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

#### b) Mezinárodní právní předpisy

Evropská sociální charta.

Úmluva MOP č. 1 - Pracovní doba (průmysl).

Úmluva MOP č. 14 - Odpočinek v týdnu (průmysl).

Úmluva MOP č. 30 - Pracovní doba (obchod a kanceláře).

Všeobecná deklarace lidských práv.

### c) Právní předpisy EU

Evropské prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu ze dne 23.1.2023 (2023/C 23/01).

Evropský pilíř sociálních práv.

Listina základních práv EU.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Smlouva o fungování Evropské Unie.

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. října 2019 o zaměstnanosti a sociálních politikách v eurozóně (2019/2111(INI)).

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

### d) Zahraniční právní předpisy

ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. *Constitución Nacional* (národní ústava). Dostupné z: <https://www.congreso.gob.ar/constitucionParte1Cap1.php>

ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Návrh zákona č. S-0723/2020. Dostupné z: <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/723.20/S/PL>

ARGENTINSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 27555 ze dne 14.8.2020. Dostupné z: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/actualizacion>

AUSTRALSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Zákon č. 28, 2009, *Fair Work Act*. Dostupné z: <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>

BELGICKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 2017011012 ze dne 5.3.2017. Dostupné z: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum\\_date=2024-11-08&pd\\_search=2017-03-15&numac\\_search=2017011012&page=1&lg\\_txt=F&caller=list&2017011012=0&view\\_numac=&numac=2017011012&choix1=et&choix2=et&fr=f&nl=n&du=d&trier=promulgation](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2024-11-08&pd_search=2017-03-15&numac_search=2017011012&page=1&lg_txt=F&caller=list&2017011012=0&view_numac=&numac=2017011012&choix1=et&choix2=et&fr=f&nl=n&du=d&trier=promulgation)

BELGICKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 2018011490 ze dne 30.3.2018. Dostupné z: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2018032601#LNK0011](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601#LNK0011)

FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. *Code du travail* (zákoník práce). Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2024-11-27/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2024-11-27/)

FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Národní meziodvětvová dohoda *Qualité de vie au travail* ze dne 19. června 2013. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boccc?id=boc\\_20130041\\_0000\\_0011.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boccc?id=boc_20130041_0000_0011.pdf)

FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 2016-1088 ze dne 8. srpna 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* (o práci, modernizaci sociálního dialogu a zajištění kariérního postupu). Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>

CHILSKÁ REPUBLIKA. Poslanecký návrh zákona č. 11110-13 ze dne 25.1.2017, *Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral*. Dostupné z: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=11624&prmBOLETIN=11110-13>

CHILSKÁ REPUBLIKA. Poslanecký návrh zákona č. 12284-13 ze dne 29.11.2018, *Modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo para establecer el derecho a la desconexión digital de trabajadores de los sectores público y privado*. Dostupné z: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12816&prmBoletin=12284-13>

CHILSKÁ REPUBLIKA. Zákon *Código del Trabajo*. Dostupné z: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2024-08-24&idParte=10110724>

CHILSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 21220 ze dne 26.3.2020, *Modifica el Código del Trabajo para regular el trabajo a distancia y teletrabajo*. Dostupné z: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>,

IRSKO. Zákon č. 16 z roku 2015, *Workplace Relations Act*. Dostupné z: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/16>

ITALSKÁ REPUBLIKA. Nařízení č. 30 ze dne 13.3.2021. Dostupné z: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2021-03-13&atto.codiceRedazionale=21G00040&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0&qId=&tabID=0.6353499673876262&title=lbl.detttaglioAtto>

ITALSKÁ REPUBLIKA. Návrh zákona č. 1961 ze dne 11. července 2024. Dostupné z: <https://documenti.camera.it/leg19/pdl/pdf/leg.19.pdl.camera.1961.19PDL0099640.pdf>

ITALSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 81/2017 ze dne 22.5.2017. Dostupné z: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

ITALSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 61/2021 ze dne 6.5.2021. Dostupné z: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021-06-06;61!vig=>

PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 7/2009 ze dne 12.2.2009, *Código do Trabalho*, Dostupné z: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>

PORTUGALSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 83/2021 ze dne 6.12.2021. Dostupné z: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>

SPOLKOVÁ REPUBLIKA NĚMECKO. Zákon o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*) ze dne 6.6.1994 (BGBl. I S. 1170, 1171). Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Královský legislativní dekret č. 2/2015 ze dne 23.10.2015. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Královský legislativní dekret č. 5/2015 ze dne 30.10.2015. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Nelegislativní návrh č. 161/001559. In: Úřední věstník španělského parlamentu ze dne 22.3.2017. Dostupné z: [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-127.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-127.PDF)

ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Organický zákon č. 3/2018 ze dne 5.12.2018, *de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Dostupné z: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm>.

ŠPANĚLSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 10/2021 ze dne 9.7.2021. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

#### 4. Seznam použité judikatury

Rozhodnutí *Cour de cassation, Chambre sociale*, ze dne 2.10.2001, 99-42.727. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>

Rozhodnutí *Cour de cassation, Chambre sociale*, ze dne 17.2.2004, 01-45.889. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>

Rozhodnutí *Cour de cassation, civile, Chambre sociale*, ze dne 10.11.2009, 07-45.321. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021270312/>

Rozhodnutí *Cour de cassation, civile, Chambre sociale*, ze dne 12.7.2018, 17-13.029. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 26.6.2001, C- 173/99, ECLI:EU:C:2001:356.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 5.10.2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17.11.2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 21.2.2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 14.5.2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

## **Právo na odpojení**

### **Abstrakt**

Tato rigorózní práce se věnuje detailnímu rozboru nového konceptu práva na odpojení, kterému se dostává stále větší pozornosti na úrovni Evropské unie i jednotlivých států. Právo na odpojení je čím dál častěji rozebíráno ve veřejném prostoru a na území mnoha států jsou vedeny diskuse o jeho legislativním zakotvení nebo již byla dokonce přijata jeho právní úprava.

Práce se nejprve zabývá východisky pracovněprávní úpravy, ze kterých právo na odpojení vychází a se kterými souvisí, konkrétně se práce věnuje institutům pracovní doby a doby odpočinku, výkonu práce na dálku a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Následně se práce věnuje samotnému konceptu práva na odpojení, tedy práva odpojit se po skončení pracovní doby od digitálních technologií a nástrojů sloužících k výkonu práce, bez hrozícího postihu ze strany zaměstnavatele. Je představen důvod a souvislosti vzniku tohoto práva spolu s riziky, která s sebou nese konstantní připojení zaměstnanců k pracovnímu prostředí. Dále jsou zde uvedeny možné definice práva na odpojení a jeho obsah.

Dále se práce věnuje již existující právní úpravě práva na odpojení, a to na úrovni mezinárodní, kde toto právo doposud nebylo výslovně upraveno, na úrovni unijní a na úrovni vnitrostátní. Práce v této části rozebírá hlavně návrh evropské směrnice o právu odpojit se, o jejímž přijetí je momentálně diskutováno.

V následující části jsou podrobně rozebírány existující právní úpravy práva na odpojení ve vybraných evropských i mimoevropských zemích, jako je Francie, Itálie či Austrálie. Následuje rozbor úpravy práva na odpojení na úrovni významných světových společností, jako je Volkswagen či UniCredit, a to v podobě vnitropodnikových normativních aktů.

Na základě analýzy již existujících právních úprav se práce ve své poslední části snaží navrhnout vhodný právní rámec pro zakotvení tohoto práva na území České republiky. Současně je zhodnocen aktuální právní stav a potřebnost zakotvení tohoto práva do českého právního řádu.

**Klíčová slova: Právo na odpojení, Pracovní doba, Doba odpočinku**

## **The Right to Disconnect**

### **Abstract**

This rigorous thesis provides a detailed analysis of the emerging concept of the right to disconnect, which is gaining increasing attention at both the European Union level and within individual states. The right to disconnect is increasingly being discussed in public forums, and in many countries, debates are taking place about its legislative framework, with some nations having already adopted legal regulations governing this right.

The thesis begins by addressing the foundational aspects of labour law that underpin and are connected to the right to disconnect. Specifically, it examines the concepts of working hours, rest periods, remote work and occupational safety and health.

Subsequently, the thesis delves into the very essence of the right to disconnect, defined as the right to disengage from digital technologies and tools used for work after working hours, without fear of repercussions from the employer. It explores the rationale and context behind the emergence of this right, as well as the risks associated with the constant connectivity of employees to the workplace. In this part, potential definitions of the right to disconnect and its scope are also outlined.

The thesis then turns to the existing legal frameworks governing the right to disconnect. This includes an analysis at the international level, where the right has not yet been explicitly regulated, as well as at the EU level and within national legal systems. Particular attention is given to the proposed European directive on the right to disconnect, which is currently under discussion for adoption.

The subsequent section provides an in-depth analysis of existing regulations on the right to disconnect in selected European and non-European countries, such as France, Italy and Australia. This is followed by a review of how major global corporations, such as Volkswagen and UniCredit, address the right to disconnect through internal normative acts.

Based on the previous analysis of existing legal frameworks, the final section of the thesis seeks to propose a suitable legal regulation for right to disconnect within the Czech Republic. This section also evaluates the current legal landscape and the necessity of formally enshrining this right into the Czech legal system.

**Key words: Right to disconnect, Working hours, Rest periods**