

7 PRÁVO ZAMĚSTNANCE NA ODPOJENÍ V KONTEXTU PRÁVNÍ ÚPRAVY HOME OFFICE

7.1 Úvod – kontext problematiky

České pracovní právo a konkrétně zákoník práce jsou už delší dobu více či méně kritizováni za to, že vycházejí z potřeb a nastavení trhu práce i pracovněprávních vztahů, jež se v kontextu dnešní dynamické doby mohou jevit jako zastaralé. Na jednu stranu je třeba tuto plošnou kritiku odmítnout, neboť zákoník práce stále platí za jeden (v porovnání s jinými) z nejvíce přehledných a srozumitelných právních předpisů v jinak nepřehledném českém právním řádu. Na stranu druhou nelze přehlížet racionální argumenty, které k této kritice vedou.

Moderní doba a nárůst využívání informačních technologií v pracovněprávních vztazích podněcují diskusi o (negativních i pozitivních) dopadech moderních technologií na vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a zaměstnanecká práva obecně. Názory na tuto problematiku pak logicky polarizují odbornou i laickou veřejnost. Řada odborníků tento jev, kdy se „reálný“ svět práce a jeho výstupy přesouvají do virtuálního prostoru a systémy umělé inteligence postupně nahrazují „manuální“ práci člověka, považuje za logický a přirozený důsledek pokroku, který se nutně musí projevit i v pracovněprávních vztazích.¹⁶²

Druhá skupina odborníků vnímá nástup „digitální éry“ jako nepříznivý jev a upozorňuje na četnost rizik, která jsou s tímto jevem spojena.¹⁶³ Jako nejčastěji zmiňovaná rizika uveďme například výrazný nárůst nezaměstnanosti mezi nízkokvalifikovanými pracovníky, úplný zánik některých povolání a šíření různých duševních poruch spojených s neustálým využíváním systémů umělé inteligence.¹⁶⁴

Je třeba říct, že určitý pozitivní vliv na rozuzlení této názorové polarity mělo vypuknutí pandemie covidu-19, neboť před jejím vypuknutím byla tato témata považována za marginální. Vliv moderních informačních technologií na duševní zdraví zaměstnanců byl diskutován spíše zdrženlivě a většinou pouze teoreticky s předpokladem, že v rámci EU nabude jejich využívání na důležitosti teprve v budoucnu.

¹⁶² STANĚK, P., IVANOVÁ, P. *Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom*. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol. s r. o., 2016, s. 9.

¹⁶³ ŠPIDLA, V. *Umělá inteligence: Nahradí roboti lidskou práci?* Masarykova demokratická akademie [online]. 2018 [cit. 8. 7. 2023]. Dostupné z: <http://masarykovaakademie.cz/spidla-umela-inteligence-nahradiroboti-lidskou-praci/>.

¹⁶⁴ BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 55–64.

Nicméně, pandemie potřebu okamžité reagovat na mnoho problémů pramenících z nástupu digitální éry urychlila, a to zejména z důvodů okamžité potřeby téměř 30 % pracovníků EU vykonávat práci z domova, jak dokazují i data nadace Eurofound (dále jen „Statistika“).¹⁶⁵

Tzv. home office, který byl před pandemií zaměstnanci vítán jako přívětivý benefit, se stal nezbytnou nutností pro zachování lidského zdraví a životů. Na druhou stranu tento dlouhodobý stav permanentního spojení zaměstnance se zaměstnavatelem pouze prostřednictvím telefonu a počítače odhalil celou řadu negativních stránek práce z domova.

Zřejmě nejvíce palčivým problémem, který se odhalil v souvislosti s dlouhodobou prací z domova nebo obecně mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 317 zák. práce), byla schopnost zaměstnanců oddělit pracovní dobu od doby odpočinku a zároveň neochota či neschopnost zaměstnavatelů respektovat tuto hranici mezi oběma dobami. Na tuto skutečnost již v lednu 2021 upozornil Evropský parlament, který ve svém usnesení ze dne 21. 1. 2021 obsahujícím doporučení Komisi k právu odpojit se [2019/2181(INL)] (dále jen „Usnesení“) poukázal na negativní dopady práce z domova na efektivní využívání pracovní doby, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem i na fyzické a duševní zdraví zaměstnanců.¹⁶⁶

Dlužno dodat, že tento negativní fenomén „neustálého připojení“ k digitálním pracovním pomůckám spojený s prací z domova přetrvál i po pandemii a na úrovni EU vytvořil určitou legislativní výzvu spočívající v konstituci speciálního práva zaměstnance, jež by mělo fungovat jako prevence před negativním jevem „trvalého připojení“. Zavedení tohoto „práva na odpojení“ do právních řádů členských států má za úkol mimo jiné jasně definovat rozhraní mezi pracovní dobou a časem určeným pro odpočinek zaměstnance. Cílem je také posílit ochranu zaměstnanců před potenciálním obtěžováním ze strany zaměstnavatele, který by vyžadoval pracovní angažovanost zaměstnance i mimo pracovní dobu, např. prostřednictvím SMS zpráv, e-mailů nebo telefonátů.¹⁶⁷

I když tento koncept není některým vnitrostátním právním řádům cizí, momentálně se rýsují jeho jasné obrysy na celounijní úrovni. Evropský parlament v rámci Usnesení předložil Komisi návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o právu na odpojení (dále jen „Návrh“), který má v rámci členských států EU plošně implementovat právo na odpojení jako jedno z klíčových sociálních práv pro ochranu zaměstnanců před tzv. technostresem, který pramení mimo jiné i z neustálého připojení k digitálním zařízením sloužícím k výkonu práce v průběhu výkonu práce z domova.¹⁶⁸

¹⁶⁵ VARGAS LLAVE, O. *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. [online]. 2020 [cit. 20. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>.

¹⁶⁶ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. 1. 2021 obsahujícím doporučení Komisi k právu odpojit se [2019/2181(INL)]. In: Evropský parlament [informační systém]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html.

¹⁶⁷ Tamtéž.

¹⁶⁸ DOLOBÁČ, M. *Technostres – ochrana duševního zdraví zaměstnanca*. In BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017, s. 55–64.

Než bude rozebrán koncept práva na odpojení, jak s ním počítá výše zmíněný Návrh, zastavme se na chvíli u původu samotného pojmu a jeho aktuální vnitrostátní úpravy v několika členských státech EU.

7.2 Vznik konceptu práva na odpojení a zahraniční právní úprava

Samotná podstata konceptu práva na odpojení je evidentní již z názvu tohoto právního institutu. Jednoduše řečeno se jedná o právo (nikoliv povinnost) pracovníků (zaměstnanců) po skončení pracovní doby „odpojit se“ od všech digitálních zařízení a pracovních pomůcek, které slouží k výkonu práce. To prakticky znamená, že zaměstnanec si během svého volna, tedy mimo pracovní dobu, může například vypnout telefon, nebo dokonce odmítnout hovor od nadřízeného či kolegy.¹⁶⁹

Důležité je zmínit, že koncept práva na odpojení v Evropě nevznikl pouze v souvislosti s rozšířením home office během pandemie covidu-19. Koncept se v Evropě začal formovat již dávno před touto pandemií – konkrétně ve Francii prostřednictvím rozhodovací praxe vyšších soudů. V roce 2001 zde Kasační dvůr (fr. *Cour de cassation*) rozhodl, že zaměstnanec nemá povinnost přijímat pokyny zaměstnavatele na vykonávání práce z domova nebo si nosit domů pracovní dokumenty a pomůcky.¹⁷⁰ Tento verdikt však byl pouhým začátkem formování koncepce práva na odpojení. V roce 2004 francouzský Kasační dvůr navázal na výše uvedený verdikt a prohlásil, že pokud není zaměstnanec mimo pracovní dobu dostupný na telefonu, nelze to považovat za zanedbání jeho pracovních povinností.¹⁷¹ O 13 let později od posledního z jmenovaných verdiktů bylo nakonec právo na odpojení (fr. *le droit à la déconnexion*) zakotveno přímo ve francouzském zákoníku práce v článku L2242-8, a to s účinností od 1. 1. 2017. Za povšimnutí stojí, že dle francouzské právní úpravy právo neodpovídat na pracovní e-mailovou komunikaci po skončení pracovní doby nenáleží bezvýjimečně všem zaměstnancům, ale odvíjí se od velikosti daného zaměstnavatele, resp. počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele pracují. Právo zaměstnanců na odpojení totiž náleží jen těm zaměstnancům, kteří pracují pro zaměstnavatele, jenž zaměstnává minimálně 50 osob.¹⁷²

Mezi dalšími zeměmi, jejichž právní řády právo na odpojení zahrnují, lze zmínit Belgie, Itálii, Portugalsko a Španělsko. Právní úpravy práva na odpojení v těchto

¹⁶⁹ GOVAERT, M. The Right To Disconnect. *Global Workplace Insider* [online]. 2021 [cit. 28. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.globalworkplaceinsider.com/2021/03/the-right-to-disconnect/>.

¹⁷⁰ SOULIER AVOCATS. Is the right to disconnect about to become an effective right for employees in France? *Soulier Avocats* [online]. 2016 [cit. 28. 7. 2023]. Dostupné z: <https://www.soulier-avocats.com/en/is-the-right-to-disconnect-about-to-become-an-effective-right-for-employees-in-france/>.

¹⁷¹ Tamtéž.

¹⁷² ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7? In BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrttej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, s. 74–88.

státech se v zásadě neliší od francouzského přístupu. Právní řády těchto států v obecnosti garantují právo zaměstnance se odpojit od všech komunikačních kanálů a ignorovat žádosti o kontakt ze strany zaměstnavatele mimo pracovní dobu.¹⁷³

Právo na odpojení dokonce zná už i pracovní právo Slovenské republiky. Na začátku roku 2021 došlo u našich sousedů k novelizaci zákona č. 311/2001, Zákoníku práce, která přinesla nová pravidla týkající se práce z domova a tzv. telepráce. Pokud jde o právo na odpojení, rozlišování mezi prací z domova a teleprací dle slovenského zákoníku práce nehraje zásadní roli. Pro úplnost však zmiňme, že zatímco práce z domova je stejně jako v českém právním řádu považována za práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele, telepráce je specifikována úžeji jako práce vykonávaná zaměstnancem za využití informačních technologií. Zásadní ovšem je, že v obou těchto režimech práce mají dle § 52 odst. 10 slovenského zákoníku práce zaměstnanci právo ve svém volném čase, tedy v době odpočinku, odmítnout používání všech pracovních nástrojů. Toto právo zaměstnancům náleží také během dovolené a státních svátků.

7.3 Problematické aspekty vymezení pracovní doby a doby odpočinku – kdy právo na odpojení zaměstnanci vznikne?

Klíčovým tématem v diskusi o právu na odpojení je jistě otázka času stráveného v práci, respektive délka pracovní doby. Toto téma by nemělo být opomíjeno, zvláště proto, že celková spokojenost zaměstnance na pracovišti a účinné plnění konkrétních pracovních úkolů jsou závislé na čase, který zaměstnanec ke splnění pracovních úkolů věnuje. Jinými slovy, tráví-li zaměstnanec výkonem práce více času, než předpokládá délka jeho pracovní doby, výsledek práce jednak nemusí být uspokojivý a zaměstnanec může z dlouhodobého hlediska inklinovat k syndromu vyhoření v důsledku přepracování.¹⁷⁴

Pracovní doba a doba odpočinku jsou přitom oblastmi, které zákoník práce poměrně detailně reguluje. Zatímco pracovní dobu zákoník práce vymezuje pozitivním způsobem, u doby odpočinku se zákonodárce uchýlil k vymezení negativnímu. Podle § 78 odst. 1 písm. a) zák. práce zahrnuje pracovní doba jednak časový úsek, ve kterém musí zaměstnanec vykonávat práci pro zaměstnavatele, a jednak časový úsek, ve kterém musí být zaměstnanec připraven na pracovišti zaměstnavatele

¹⁷³ VEINBENDER, K. Portugalsko schválilo „právo na odpojení“. Česko k tomu přiměje celoevropská vyhláška. *E15.cz* [online]. 2021 [cit. 30. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/zahranicni/portugalsko-schvalilo-pravo-na-odpojeni-cesko-k-tomu-primeje-celoevropska-vyhlaska-1385230>.

¹⁷⁴ ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7? In BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, s. 74–88.

k provedení práce podle pokynů zaměstnavatele. Pokud jde o vymezení doby odpočinku, § 78 odst. 1 písm. b) zák. práce stanoví, že doba odpočinku zahrnuje časový úsek, který nespadá do pracovní doby zaměstnance.

Je namístě klást si otázku, zda tyto teoretické definice v dnešní době mají šanci obstát. Podle výše uvedené Statistiky totiž 27 % respondentů pracujících z domova uvedlo, že kvůli splnění pracovních požadavků a úkolů zaměstnavatele pracovali i ve svém volném čase, tedy po skončení „oficiální“ pracovní doby. Logickým důsledkem výše popsaného je pak nejen rozměňování hranic mezi pracovní dobou a dobou odpočinku podle zákoníku práce, nýbrž i ztrácení rozdílů mezi osobním a pracovním životem zaměstnance. Tato tendence je někdy v odborných textech označována jako „práce 24/7“, což znamená, že zaměstnanec je k dispozici pro plnění pracovních úkolů nepřetržitě 24 hodin denně 7 dní v týdnu.¹⁷⁵ V důsledku toho dochází k rozmazávání hranic mezi digitálními, fyzickými a biologickými sférami života, kdy se důraz na výkon práce neklade na místo a čas, ale spíše na samotný splněný úkol dle zaměstnavatelova zadání.¹⁷⁶

K výše zmíněným závěrům týkajícím se proměny pracovněprávního prostředí a významu oddělení pracovní doby od doby odpočinku dospívá i Evropský parlament ve svém Usnesení. Zde konstatuje, že neustálé spojení zaměstnance s pracovním e-mailem či jiným softwarem skrze počítač nebo mobilní telefon může ve spojení s náročností pracovního úkolu a rostoucím požadavkem na časovou autonomii nepříznivě ovlivnit základní práva pracovníků (zaměstnanců) a narušit rovnováhu mezi jejich pracovním a soukromým životem.

Konstituce práva na odpojení se tak může jevit jako jeden z možných nástrojů prevence před těmito nežádoucími vlivy. Na druhou stranu je třeba si uvědomit, že má-li mít zaměstnanec možnost „odpojit se“, musí být postaveno na jisto, kdy zaměstnanci toto právo vzniká. A to dle stávající právní úpravy nemusí být vždy zřejmé. Pokud zaměstnanec vykonává práci z pracoviště zaměstnavatele a není pochyb o tom, kdy začíná a kdy končí jeho pracovní doba, uplatnění práva na odpojení nepůsobí u zaměstnance praktické obtíže. Kde však tyto praktické obtíže vznikají, je právě výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (home office). Dle stávající právní úpravy home office dle § 317 zák. práce se totiž na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nevztahují ustanovení zákoníku práce o rozvržení pracovní doby – tuto si zaměstnanec rozvrhuje sám. Lze tak sice učinit poměrně jednoduchý a elegantní závěr, že pokud si zaměstnanec pracovní dobu na home office rozvrhuje sám, sám může také určit, kdy začíná, a především kdy končí jeho pracovní doba, tj. kdy by jeho nárok na využití práva na odpojení mohl potenciálně vzniknout. Zároveň nelze vyloučit, že by v tomto případě docházelo k celé řadě sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem právě o legitimní uplatnění práva na odpojení v rámci výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

¹⁷⁵ Tamtéž.

¹⁷⁶ DOLOBÁČ, M. Technostres – ochrana duševního zdraví zaměstnanca. In BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017, s. 55–64.

Úvahu nad možností zavést právo na odpojení do českého právního řádu tak lze uzavřít s tím, že by se zavedení tohoto práva jistě neobešlo bez dalších potřebných úprav napříč zákoníkem práce. Zároveň je třeba položit si otázku, zdali je za stávající právní úpravy potřeba právo na odpojení vůbec zavádět a zdali stávající právní úprava i bez zavedení předmětného práva neposkytuje zaměstnanci dostatečnou ochranu před nežádoucím „permanentním připojením“.

7.4 Česká právní úprava a blížící se novela zákoníku práce

Jak bylo výše předestřeno, platný zákoník práce neobsahuje explicitní úpravu práva na odpojení a dle dostupných informací s jeho zavedením nepočítá ani chystaná novela zákoníku práce známá pod sněmovním tiskem 423, jejíž účinnost se momentálně předpokládá od 1. 1. 2024 (dále jen „Novela“).

Pokud se tedy zaměstnanec chce striktně držet stanovené pracovní doby (či pracovní doby, kterou si na home office sám rozvrhne), nechce po skončení pracovní doby reagovat na pracovní e-maily nebo telefonáty od zaměstnavatele a chce svůj odpočinek využít k regeneraci a soukromým aktivitám, musí se spoléhat na stávající právní rámec.

O zákonných rozdílech mezi pracovní dobou a dobou odpočinku bylo pojednáno výše. Kromě nich mohou zaměstnanci při uplatňování svých práv vůči zaměstnavateli také vyjít z informací uvedených v § 79 zák. práce, kde je stanovena standardní týdenní pracovní doba 40 hodin (v případě dvousměnného pracovního režimu 38,75 hodin týdně a v případě vícesměnného nebo nepřetržitého provozu 37,5 hodin týdně). V situaci, kdy je třeba pracovat nad rámec stanovené pracovní doby, nabízí se ochrana dle § 93 zák. práce. Tento paragraf stanoví, že zaměstnavatel může nařídít přesčasovou práci pouze z důležitých provozních důvodů, a to v rozsahu maximálně 8 hodin týdně a celkově až 150 hodin v kalendářním roce. Pokud zaměstnanec pracuje přesčas, pak má dle § 114 zák. práce nárok na mzdu a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Výše uvedené však opět neřeší specifika práce mimo pracoviště zaměstnavatele, na kterou se ustanovení o rozvržení pracovní doby nevztahuje, stejně jako se na tento způsob výkonu práce nevztahují zmiňovaná ustanovení o práci přesčas. Tento fakt přitom výrazně nezmění ani Novela. Ta sice v reakci na kritiku odborné i laické veřejnosti týkající se nejasností při výkonu práce z domova právní úpravu home office v zákoníku práce precizuje, avšak pouze co do otázky náhrady nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce z domova vzniknou. Předpoklad pro zavedení práva na odpojení tak ani Novelou není dán a i po nabytí její účinnosti bude platit již výše uvedené, že zavedení práva na odpojení by vyžadovalo další novelizaci zákoníku práce. Nabízí se však otázka, zdali v tuto chvíli i přes výše předestřená rizika v České republice právo na odpojení potřebujeme a zdali tuto otázku dříve či později nevyjasní evropská legislativa.

7.5 Dočkáme se celounijní úpravy práva na odpojení?

V současné době na úrovni EU neexistuje konkrétní právní předpis, který by důkladně upravoval právo na odpojení. Nicméně pandemie covidu-19 v kombinaci s rostoucím trendem implementace tohoto práva do vnitrostátních právních systémů naznačují, že by orgány Evropské unie měly vážně zvážit celounijní právní rámec pro zavedení práva na odpojení.

Za tímto účelem Návrh stanovuje minimální požadavky na členské státy EU, jež mají umožnit pracovníkům, kteří používají digitální nástroje pro pracovní účely, aby uplatnili své právo na odpojení. Zároveň má tento Návrh zajistit, že zaměstnavatelé budou respektovat toto právo svých pracovníků (zaměstnanců). Není méně důležité, že právo podle tohoto Návrhu se má vztahovat na všechna odvětví v oblasti veřejné i soukromé sféry a na všechny pracovníky bez ohledu na jejich postavení a pracovní zařazení. Návrh pak „odpojení se“ definuje jako „nevykonávání pracovních úkonů a nevyřizování pracovní komunikace prostřednictvím digitálních nástrojů mimo pracovní dobu, a to přímo či nepřímo.“¹⁷⁷

Usnesení, jehož přílohou je zmiňovaný Návrh, tak poskytuje jasný signál Evropské komisi k tomu, aby zvažovala zavedení právní úpravy, která by zaručila všem pracovníkům v členských státech EU právo na odpojení. Hlavním sdělením Usnesení je, že „právo odpojit se je základním právem, které nesmí chybět v novém uspořádání pracovní doby v době digitální transformace“. Toto právo by mělo být považováno „za významný nástroj sociální politiky na úrovni EU, s cílem zajišťovat ochranu práv všech pracovníků“.¹⁷⁸

Dle Návrhu by nová směrnice o právu na odpojení měla v členských státech zajistit přijetí právní úpravy, která bude obsahovat:

- praktická ujednání týkající se vypnutí digitálních nástrojů využívaných k pracovním účelům, včetně veškerých monitorovacích nástrojů souvisejících s výkonem povolání;
- systém pro měření délky pracovní doby;
- kritéria pro uplatnění jakékoli odchylky od požadavku, aby zaměstnavatelé prováděli právo pracovníků odpojit se;
- v případě odchylky od předchozího kritéria určení způsobu výpočtu náhrady za práci vykonanou mimo pracovní dobu;
- opatření na zvyšování povědomí o právech zaměstnanců, včetně školení na pracovišti, která provedou zaměstnavatelé s ohledem na pracovní podmínky.¹⁷⁹

¹⁷⁷ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. 1. 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se [2019/2181(INL)]. In: Evropský parlament [informační systém]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html

¹⁷⁸ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. 1. 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se [2019/2181(INL)]. In: Evropský parlament [informační systém]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html

¹⁷⁹ Tamtéž.

Návrh také zohledňuje zásadní aspekt týkající se praktického uplatňování a dodržování práva na odpojení. V souladu s Návrhem je klíčové zavést opatření, která by zaměstnancům poskytla záruku, že budou chráněni před nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, pokud se rozhodnou své právo na odpojení využít. Návrh dále požaduje, aby členské státy zajistily, že žádný zaměstnanec nebude vystaven diskriminaci, nepříznivému jednání, propuštění nebo jiným negativním opatřením ze strany zaměstnavatelů pouze kvůli tomu, že se rozhodl uplatnit nebo se pokusit uplatnit své právo na odpojení. V neposlední řadě je v Návrhu zdůrazněno, že členské státy mají povinnost zavést právní opatření, která by zajišťovala rychlé, efektivní a nestranné řešení sporů pro zaměstnance, jejichž právo na odpojení bylo porušeno. Tím by měli mít zaměstnanci přístup k rychlému a nestrannému vyřešení konfliktu a nárok na nápravu v případě, že jejich práva byla porušena.

7.6 Dílší shrnutí – vyčkejme, ale mezitím přemýšlejme

Na jednu stranu je možné vnímat faktory, které stále více zdůrazňují důležitost zavést právo na odpojení do právního řádu. Nejen v důsledku pandemie covidu-19 se práce na dálku prostřednictvím moderních technologií rozšířila natolik, že ji v současnosti využívá více než třetina pracovníků v EU. V této situaci je logické přemýšlet o potřebě konstituovat právo na odpojení, které nejenže má sloužit k ochraně zaměstnanců, ale také přispívat k efektivitě jejich práce.

Na stranu druhou se domnívám, že je potřeba k právu na odpojení, a jeho implementaci do českého právního řádu, přistupovat s kritickým nadhledem a v každém případě je třeba odmítnout ty tendence, dle kterých by toto právo mělo být zakotveno dokonce na úrovni ústavní. Pokud si vezmeme v úvahu stávající vnitrostátní legislativní vývoj, může explicitní začlenění práva na odpojení do zákoníku práce působit jako nadbytečné, což by mohlo přispět k ještě většímu znepráhlednění českého právního řádu. K otázce práva na odpojení jsem již opakovaně vyjádřil názor, že pokud již současná legislativa, konkrétně § 1a odst. 1 písm. e) a § 17 zák. práce, nabízí zaměstnancům ochranu před šikanózním jednáním zaměstnavatele, který nerespektuje dohodnutou délku pracovní doby, může explicitní zahrnutí práva na odpojení do zákoníku práce působit jako zdvojení právní ochrany, kterou již od roku 2009 poskytuje českému zaměstnanci antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. Jednání, kdy zaměstnavatel vyžaduje od zaměstnance permanentní dostupnost i po pracovní době, například prostřednictvím e-mailu či telefonu, může mít totiž povahu diskriminace, která je v tomto případě i dle stávající právní úpravy zakázána. Je možné předpokládat, že v případě explicitního začlenění práva na odpojení do zákoníku práce by zaměstnanci pravděpodobně byli více ochotni uplatňovat svá práva, pokud by byli svědky porušení ze strany zaměstnavatele, což v současné době není zcela běžným jevem. Pokud by však tato hypotéza byla potvrzena a právo na