

22. 9. 2022

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Na dovolenou? Vypnout a odpojit se!

S novými technologiemi přibývají možnosti, jak a odkud lze práci vykonávat. Práce z domu již dnes není ničím výjimečným, nežádoucím důsledkem však je prolínání pracovního a osobního života. O tom budeme podrobněji hovořit v tomto článku.

## V Česku pět minut po dvanácté

Je třeba si přiznat, že regulace moderních technologií ani zdaleka nestačí jejich vývoji, ať již jde o jakékoli právní odvětví. Neustále se vyvíjejí další a další, dříve nemyslitelné, technologické novinky, které se zpravidla ještě léta po jejich rozšíření nacházejí v právním vakuu. Obrana proti negativním důsledkům těchto vynálezů je složitá a osoby, jež se jimi cítí být poškozené, i soudy ve snaze poskytnout ochranu zjevným, byť explicitně neregulovaným narušením snaží dovozovat příkazy a zákazy z obecných ustanovení zákonů a právních principů. Je třeba si v této souvislosti přiznat, že v České republice máme trvale poměrně konzervativního zákonodárce, který se k aktivnímu prošlapávání pomyslné cesty příliš nemá a spíše čeká, co z opatření zavedených v okolních zemích se osvědčí.

Jedním z často diskutovaných problémů, na něž si zaměstnanci stěžují, je neustálá dosažitelnost, kterou zaměstnavateli moderní technologie umožňují. Zejména v případě zaměstnanců, povaha jejichž práce umožňuje její vzdálený výkon, požadují zaměstnavatelé po zaměstnancích, mnohdy nikoli výslovně, aby byli neustále k zastížení, ať už prostřednictvím telefonu, emailu, nebo nejrozličnějších platform pro okamžité zasílání zpráv (instant messaging) a systémů sloužících k vedení kanceláří a organizaci práce. Přestože zaměstnavatelé vědí nebo alespoň tuší, že nemohou po zaměstnancích požadovat výkon práce „na zavolání“, pokud nejde o nějaký z případů, v nichž to zákon výslovně umožňuje, využívají již zmíněné mezery v právní úpravě, tedy chybějícího výslovného zákazu zaměstnance kontaktovat, a vyvíjejí na něj tlak, aby zaměstnanec nejenom odpověděl, ale i vykonal požadovaný úkon.

## Kdy volat zaměstnanci?

Český zákoník práce sice nezakazuje zaměstnavateli zaměstnance mimo jeho pracovní dobu kontaktovat, ale zároveň nestanovuje povinnost zprávy zaměstnavatele číst a na telefonáty odpovídat. Je třeba zmínit, že i zákoník práce, a to i navzdory prvotnímu dojmu, stojí na zásadě bezformálnosti a písemná forma je u pracovněprávních jednání vyžadována pouze v případech výslovně stanovených zákonem. Tam, kde zákoník práce jen neurčitě stanoví, že zaměstnavatel zaměstnance „seznámí“, „informuje“ nebo mu něco „sdělí“, přičemž z těchto ustanovení nevyplývá povinnost činit tak písemně, lze se zaměstnancem komunikovat ústně.

Ustanovení § 570 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník stanoví, že právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od chvíle, kdy jí projev vůle dojde (tzv. teorii dojití). Toto ustanovení se podle důvodové zprávy nevztahuje pouze na písemnosti (které mají svou podrobnější úpravu), ale spadají sem právní jednání činěná v kterékoli formě. Účinky právního jednání tedy nastávají v okamžiku, kdy se projev vůle dostane do dispoziční sféry nepřítomné osoby. Je přitom třeba uplatnit tuto zásadu i na bezformální sdělení. V tomto duchu druhou osobu úspěšně informujeme nebo jí určitou

skutečnost sdělíme v okamžiku, kdy má taková osoba přinejmenším možnost se se sdělením seznámit. Tento moment v zásadě nastává v okamžiku, kdy je písemnost vhozena do schránky, email doručen do schránky elektronické pošty, SMS přijde na mobilní telefon, zpráva je zpřístupněna v aplikaci poskytovatele apod. V duchu této teorie nelze považovat na úspěšné sdělení případy, kdy se jedna strana pokusí druhé dovolat, avšak druhá strana hovor např. vůbec nepřijme apod.

Dále je na místě se zabývat otázkou, zda lze kontaktovat zaměstnance na jeho soukromém emailu nebo telefonu. K této problematice se vyjádřil Úřad pro ochranu osobních údajů, podle nějž lze privátní kontakty zaměstnance využít pouze v případě, že je to nezbytně nutné, zvláště když zaměstnanec disponuje služebním telefonem nebo pracovní emailovou adresou.

### **Nutit je nemůžete. I když...**

Zaměstnavatel v zásadě nemůže nutit zaměstnance, aby v době svého pracovního volna vyřizoval pracovní emaily, neboť by šlo o výkon práce. Pokud by zaměstnavatel požadoval po zaměstnanci, aby ve svém volnu kontroloval pracovní emaily a odpovídal na pracovní telefonáty, nařizoval by mu práci, za což by mu jednak náležela odměna, jednak by tím s velkou pravděpodobností porušoval pracovněprávní předpisy o pracovní době a nepřetržitém odpočinku. Zaměstnanci zároveň není objektivně znemožněno se s doručeným sdělením seznámit. Ve smyslu uvedeného je tedy třeba uzavřít, že má-li zaměstnavatel povinnost zaměstnanci cokoli sdělit, odesláním a doručením do schránky elektronické pošty zaměstnance ji splní, avšak zaměstnanec nemá povinnost se s takovým sdělením seznamovat nebo na něj reagovat. Pokud se zaměstnanec se sdělením skutečně neseznámí, nemůže z této skutečnosti vyvozovat zaměstnavatel negativní důsledky. Naopak využít zaměstnancovy privátní kontakty může zaměstnavatel pouze za respektování striktních norem upravujících ochranu osobních údajů. Pokud jsou tyto normy dodrženy, mohou z nečinnosti zaměstnance pro něj vyplýnout negativní důsledky.

Český zákoník práce tedy sice nepřikazuje zaměstnanci pracovní emaily nebo SMS číst, ale pokud tak zaměstnanec dobrovolně činí, nelze v duchu zásady autonomie vůle považovat jednání ani jedné ze stran za protiprávní. Pokud zaměstnanec zprávy zaměstnavatele bude, s výjimkou již uvedeného, ignorovat, nelze jej pro to nijak znevýhodňovat oproti zaměstnancům, kteří pracovní zprávy čtou, jelikož opačná praxe by byla v rozporu s rovným zacházením se zaměstnanci podle § 1a odst. 1 písm. e) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce.

### **Čas na změnu? A změní se něco?**

Jak již bylo výše naznačeno, přestože je na zaměstnanci, zda bude zprávy od zaměstnavatele během svého volna vyřizovat, není málo případů, kdy k tomu zaměstnavatel zaměstnance nepřímou nutí. Přestože je konečné rozhodnutí na zaměstnanci, lze jistě často pochybovat, zda jeho rozhodnutí bylo skutečně ryze dobrovolné. Z těchto důvodů se v institucích Evropské unie zvedla iniciativa, jejímž cílem by mělo být vydání směrnice, která výslovně stanoví právo zaměstnance nebýt zaměstnavateli v době pracovního volna k dispozici. Přestože tato směrnice by přinutila českého zákonodárce výslovně zakotvit toto právo do českého právního řádu, čímž by zřejmě došlo k posílení postavení zaměstnance v tomto ohledu, z právního hlediska by nepřinesla do České republiky mnoho nového.

### **Závěr**

Je zřejmé, že sílí tendence hledat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Bude jistě zajímavé sledovat, zda se podaří tuto směrnici nakonec prosadit a jakým způsobem změní pracovní kulturu v České republice.

**JUDr. Klára Doležalová,**  
advokát

**Tomáš Pipek**



**Moreno Vlk & Asociados**

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘE / ABOGADOS / ATTORNEYS AT LAW  
PRAHA - MADRID - BRATISLAVA

MORENO VLK & ASOCIADOS  
advokátní kancelář

Sokolovská 32/22  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 224 818 736

Fax: +420 224 818 736

e-mail: [paha@moreno-vlk.eu](mailto:paha@moreno-vlk.eu)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)
- [Když model počítá správně, ale závěr je zavádějící: limity AI při oceňování podniků](#)
- [Vyčlenění rodinných nemovitostí \(i v podobě podílu v bytovém družstvu\) do svěřenského fondu](#)
- [Sport versus EU - aktuální sportovní kauzy rozhodované Soudním dvorem EU](#)