

Stručný posudek školitelky na rigorózní práci
Mgr. Iveta Hilšerové

Monitoring zaměstnanců ve světle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod

1. Téma práce

Iveta Hilšerová si klade za cíl analyzovat problematiku monitoringu zaměstnanců, a to především z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a judikatury Evropského soudu pro lidská práva, s ohledem na situaci monitoringu zaměstnanců v České republice a Slovenské republice. Na základě této analýzy hodlá nastítnit přehled základních pravidel, která musí být dodržována jak státy při vytváření vnitrostátních norem monitoringu zaměstnanců, tak i při rozhodování vnitrostátních soudů. Současně je cílem sestavit přehled pravidel, která by v případě monitoringu svých zaměstnanců měl zaměstnavatel dodržovat, aby předcházel případným soudním sporům.

Téma monitoringu zaměstnanců je velmi aktuální a po právní stránce komplexní – sdružuje několik lidských práv, která musí být vzata v úvahu, a bere v úvahu rychlý technologický vývoj telekomunikačních technologií. K dosazení cíle autorka používá metodu analýzy, kdy využívá zdrojů vnitrostátního a mezinárodního práva, unijního práva a judikatury Evropského soudu pro lidská práva a vnitrostátních soudů, tak i sekundárních zdrojů v podobě odborných publikací, komentářové literatury a článků zabývajících se problematikou monitoringu zaměstnanců. Současně aplikuje metodu komparace, a to zejména v oblasti posuzování shodných a odlišných znaků právních úprav monitoringu zaměstnanců v rámci českého a slovenského právního řádu. Využity jsou také metoda deskriptivní a deduktivní.

2. Struktura

První část práce je zaměřena na univerzální mechanismy ochrany lidských práv, mezi které patří zejména Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a pravidla stanovená Mezinárodní organizací práce. Další část se zabývá vybranými regionálními právními dokumenty vztahujícími se k oblasti monitoringu zaměstnanců, jako Evropskou sociální chartou a Úmluvou o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních dat. Klíčová část práce je věnována Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, a to zejména jejímu článku 8, upravujícímu právo na respektování soukromého a rodinného života, ale také ochranu obydlí a korespondence jednotlivce. Dále následuje kapitola věnována judikatuře vztahující se k otázkám monitoringu zaměstnanců, s ohledem na rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva týkající se sledování telefonních hovorů zaměstnanců, monitoring jejich práce se svěřenou IT technikou a v rámci emailové komunikace, sledování zaměstnanců prostřednictvím kamerových systémů nebo monitoring osob prostřednictvím GPS systému. Na toto téma navazuje část analyzující právní úpravu monitoringu zaměstnanců v rámci českého a slovenského právního řádu. Další část práce je zaměřena na změny, které s sebou přinesla pandemie COVID-19 v oblasti monitoringu zaměstnanců.

Závěr formuluje základní pravidla pro vnitrostátní úpravy a zákonodárce, tak i pro vnitrostátní soudce, která je v souvislosti s monitoringem zaměstnanců ve světle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a zejména judikatury Evropského soudu pro lidská práva v této oblasti třeba dodržovat. Následně jsou shrnuta též základní pravidla pro zaměstnavatele,

kteřá je nezbytné respektovat před zahájením a v souvislosti s probíhajícíím monitoringem zaměstnanců.

3. Hlavní závěry

Hlavní závěry práce jsou přesvědčivé:

Autorka správně hodnotí klíčovou roli článku 8 Úmluvy o ochraně základních práv a svobod a judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Přesvědčivé dokumentuje vývoj interpretace Úmluvy z pohledu současného vývoje moderních technologií, které mohou být ze strany zaměstnavatelů v rámci sledování zaměstnanců využity – v případě korespondence ve světle současného rozvoje sociálních sítí, umělé inteligence a různých prostředků komunikace již Úmluva zdaleka nedopadá pouze na listovní korespondenci nebo telefonní hovory.

Stejně tak je možno sdílet závěr týkající se pozice zaměstnavatele, který by měl posoudit, zda neexistují jiné způsoby, jak monitoringem nezasáhnout do práv zaměstnanců, popř. takový zásah minimalizovat. Dle I. Hilšerové musí být v případě, že nebude možné nalézt jiný způsob ověření plnění povinností zaměstnance ze strany zaměstnavatele, zásah do jeho práv nastaven tak, aby jeho práva byla chráněna v co největší míře.

4. Závěr školitelky

Práci napsanou s detailní znalostí vnitrostátní a evropské úpravy a praxe doporučuji k obhajobě.



Prof. JUDr. Mahulena Hofmannová, CSc.

V Praze dne 15.10.2024