

OPONENTSKÝ POSUDEK

Jméno rigorozantky:	Mgr. Iveta Hilšerová
Téma práce:	Monitoring zaměstnanců ve světle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod
Rozsah práce:	331 763 znaků včetně mezer
Datum odevzdání práce:	3. 9. 2024

1. Aktuálnost (novost) tématu

I když otázka sledování osob není absolutně nová v mezinárodním právu lidských práv, problematika monitoringu zaměstnanců je relativně neprobádané téma a je velice aktuální, zejména s ohledem na neustále zrychlující se vývoj moderních technologií a nové možnosti zaměstnavatelů ve vztahu ke kontrole činnosti svých zaměstnanců.

2. Náročnost tématu na teoretické znalosti, vstupní údaje a jejich zpracování a použité metody

Zpracování tématu kladlo na rigorozantku střední nároky. Téma sledování osob, dokonce i přímo zaměstnanců zaměstnavatelem je poměrně hojně zpracováno v literatuře, včetně novější. Viz například, Howard, Gillian. *Vetting and Monitoring Employees: A Guide for HR Practitioners*. UK: Taylor & Francis, 2017 nebo Molè, Michele, *The Quest For Effective Fundamental Labour Rights in The European Post-Pandemic Scenario: Introducing Principles of Explainability and Understanding For Surveillance Through AI Algorithms and IoT Devices* (May 1, 2022). 19th International Conference in Commemoration of Marco Biagi "Work Beyond the Pandemic. Towards a Human-Centred Recovery", 2022, University of Groningen Faculty of Law Research Paper No. 26/2022. Autorka ale přináší nový pohled na problematiku ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva (ESLP). Většina zdrojů k tématu je v anglickém jazyce. V českém jazyce je problematika zpracována jen okrajově a neposkytuje komplexní analýzu tématu se zaměřením na oblast mezinárodního práva, proto lze práci autorky hodnotit jako unikátní v tomto ohledu. Práce se zdroji a způsob jejich citování jsou standardní. Z hlediska metod kombinuje práce klasickou právní analýzu s deskriptivním přístupem.

3. Formální a systematické členění práce

Práce je logicky členěna do úvodu, šesti kapitol a závěru. K nim jsou připojeny další obligatorní náležitosti, jako je seznam použité literatury, abstrakt a klíčová slova. Pozitivně hodnotím seznam použitých zkratk na konci práce, avšak pro usnadnění práce s textem by bylo vhodnější umístit tento seznam na začátek práce. Práce vychází z odpovídajícího množství primárních pramenů a sekundární literatury. S ohledem na název práce a rozsah odpovídající judikatury ESLP považuji uvedení pouze třinácti rozsudků ESLP k tématu za hraniční. Nicméně, nejdůležitější rozsudky ESLP k otázce sledování zaměstnanců autorka v této práci popsala.

4. Vyjádření k práci

Autorka vymezuje cíl rigorózní práce velmi vágně: „Cílem této rigorózní práce je zmapovat problematiku monitoringu zaměstnanců, a to především z pohledu Úmluvy o ochraně lidských

práv a základních svobod a zejména judikatury Evropského soudu pro lidská práva, za účelem *stanovení základních pravidel, která je následně nutné promítnout též do vnitrostátního právního řádu*. V této souvislosti bude poukázáno také na úpravu monitoringu zaměstnanců v České republice a Slovenské republice. Na základě analýzy jak vnitrostátní, tak i mezinárodněprávní úpravy bude nastíněn přehled základních pravidel, která státy při vytváření vnitrostátních norem monitoringu zaměstnanců, stejně jako v rámci rozhodování vnitrostátních soudů musí dodržovat. Současně je cílem sestavit přehled pravidel, která by v případě monitoringu svých zaměstnanců měl každý zaměstnavatel dodržovat, aby tak zároveň předcházel případným soudním sporům a šetřil tak práva zaměstnanců zaručená jak na vnitrostátní, tak zejména na mezinárodněprávní úrovni.“ Proto není úplně snadné posoudit, zda cíle této práce bylo dosaženo. Pokud jsem tomu cíli správně porozuměla, tak výsledkem výzkumu by měl být soubor pravidel na ochranu lidských práv zaměstnanců, který by se pak měl být promítnout do vnitrostátní právní úpravy států signatářů EÚLP. Není úplně zřejmé, jakým způsobem autorka plánovala takovou implementaci zajistit. Pokud by cílem práce bylo zjištění, zda vnitrostátní právní úprava a praxe ČR jsou v souladu s EÚLP, tak by to vyžádalo rozsáhlejší analýzu, než tato práce nabízí a bylo by vhodnější psát tuto práci pod vedením odborníka na pracovní právo. Autorka nevysvětluje, proč se autorka rozhodla pro srovnání právní úpravy právě České republiky a Slovenska, nikoliv dalších 44 států. Kdybychom za hlavní cíl práce považovali pouze obecný nástin problematiky monitoringu zaměstnanců, dalo by se uznat, že se autorce podařilo ho dosáhnout, a to jak na poli judikatury ESLP, tak i částečně díky rozboru odpovídající právní úpravy ČR a SR. Autorka dospívá k závěru, že „bude vždy záležet na konkrétních okolnostech daného případu, zda bude monitoring v dané konkrétní situaci vhodným, přiměřeným a legitimním prostředkem, pomocí kterého zaměstnavatel bude posuzovat chování svých zaměstnanců.“ Souhlasím autorkou, že ESLP často rozhoduje na základě analýzy „case by case“, což vede k tomu, že dokonce velmi nepatrné rozdíly ve skutkových okolnostech případů mohou vést k odlišným závěrům soudu. Nicméně, ráda bych poprosila autorku o vymezení tří hlavních pravidel při sledování zaměstnanců, které každý zaměstnavatel má dodržovat za všech okolností.

5. Kritéria hodnocení práce

Splnění cíle práce	Autorce se podařilo obecně naplnit cíle, které si v práci stanovila
Samostatnost při zpracování tématu včetně zhodnocení práce z hlediska plagiátorství	Věřím tomu, že autorka pracovala samostatně. Kontrola plagiátorství na PF UK nenalezla shody, které by byly v rozporu s právními předpisy fakulty
Logická stavba práce	Stavba práce odpovídá jejímu hlavnímu cíli, má logickou strukturu, jednotlivé části na sebe navazují a tvoří koherentní celek
Práce se zdroji (využití cizojazyčných zdrojů) včetně citací	Práce se zdroji je standardní a odpovídá normě užívané na PF UK
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	Hloubka provedené analýzy odpovídá požadavkům kladeným na daný typ kvalifikačních prací na PF UK
Úprava práce (text, grafy, tabulky)	Grafická úprava práce je standardní. Autorka nepoužívá grafy ani tabulky
Jazyková a stylistická úroveň	Jazyková a stylistická úroveň práce jsou vyhovující

6. Připomínky a otázky k zodpovězení při obhajobě

Z obsahu rigorózní práce je vidět, že autorka měla o téma hluboký zájem a celkově se jedná o velmi pěknou práci. Kromě rozboru pramenů mezinárodního práva, autorka detailně rozebírá i vnitrostátní právní předpisy a judikaturu národních soudů. V kapitole 4.2. autorka detailně popisuje právní úpravu ČR k monitoringu zaměstnanců. Chtěla jsem se v tomto ohledu zeptat, zda je dle názoru autorky česká právní úprava a praxe k monitorování zaměstnanců v souladu s judikaturou ESLP? Pokud ne, které právní předpisy nebo praxe soudů vyžadují změny?

Jaké pravidlo monitoringu zaměstnanců z uvedených v kapitole 6. práce vnímá autorka jako problematičtější a proč?

S ohledem na vývoj nových technologií, jaké prostředky sledování používají nejčastěji čeští zaměstnavatelé? V jakých profesích se nejčastěji používá monitoring zaměstnanců v českém prostředí?

Proč autorka zvolila pro rozbor vnitrostátní právní úpravu ČR a SR? Je tato úprava zásadním způsobem odlišná od právní úpravy dalších 44 států, které jsou stranou Evropské úmluvy o lidských právech?

Doporučení/nedoporučení práce k obhajobě	Práci doporučuji k obhajobě před příslušnou komisí.
---	---

V Praze dne 15. 10. 2024

JUDr. Mgr. Alla Tymofeyeva, Ph.D.

oponent/oponentka