

# Jak na počítačové bulače



Author: Jan Hlaváč | Published: 01.06.2011

Zatímco za sex na pracovišti by zaměstnanci hrozil vyhazov, sledování filmové pornografie toho nejhrubšího zrna v pracovní době je téměř bez rizika. Zaměstnavatelé se totiž o nekalých aktivitách zaměstnanců ve virtuálním počítačovém světě dozvědí jen obtížně. „Bojí se porušení zákonů, zejména těch vyplývajících z Listiny základních práv a svobod, která je součástí Ústavy ČR. Hranice mezi tím, co je zákonné a co nikoli, je velmi nejasná, často neexistuje vůbec. To pouze nahrává líným a nepoctivým zaměstnancům,“ říká Ivan Janoušek ze znaleckého ústavu APOGEO Esteem, soudní znalec v oblasti informačních technologií.

## Pracovní kratochvíle

Management firem se proto stále častěji obrací na odborníky s dotazem, jak udržet pracovní kázeň a zůstat přitom v mantinelech zákonů. „Nechtější kvůli kontrole zaměstnanců riskovat soudní spory s nejistým koncem. Mnohým už ale dochází trpělivost, protože tím trpí nejen kvalita práce, ale i zabezpečení firmy,“ vysvětluje Ivan Janoušek. Právníkům se specializací na IT a soudním znalcům tak přibývá práce, např. v poradenské společnosti APOGEO Esteem meziročně zaznamenávají více než 50% růst zájmu o konzultace v oblasti využívání a zabezpečení informačních technologií. „Zneužívání výpočetní techniky k soukromým účelům dramaticky roste. Největším problémem je zneužívání pracovní doby, ohrožení zabezpečení firemních dat a zanedbávání pracovních povinností,“ dodává Janoušek.

To, že se facebook, hry či videa stávají neodmyslitelnou kratochvílí mnoha zaměstnanců, potvrzuje i analýza společnosti truconneXion. „Nejčastější je zneužívání e-mailu k soukromým účelům. Zaměstnanci rovněž tráví průměrně až jednu hodinu denně mimopracovními aktivitami, nejčastěji na sociálních sítích a on-line nákupy,“ říká Robert Kleiner ze zmíněné společnosti, která právě nyní vyvíjí nástroj AuditPro sloužící k monitorování využívání počítačů zaměstnanci.

## Legislativa nahrává flákačům

Získat kontrolu nad zaměstnanci v běžném kancelářském prostředí je relativně jednoduché a zákony nabízejí obstojnou ochranu zaměstnavateli i zaměstnancům. Ve virtuálním elektronickém světě však současná legislativa více nahrává líným a nepoctivým zaměstnancům. Zatímco například papírovou korespondenci může mít firma plně pod kontrolou, při čtení e-mailů zaměstnanců by mohl management narazit.

Pokud je u papírové korespondence na prvním místě adresy uveden název firmy, a nikoli jméno

zaměstnance, lze s jejím obsahem pracovat i bez vědomí adresáta. „Ten tak nemůže popřít například jeho přijetí. U e-mailu to tak jednoduché není, ten je podle Úřadu pro ochranu osobních údajů pod ochranou článku 13 Listiny základních práv a svobod, a nelze jej tedy bez vědomí adresáta číst,“ upozorňuje Jan Vojtěch Binder ze společnosti APOGEO Esteem.

Nečinnost zaměstnavatelů a rezignace nad nejasnou právní úpravou se ale rovněž nevyplácí. Pracovníci totiž mohou zaměstnavateli škodit dlouhé roky. „Zaměstnavatel ale musí shromažďovat důkazy o nekalých praktikách zaměstnanců velmi obezřetně. Soud totiž nemusí protiprávně získané důkazy uznat a hříšník nejen že nebude potrestán, ale dostane od zaměstnavatele i tučné odškodné,“ varuje Ivan Janoušek.

### Nejlepší je prevence

Na zneužívání výpočetní techniky je proto nejlepší myslet již v pracovních smlouvách. Tam lze jasně definovat práva a povinnosti uživatelů. „Třeba to, že e-mail slouží výlučně pro pracovní korespondenci, že komunikace prostřednictvím ICQ, Skypu či Facebooku není dovolena nebo že není možné na počítače instalovat soukromý software. Smlouva by měla informovat i o monitoringu dodržování zásad komunikace a případných sankcích při jejich nedodržení,“ doručuje Binder. Pokud by zaměstnanec s monitorováním v rámci zákona nesouhlasil, nemusí s ním být uzavřen pracovní poměr.

Podle společnosti truconneXion elektronický monitoring již pomohl některým zaměstnavatelům k získání legálních důkazů, které soud při sporu zaměstnavatele se zaměstnancem akceptoval. „Monitoring pracovníků ale nesmí být zaměřován se špionáží, je třeba důsledně sledovat byt' velmi nejasné linie zákonů a respektovat právo na soukromí,“ dodává Robert Kleiner.

### Monitoring s mantinely

Zaměstnavatelé nesmějí při monitorování pracovních aktivit zaměstnanců překročit určité hranice. Pak by se i dobře míněná opatření mohla obrátit proti nim. Ideální je provádět pouze monitoring pracovních aktivit, například sledovat dobu strávenou prohlížením internetových stránek, frekvenci využívání klávesnice nebo počet vytištěných stránek z tiskárny. Vlastní obsah komunikace podle současných zákonů nesmí být monitorován vůbec či jen obezřetně a po poradě s odborníky.

V případě e-mailů je legitimní monitorovat, s kým zaměstnanec komunikuje a od koho korespondenci přijímá, případně jaké přílohy jsou součástí e-mailu. „Zaměstnavatel má právo vědět, s kým zaměstnanec komunikuje, ale obsah e-mailů standardně monitorován být nesmí. Zaměstnavatel ale může monitorovat, jestli e-mail neobsahuje například odkazy na nebezpečné stránky,“ uzavírá Jan Vojtěch Binder.

### Nejčastější pracovní-počítačové hříchy

Zneužití	Důsledky	
zábava (hry, filmy, facebook, hudba atp.)	ztráta pracovního času	
zneužívání e-mailu pro soukromou korespondenci	ztráta pracovního času, porušení bezpečnosti	
využití firemních počítačů k uložení soukromého obsahu	porušení bezpečnosti, kriminalizace	zaměstnavatele, získání tajných informací
on-line komunikace (chatování, ICQ, Skype)	ztráta pracovního času, porušení bezpečnosti	
on-line nákupy	ztráta pracovního času	

Zdroj: Apogeo Esteem, 2011

