



NorSIS, Norsk senter for informasjonssikring

Postadresse: pb 104, 2801 Gjøvik.

Besøksadresse: Merkantilveien 2, 2816 Gjøvik.

Tlf: (+47) 4000 5899 / Faks: (+47) 61170900 / E-post: post@norsis.no

Nettside: www.norsis.no

Dato: 17-01-07
Vår ref: 2007-04
Deres ref: 200500392

**Det kongelige Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO**

Høringsuttalelse fra NorSIS om:

**FORSLAG TIL REGLER OM ARBEIDSGIVERS TILGANG TIL ANSATTES
E-POST MV. – ENDRING AV PERSONOPPLYSNINGSLOVEN § 3 OG § 46,
NYTT KAPITTEL I PERSONOPPLYSNINGSFORSKRIFTEN OG NY
BESTEMMELSE I ARBEIDSMILJØLOVEN**

Innledning

Norsk senter for informasjonssikring (NorSIS) viser til brev av 17.10.2006 vedrørende endring av Personopplysningsloven § 3 og § 46, nytt kapittel i Personopplysningsforskriften og ny bestemmelse i Arbeidsmiljøloven, og vil med dette overbringe våre høringsuttalelser. NorSIS er opptatt av at sikkerheten ivaretas samtidig som både arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter også ivaretas. Det er derfor viktig at man setter søkelyset på håndteringen av e-post og arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv.

Høringsnotatet er tydelig og gir et godt bilde både problemstilling og løsningsalternativer. Vi ser i tillegg at samme problemstilling også kan oppstå på mobil, chattekanaler etc. At bare e-post brukes som eksempel gjennomgående, kan gi misforståelser i forhold til reglene. For eksempel kan det føles mye mer krenkende at telefonsamtaler overvåkes enn e-post. I praksis er det samme – begge er et kommunikasjonsmiddel som eies av arbeidsgiver.

I høringen ber dere spesifikt om tilbakemelding på tre spørsmål:

- Tilbakemelding på utgangspunktet for reguleringen (Kap. 5.5.1)
- Behov for andre konkrete unntak fra hovedregelen sett i sammenheng omtalen i 5.5.2 (Kap. 5.5.3)
- Krav om at arbeidsgiver i sin instruks skal ta eksplisitt stilling til virksomhetens behov for innsyn ved fravær (Kap. 5.5.3)

Vi gir under vårt syn på disse tre spørsmålene og avslutter med andre momenter vi mener er viktige i denne saken.

Tilbakemelding på utgangspunktet for reguleringen (Kap. 5.5.1)

NorSIS er enige med utgangspunktet for reguleringen gitt i kapittel 5.5.1 i høringsnotatet, selv om begge de beskrevne alternativene er gjennomførbare. Hovedårsakene til at vi også mener Alternativ 2 i høringen er det mest hensiktsmessige utgangspunktet er:

- De ansatte har ingen kontroll på hva andre sender til dem
- Når noen sender noe til en navngitt adresse i en organisasjon, så forventer denne at dette går direkte til denne personen
- Vi tror det er enklere og mer fleksibelt å regulere regler for innsyn enn regler for sperring av innsyn
- De ansatte er alltid en privatperson, men er arbeidstaker bare når arbeid utføres for arbeidsgiver

Et godt eksempel på det siste punktet er mobiltelefoner. Mange har i dag bare en mobiltelefon som brukes både i jobbsammenheng og privat – det er ikke noen skille lengre. For de fleste er det for upraktisk å ha to telefoner. Vi vet at dette for flere også gjelder for PC-er, e-post og lignende også.

Arbeidsgiver har i de siste årene beveget seg inn i arbeidstakerens private sfære gjennom mobiltelefoni, hjemmekontor, bærbare løsninger osv. Mange bedrifter har i dag bare mobiltelefoni som telefoniløsning. Da må arbeidsgiver også forvente at arbeidstakeren tar med seg mer av den private sfæren med seg inn i arbeidssituasjonen.

Avsender i en meldingsbasert kommunikasjonstjeneste, som e-post, har ofte en ikke uttalt forventning om denne behandles på samme måte som tradisjonell brevpost. Postlovens § 9 første ledd lyder "Avsender av postsending har råderett over postsendingen til den er utlevert til mottaker på bestemmelsesstedet." og § 13 første ledd "Enhver som utfører arbeid eller tjeneste for en postoperatør har varig taushetsplikt om det vedkommende gjennom virksomheten får kjennskap til om postsendingers avsendere, mottakere og innhold." Vi er vant til at disse forventningene oppfylles for vanlig brevpost, og det er ikke unaturlig at vi skal kunne ha tilsvarende forventninger til elektroniske medier. Det er verdt å merke seg at det i Postloven også åpnes for innsyn under gitte betingelser.

I Arkivforskriften § 3-2 så ser vi igjen prinsippet om at meldinger adressert til en person skal gå til denne først og at det er denne personen som normalt kan bestemme den videre behandlingen av meldingen.

Forskriften bør derfor, for eksempel i § 9-8, ta med en oppfordring til i større grad å ha egne adresser for ulike funksjoner i virksomheten. Et typisk eksempel er post@norsis.no som vi har opprettet for generelle henvendelser til NorSIS som virksomhet. Meldinger sendt dit er det ingen tvil om at er virksomhetsrelatert.

Behov for andre konkrete unntak fra hovedregelen sett i sammenheng omtalen i 5.5.2 (Kap. 5.5.3)

NorSIS mener også at unntakene er dekkende, men det er viktig at det klargjøres hvor grensene går for arbeidsgiver.

I forslaget til ny personopplysningsforskrift § 9-4 tredje ledd andre punktum lyder:

Arbeidsgiver skal, når den ansatte krever det, dokumentere at vilkårene for innsyn er oppfylt, hvilken metode for innsyn som ble benyttet, hvilke e-poster som ble åpnet samt resultatet av innsynet jf. § 2-16

Vi mener dokumentasjonskravet skal være absolutt, slik at § 9-4 tredje ledd andre punktum blir:

Arbeidsgiver skal dokumentere at vilkårene for innsyn er oppfylt, hvilken metode for innsyn som ble benyttet, hvilke e-poster som ble åpnet samt resultatet av innsynet jf. § 2-16.

NorSIS mener at muligheten for innsyn er nødvendig og skal være mulig, men at samtidig så har det enkelte individ krav på å få vite hvordan data de anser som personlige brukes av andre.

I § 9-4 første ledd bokstav b så kan bruken av begrepet "videresending" være problematisk med tanke på avsenders forventning om hvem meldingen går til. Hvis avsender ikke er klar over at den tiltenkte mottaker er fraværende, så kan denne i god tro sende personopplysninger om seg selv, andre eller tiltenkt mottaker som så havner hos noen andre. Generelt sett er automatisk videresending ikke en god løsning for å håndtere dette behovet. Automatisk svar med hvor virksomhetsrelaterte meldinger skal sendes er en bedre løsning, da denne gir avsender mulighet til selv å avgjøre om meldingen skal sendes dit eller ikke.

Krav om at arbeidsgiver i sin instruks skal ta eksplisitt stilling til virksomhetens behov for innsyn ved fravær (Kap. 5.5.3)

Hvis vi tar utgangspunkt i grunnregelen om at individet skal beskyttes, så er det enkleste at eventuelle innsyn skal begrunnes i en dokumentert instruks. Helst i en form som gjør at det blir dokumentert at individet er informert om instruksen før enn den blir brukt.

Et moment som taler i mot et absolutt krav om en instruks for at innsyn skal være mulig er at små bedrifter har ofte ikke instruks. Forskriften bør derfor dekke de minimumskrav og tiltak som gjelder for bedrifter som ikke har instruks. Den kan med fordel inneholde ytterligere krav og tiltak knyttet til innsyn eller andre krav til arbeidsgiver eller arbeidstaker.

§ 9-4 og § 9-5 i forskriften dekker mye av dette allerede. Men det kan være at krav til dokumentasjon og varsling bør være sterkere når instruks mangler enn når denne finnes.

Andre momenter

Bruk av begrepet "e-post"

Bruk av "e-post" i §§ 9-4, 9-5 og 9-8 bør byttes ut med et mer generelt begrep slik at disse oppfattes å bare omhandle e-post når intensjonen i forskriften er at den gjelder alle former for databehandling, -lagring og -transmisjon gjort av arbeidstakere på utstyr eid av arbeidsgiver som kan oppfattes som personlig. Mulige begreper som kan brukes er *melding*, *samtale* og *filer*. Det enkleste kan være å bruke *melding* og gi en vid

definisjon av dette begrepet i forskriften. Dette burde ikke medføre problemer i teksten da den bruker *varsel* om meldinger til arbeidstaker om innsyn mv. Det viktigste er at det kommer tydeligere fram at forskriften også gjelder annet enn e-post, for eksempel mobil, MSN, private filer og framtidige kommunikasjonsmåter.

Instruksens rimelighet

Instruks skal ikke være urimelig. NorSIS foreslår derfor følgende nytt nest siste og siste punktum i § 9-8 nest siste ledd:

Instruksen skal heller ikke være urimelig for noen av partene. Instruksen skal også ta hensyn til tredjeparters interesser der dette er nødvendig.

Er det for eksempel et rimelig krav at lengde av fravær før innsyn settes til en halv time? Hvor grensen går er vanskelig å si. Kan det formuleres noe om at dersom det er behov for kortere tid enn tre virkedager bør det i større grad tilrettelegges for felles postkasser slik som for eksempel salg@virksomhet.no.

Generell betraktning

Det er i både arbeidsgiveres og arbeidstakeres interesse at uredlige individer kan oppdages og på denne måten hindres i å gjøre stor skade på virksomheten eller utføre ulovlige handlinger.

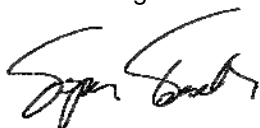
I et demokratisk samfunn er det nok med sporbarhet som gir grunnlag til å beskrive et hendelsesforløp ved avvik. Det er ikke nødvendig med full overvåkning av alle til enhver tid for å oppnå dette. Samme betraktning gjelder så godt som alle virksomheter også. En må ta utgangspunkt i at de fleste er redelige og ønsker å gjøre en god jobb.

NorSIS mener at høringen viser at det er gjort et grundig forarbeid i å finne en god balanse mellom disse behovene.

Konklusjon

NorSIS mener forslaget i høringen sammen med de endringene vi har foreslått vil oppnå den nødvendige balansen mellom arbeidsgiveres behov for innsyn for å beskytte virksomhetens interesser og arbeidstakeres behov for beskyttelse av sin personlige sfære.

Med vennlig hilsen



Espen Torseth
Seniorrådgiver
NorSIS