

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 Oslo

Vår dato
15.01.2007

Vår referanse

Deres dato
17.10.2006

Deres referanse
200500392

Vår saksbehandler
Mari Hellesylt

FORSLAG TIL REGLER OM ARBEIDSGIVERS TILGANG TIL ANSATTES E-POST MV.

Vi viser til Fornyings- og administrasjonsdepartementets høringsbrev av 17. oktober 2006 vedrørende forslag til regler om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv. Telenor ønsker å inngi merknader til høringsforslaget og disse fremkommer nedenfor. Vi gjør oppmerksom på at Telenor, i samarbeid med tillitsvalgte, i flere år har praktisert en instruks for innsyn i ansattes e-post og dataområder. Instruksen ivaretar de hensyn og avveininger forskriften tar sikte på å regulere, og er etter vårt syn et velegnet verktøy for å ivareta arbeidsgivers saklige behov for innsyn og arbeidstakers behov for vern av en privat sfære. Telenor vil likevel tilkjenne vår prinsipielle holdning til høringsforslaget.

Utgangspunktet for reguleringen

Telenor er prinsipielt uenig i utgangspunktet for reguleringen som vil innebære at arbeidsgiver i utgangspunktet ikke skal ha tilgang til den ansattes arbeidsrelaterte e-post og elektroniske lagrede opplysninger mv. Etter vårt syn harmonerer dette dårlig med underliggende arbeidsrettslige prinsipper. I utgangspunktet stilles datautstyret med tilhørende e-postadresse til arbeidstakers rådighet som et verktøy for å løse arbeidsrelaterte oppgaver. Arbeidsgiver har eiendomsretten til datautstyret og arbeidsresultatet, og er ansvarlig for bruken. Forskriften bør reflektere dette utgangspunktet når det gjelder tilgang til arbeidsrelaterte opplysninger. Slik forslaget ligger vil det kunne skape uklarhet mht. bruk av elektronisk utstyr i arbeidssammenheng og eierskapet til arbeidsresultatet i arbeidsforhold. Dette inntrykket forsterkes ved at det gis uklare signaler om hva som gjelder for elektronisk lagrede opplysninger, jf. § 9-1. I hovedregelen i § 9-3 slås det uttrykkelig fast at arbeidsgiver ikke har adgang til å gjennomføre, åpne eller lese elektronisk lagrede opplysninger. Sett bort fra den generelle bestemmelsen i § 9-1 gjelder ikke tilsvarende klare unntaksregler. Dette er særlig uheldig og lite praktisk, tatt i betraktning at datautstyr er et integrert arbeidsverktøy, der arbeidsresultatet rutinemessig lagres på arbeidstakers personlige dataområder.

Telenors oppfatning er derfor at en forskriftsregulering bør gå langs de linjer som Arbeidslivslovutvalgets la til grunn i sitt forslag til lovregulering, og som fikk støtte av de største arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Dette kan best ivaretas ved å vende utgangspunktet for regulering i samsvar med høringsbrevets alternativ 1.

§ 9-4 Unntak - fravær

Forskriftsforslagets § 9-4 legger opp til en unntaksbestemmelse for innsyn i personlig e-postkasse ved arbeidstakers fravær. Det er noe uklart om de tre bestemmelsene er alternative eller kumulative.

Adgangen til innsyn bør bygge på et generelt vurderingstema, uavhengig av antall fraværsdager og hvorvidt det gjelder pålegg om videresending av e-post mv., momenter som har begrenset betydning dersom arbeidsgiver har et velbegrunnet behov for innsyn.

I annet ledd foreslås det at arbeidsgiver skal begrense behovet for at e-posten må åpnes, for eksempel ved at e-postkassen gjøres inaktiv ved uforutsett fravær. Vi anser forslaget til løsning som uhensiktsmessig både for arbeidstaker og arbeidsgiver, som begge kan ha behov for tilgang til e-postkassen ved uforutsett fravær.

§ 9-5 Unntak - mistanke om straffbare forhold

Det følger av bokstav c) at arbeidsgiver kan gjennomføre mv. e-post dersom det foreligger begrunnet mistanke om at sending av e-posten medfører *grovt brudd* på de plikter som følger av arbeidsforholdet. Vi forstår dette til å gjelde avskjedslignende forhold jf. arbeidsmiljøloven § 15-7, og det bør i så fall vurderes sagt uttrykkelig av veiledningssyn.

I andre ledd § 9-5, 2. ledd foreslås det at "den som e-postkassen er knyttet til skal om mulig skal få uttale seg før gjennomføring mv. skjer...". Hvis det først foreligger en mistanke om straffbare forhold, anser vi det som lite praktisk at den ansatte skal bli orientert i forkant av en gjennomføring av den ansattes personlige e-postkasse.

§ 9-7 - Varsling


I tredje ledd reguleres behandling uten forutgående varsel. I slike tilfeller bør kravet være at det så snart det er *praktisk mulig* sendes skriftlig underretning, jf. andre ledd.

Det fremstår som noe uklart hvordan varslings-, informasjons- og begrunnelsesbestemmelsene i § 9-4 og 9-5 forholder seg til den generelle bestemmelsen i § 9-7 og unntaksbestemmelsen jf. personopplysningsloven § 23. Dette bør vurderes klargjort.

§ 9-8 – Instruks for bruk av virksomhetens elektroniske utstyr

Det stilles krav til årlig revisjon av instruksene. Telenor slutter seg til behovet for revisjon, men mener det er mer hensiktsmessig med en funksjonell regel for eksempel "ved behov" enn med en detaljregulering som foreslått.

Med hilsen
Telenor ASA


Mari Hellesylt,
Juridisk fagansvarlig HR