



PETROLEUMSTILSYNET

Vedlegg

200500392-99

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavd.  
Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

Vår saksbehandler

Deres ref.

Vår ref. (bes oppgitt ved svar)  
Ptil 2006/1427/LH/GMO/JRo

Dato  
8.1.2007

**Svar på høring - Forslag til regler om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv. -  
Endring av personopplysningsloven, nytt kapittel i personopplysningsforskriften og ny  
bestemmelse i arbeidsmiljøloven**

Vi viser til brev fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet av 17.10.2006, ref. 200500392 med høring av forslag til regler om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv.

Det fremgår av høringen at de foreslåtte reglene i hovedsak er ment som en klargjøring av gjeldende krav på området, og at det ikke er ment å gjøre noen vesentlig endring i innsynsretten slik personopplysningsloven har vært håndhevet av Datatilsynet.

Ptil har for sin del etablert en praksis på det aktuelle området med grunnlag i interne instruksjer og retningslinjer for bruk av sitt datasystem. Herunder en retningslinje for arbeidsgivers innsyn i e-post, datafiler og logger som er utarbeidet og fastsatt etter uformelt samråd med Datatilsynet og etter drøfting med de tillitsvalgte.

Vi legger derfor til grunn at forslaget ikke innebærer vesentlige administrative konsekvenser for oss.

Vi har følgende kommentarer til de enkelte delene av forslaget:

Vi merker oss at det foreslås innført adgang for Datatilsynet til å pålegge overtredelsesgebyr ved overtredelse av personopplysningsloven eller forskrifter i medhold av den. Dette kommer da i tillegg til de sanksjonsmulighetene en har i dag. Forslaget vil innebære at håndhevsingsmulighetene ved brudd på personopplysningsloven vil være flere enn ved brudd på bestemmelser som kun er hjemlet i arbeidsmiljøloven, selv om brudd på reglene om arbeidsgivers e-postinnsyn ikke skiller seg prinsipielt fra andre bestemmelser om arbeidsforholdet og som kun er hjemlet i arbeidsmiljøloven.

Vi merker oss at utkastet til nytt kap 9 i personopplysningsforskriften gjelder arbeidsgivers gjennomlysning, åpning eller lesing av e-post og overvåkning av elektronisk utstyr. Videre at reglene skal gjelde tilsvarende så langt de passer for arbeidsgivers gjennomlysning mv. av annen elektronisk kommunikasjon og av elektronisk lagrede opplysninger.

Vi er enig i forslaget om at utgangspunktet for reglene skal være at arbeidsgiver ikke har rett til innsyn med mindre et av de presiserte unntakene er tilstede eller annet framgår av instruks som nevnt i §§ 9-4 og 9-6, og mener dette er det beste grunnlaget for en tillitsbasert arbeidsplass. Vi foreslår imidlertid at det i så fall klargjøres at det også er unntak for følgende:

I forskriftsutkastet §§ 9-4 og 9-5 fremgår det i hvilke tilfeller arbeidsgiver unntaksvis kan åpne/gjennomsøke mv. ansattes e-post mv. Disse bestemmelsene dekker imidlertid, slik vi ser det ikke de tilfellene der det er behov for innsyn av hensyn til administrasjonen av datasystemet og ivaretagelsen av sikkerheten i datasystemet, dvs. formål som er nevnt i forskriften § 7-11 som gjelder unntak fra meldeplikt til Datatilsynet ved behandling av aktivitetslogg. Også for disse formålene vil det kunne være nødvendig å åpne e-post eller vedlegg til e-post, datafiler på personlig område mv, f.eks. fordi disse pga størrelsen eller annet skaper vanskeligheter for drift av eller sikkerhet i systemet, men der forholdet ikke dekkes av den foreslåtte § 9-5 bokstav c. Vi antar at det etter dagens regler er adgang til innsyn for disse formålene, og foreslår at dette klargjøres i det nye kap. 9. Ved denne type innsyn vil det sjelden være aktuelt å varsle på forhånd.

I § 9-4 fremgår det at bokstav a og b kan fravikes gjennom instruks. Også § 9-6 kan fravikes, gjennom instruks eller skriftlig avtale. Det er imidlertid uklart i hvilken grad disse reglene kan fravikes, f.eks. om de kan settes helt til side. Herunder stiller vi spørsmål om § 9-4 bokstav a og b kan fravikes slik at vår nåværende retningslinje kan opprettholdes på dette punktet: "I medhold av personopplysningsloven § 8 bokstav f har arbeidsgiver rett til innsyn i arbeidsrelatert e-post og datafiler på personlig område samt logger uten samtykke fra den enkelte ansatte. Dette gjelder der *formålet* med innsynet er det saklige behovet i forbindelse med den *daglige driften av virksomheten*, typisk der den ansatte er på ferie/reise, ..."

I § 9-4 bokstav c framgår at det skal være "god grunn" til å tro... Vi stiller spørsmål ved om dette kriteriet er for strengt.

I § 9-5 bokstav c sammenholdt med merknaden til bestemmelsen, fremgår det at vilkåret for innsyn først er oppfylt når e-posten er avsendt. Vi stiller spørsmål ved om også dette kriteriet er for strengt.

Vi legger ellers til grunn at frivillig samtykke iht personopplysningsloven § 8 fortsatt vil være et selvstendig grunnlag for innsyn.

Med hilsen

Olaf Thuestad e.f.  
direktør rammesetting

Linda Halvorsen  
juridisk rådgiver

DETTE BREVET ER GODKJENT  
ELEKTRONISK I PETROLEUMSTILSYNET  
OG HAR DERFOR INGEN SIGNATUR