



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
16.01.2007

DERES DATO
17.10.2006

VÅR SAKSBEHANDLER
Elin Kværnø tlf 97 54 90 73
Marie Indahl
Ashild Revhaug

VÅR REFERANSE
2006/18512 1646/2007
DERES REFERANSE
200500392

1 av 4

Fornyings - og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 Oslo

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

Det vises til brev fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) vedrørende forslag til nye regler om arbeidsgivers adgang til ansattes e-post, sendt på høring 17. oktober 2006.

Direktoratet for arbeidstilsynet har følgende merknader til forslaget.

Innledende merknader

Kontrolltematikken representerer to interesser som ofte er motstridende, arbeidsgivers ønske om å iverksette kontrolltiltak på den ene side og arbeidstakers personverninteresser på den andre. Det er derfor viktig med en mest mulig klar og forutsigbar rettstilstand som samtidig på en hensiktsmessig måte balanserer arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Dette er spesielt viktig for å forsøke å forebygge arbeidsmiljøproblemer, f eks forringelse av kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet som kan oppstå i tilfeller hvor arbeidsgiver utøver sin adgang til kontrolltiltak.

Når det gjelder utgangspunktet for reguleringen vil Arbeidstilsynet bemerke at vi ser det som positivt at arbeidsgiver bevisstgjøres med hensyn til at det er begrenset innsyn i ansattes e post. På den andre side legges det opp til at viktige skjønnsmessige vurderinger tilsidesettes, som forholdsmessighetsvurderingen/proposjonalitetsprinsippet. Samtidig bemerkes det at det ved et negativt utgangspunkt (arbeidsgiver har ikke adgang til innsyn) vil være et sterkt behov for arbeidsgiver å lage kjøreregler for hvordan kommunikasjon ved arbeidsstedet skal foregå, herunder bruk av e-post. Det vil med dette stilles strenge krav til en arbeidstaker for hvordan man skal benytte kommunikasjonsmidler.

Arbeidstilsynet er usikre på om det er vurdert i tilstrekkelig grad hvorvidt reglene bør befinne seg i personopplysningsforskriften, og ikke i arbeidsmiljøloven, ettersom reglene omhandler arbeidsforhold. Et spørsmål i denne forbindelse er hvor "stor plass" slike spesielle regler bør ha i arbeidsmiljøloven og i tillegg er Datatilsynet tilsynsmyndighet i disse sakene.

Merknader til noen av de nye bestemmelsene

Merknader til forslag til endring i arbeidsmiljøloven, ny § 9-3.

De nye bestemmelsene representerer regulering av praktisk viktige kontrolltiltak, hvor arbeidsgivers kontrolladgang vektet mot arbeidstakers rett til personvern. Det er altså forhold som i stor grad berører arbeidsmiljøet som reguleres. Arbeidstilsynet ser det som positivt og nødvendig av informasjonshensyn at en henvisningsbestemmelse blir tatt inn i arbeidsmiljøloven.

POSTADRESSE
Statens Hus
7468 Trondheim
Norge

E-POST
direktoratet@atil.no
INTERNETT
www.arbeidstilsynet.no

TELEFON
73 19 97 00
TELEFAKS
73 19 97 01

ORGANISASJONSNR
974761211



Det bør vurderes å ta inn en bestemmelse om arbeidsgivers informasjonsplikt i arbeidsmiljøloven, slik at plikten (og derved retten for arbeidstaker) fremgår klart. Forslag til ordlyd: Arbeidsgiver skal så lang som mulig informere arbeidstaker om gjennomføring, mv. før gjennomføringen iverksettes. At en slik plikt fremgår av loven understreker at det bør foregå en viss samhandling i forkant av en eventuell gjennomføring, noe som er viktig for arbeidsmiljøet.

Merknader til endringer i Personopplysningsforskriften

Merknader til § 9-2 Definisjoner

Hvilken betydning vil skille mellom privat e post og virksomhetsrelatert e post få i praksis? Det må vel være at arbeidsgiver etter § 9-4 ikke kan lese privat e post, mens dette kan gjøres etter § 9-5. At arbeidsgiver bare kan lese virksomhetsrelatert e post etter § 9-4 og altså ikke privat e post bør fremgå klarere. Vi stiller også spørsmål om privat e post bør defineres, samt virksomhetsrelatert e postkasse, for ytterligere klargjøring.

Utgangspunktet på tre dager i bokstav a) kan synes vel kort, da man kan fravike (både kortere og lengre) i instruks jf § 9-4 andre ledd. Etter § 9-7 skal man varsles, så langt det er mulig. Useriøs arbeidsgiver kan misbruke ordningen og hevde det ikke var mulig å varsle pga helg.

Merknader til § 9-3 Hovedregel

Arbeidstilsynet finner det mer hensiktsmessig med en overskrift som tilkjenner innholdet i regelen. Vi foreslår at overskriften lyder tilnærmet overskriften i den foreslåtte § 9-3 i AML.

Arbeidstilsynet oppfatter hovedregelen som fornuftig. I avveiningen mellom arbeidsgivers behov for kontroll, og på den annen side arbeidstakeres psykososiale miljø, er vi av den oppfatning at utgangspunktet om at arbeidsgiver ikke har en umiddelbar rett til å iverksette kontrolltiltak, (dersom det ikke foreligger særlige unntak) sikrer et best mulig psykososialt miljø på arbeidsplassen. Risiko eller usikkerhet med hensyn til at arbeidsgiver skal kunne sjekke (gjennomføre, åpne eller lese) en ansatts e-post, kan være belastende for en arbeidstaker, og kan oppleves som krenkende i forhold til den private sfære på et arbeidssted.

På en annen side er det viktig at det sikres et best mulig samarbeidsklima på arbeidsplassen, og her kan klare kjøregler i form av utarbeidelse av en instruks være et avgjørende tiltak. Mer om dette i kommentaren til § 9-8.

Merknader til § 9-4 Unntak ved den ansattes fravær

Arbeidstilsynet ser at arbeidsgiver vil kunne ha et legitimt behov for innsyn ved arbeidstakers fravær. Regelen gjelder kun virksomhetsrelatert e-post, jf. definisjonen i § 9-2.

Imidlertid kan det være fornuftig at det skilles mellom planlagt og uforutsett fravær.

Problemstillingen er tatt opp til vurdering i høringsnotatet, og vi mener det er hensiktsmessig å foreta et slikt skille i forskriften, og at dette skillet bør fremgå mye klarere.

Arbeidstilsynet ser positivt på at det utarbeides instruks i virksomheten som blant annet regulerer innsyn ved planlagt fravær. Utarbeidelse av instruks kan være med på å demme opp for konflikter og sikre det psykososiale arbeidsmiljøet.

Merknader til § 9-5 Unntak ved mistanke om straffbare forhold mv.

Bestemmelsen omhandler mistanke om straffbare forhold og mistanke om illojal opptreden fra arbeidstakers side. Sistnevnte kan med fordel fremgå av overskriften, idet det kan oppleves



stigmatiserende for en arbeidstaker som er under mistanke om illojal opptreden at bestemmelsen i hovedsak viser til straffbare forhold.

Bestemmelsen åpner for at arbeidsgiver gis adgang til å gjennomføre, m.m. privat e-post hos en ansatt ved begrunnet mistanke om kritikkverdige forhold/straffbare forhold. Arbeidstilsynet er av den oppfatning at en gjennomføring mv., ved begrunnet mistanke om illojal opptreden, bør reserveres til de tilfeller der avdekking av et slikt forhold kan lede til suspensjon (aml. § 15-13, og endelig avskjed, aml. § 15-14). Dette later til å være i tråd med kriteriet i bokstav c), som henviser til grove pliktbrudd.

Merknader til § 9-7 Varsling

Bestemmelsen i § 9-7 omhandler arbeidstakers rett til informasjon i forkant av en gjennomføring, mv. Arbeidstilsynet mener at det vil være hensiktsmessig om overskriften ble endret til: "informasjon om innsyn", på grunn av assosiasjoner til de foreliggende varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 2-5. Begrepsbruken om varsling bør begrenses til disse tilfellene.

Ideelt sett hadde det vært ønskelig om det framgikk av forskriften at det ved varsling/informering bør utarbeides retningslinjer for hvordan en arbeidstaker som får et varsel om innsyn i dennes e-post, kan gå fram for å ivareta sine interesser.

Det er viktig å merke seg at arbeidsgivers behov for innsyn kan være basert på alvorlige mistanker, og at innsyn i ansattes e-post da gjennomføres for å bekreftede eller avkreftede mistanke om straffbare eller uetiske handlinger/normbrudd. Tydelighet om arbeidstakers handlingsmuligheter ved et varsel kan bidra til at arbeidstakers følelse av kontroll ivaretas, - og at man derved legger opp til en konfliktdependende prosess. Avklaringer om hvor reelt det frivillig samtykket er ved et varsel bør kanskje også avklares. At arbeidsgiver er tydelig på hvilke tiltak som settes i gang dersom mistanker til en arbeidstaker bekreftes ved et innsyn kan være konfliktdependende. Videre er det sentralt at arbeidstakere kjenner til at et "varsel" på ingen måte er en bekreftelse på at arbeidstaker har benyttet dataverktøyet på noen ureglementert måte. Dette for å unngå at misforståelser og en unødvendig belastning for arbeidstaker som mottar et varsel hvis denne informasjonen ikke er gitt på forhånd. Innsyn kan like gjerne gjennomføres for å avkreftede en mistanke.

Endelig påpekes at det manglende skillet mellom planlagt fravær og uforutsett fravær vanskeliggjør hvordan bestemmelsen i § 9-7 skal anvendes.

Merknader til § 9-8 Instruks for bruk av virksomhetens elektroniske utstyr

Overskriften kan med fordel endres således at det fremgår klarere at instruks i denne sammenheng også omfatter arbeidsgivers adgang til innsyn, og de fremgangsmåter som da skal gjelde.

Arbeidstilsynet mener det bør oppstilles et krav om at det utarbeides datainstruks om arbeidsgivers adgang til innsyn. Arbeidstaker kan også ha forventinger til arbeidsgiver om hva denne tillater når det gjelder hva dataverktøyet kan brukes til. I en datainstruks kan slike forventinger formaliseres og spilleregler tydeliggjøres. Uklare spilleregler eller situasjoner der spillereglene brytes kan medføre at den nødvendige tilliten mellom arbeidsgivere og arbeidstakere brytes og virksomhetens psykososiale arbeidsmiljø forringes. Er det psykososiale arbeidsmiljøet preget av manglende tillit kan dette i seg selv skape et behov for å kontrollere arbeidstakerens e-post. Krav til arbeidsgiver om informasjon før innsyn gir klare spilleregler som kan gi den effekt at arbeidstaker forsikres om



VÅR DATO
16.01.2007

VÅR REFERANSE
2006/18512 1646/2007

4 av 4

at arbeidsgiver ikke sjekker e-post uten arbeidstakers kjennskap til at så skjer. Dette bør gjelde for alle virksomheter uansett om det er utarbeidet en datainstruks eller ikke.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gaute Ivar Bjørn
avdelingsdirektør, Lov og regelverk

Elin Kværnø
rådgiver, Lov og regelverk