

Høyringsfråsegn – Forslag til regler om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv.

Frå Norwegian UNIX User Group (NUUG)

Norsk UNIX user group (NUUG) er ei ikkje-kommersiell foreining for UNIX-brukarar i Noreg.

NUUG set pris på at det vert utarbeidd klåre reglar på dette feltet.

Eit viktig føremål med ei slik forskriftsendring er å **forebygge**, ikkje berre handtere, konflikter om arbeidsgjevar sitt innsyn i elektronisk kommunikasjon. Det bør såleis gå klarare fram at verksemda/arbeidsgjevar har eit ansvar for å lage løysingar/rutiner for informasjonsflyt som minimerer behovet for å leite i personlege postboksar.

Dette har òg ei økonomisk/administrativ side. At viktig, verksemdsrelatert informasjon i stort monn berre finst i dei personlege postkassene til enkelttilsette gjer gjenfinning komplisert/arbeidskrevjande og gjev dårleg sikring mot sletting av informasjon som ikkje burde ha vore sletta. Dette gjev kostnader for verksemda og er lite tilfredsstillande for tredje partar som har interesse av korleis verksemda handterer opplysingane.

Punkt høyringsnotatet eksplisitt bed om tilbakemelding på

I 5.5.1 bed høyringsnotatet om tilbakemelding på utgangspunktet for reguleringa. NUUG ser det som rett og viktig å ta utgangspunkt i at arbeidsgjevar **ikkje** har tilgang til dei tilsette sine personlege postboksar.

Under 5.5.3 bed høyringsnotatet om tilbakemelding på to punkt:

- Trengst andre konkrete unntak frå hovudregelen?
- Bør arbeidsgjevar ha høve til innsyn i dei tilsette sine postboksar ved planlagt fråver **utan** å ha utarbeidd instruks om korleis slikt skal gjerast, og behovet for det minimerast.

Vi ser **ikkje** at det trengst fleire konkrete unntak frå hovudregelen, og fryktar at slike vil redusere arbeidsgjevar sine insentiv til å utarbeide reglar/rutiner som minimerer behovet for innsyn i personlege postboksar.

Arbeidsgjevar bør etter vårt syn **ikkje** ha høve til innsyn i personlege postboksar ved planlagt fråver dersom det ikkje er utarbeidd instruksar om korleis tilsette skal handtere denne situasjonen. Vi deler departementet si vurdering om at ein slik regel vil uthole forskrifta. Det er ingen grunn til å svekke arbeidsgjevarane sine insentiv til å utarbeide reglar/rutiner.

Andre merknader

Arbeidsgjevar si plikt/insentiv til å utarbeide reglar/rutiner som minimerer behovet for innsyn i personlege postboksar

Etter det vi kan sjå, inneber framlegget til forskrift at mangel på slike reglar/rutiner ikkje har andre konsekvensar enn at arbeidsgjevar ikkje får tilgang til personlege postboksar ved planlagt fråver. Dette er, etter vårt syn, for svake

insentiv. Forskrifta bør klårare legge opp til at slike reglar/rutiner **skal** utarbeidast.

Endring av §46 i personopplysingslova («Overtredelsesgebyr»)

Vi stiller oss positive til framlegget. Det svekkar lova dersom det i praksis ikkje er straff for å bryte henne.

Framlegget til ny §9-6 i personopplysingsforskrifta («Innsyn ved arbeidsforholdets opphør»)

Ved plutselig, ikkje planlagt avslutting av tilsettinga (t.d. dødsfall) vil nokre av dei same omsyna som i §9-4 kunne kome til å gjelde. (Verksemdsrelatert e-post som ein ikkje lenger kan få den tilsette til å vidareformidle.)