



LEIÐBEININGAR

um meðferð tölvupósts, skráasvæða og eftirlit með netnotkun

Leiðbeiningar þessar fjalla um meðferð tölvupósts, skráasvæða og eftirlit með netnotkun starfsmanna á vinnustöðum en þær má jafnframt hafa að leiðarljósi við aðrar sambærilegar aðstæður, svo sem hvað varðar tölvupóst, skráasvæði og netnotkun nemenda við skóla. Leiðbeiningarnar eru byggðar á lögum um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga, nr. 90/2018, og almennu persónuverndarreglugerðinni, þ.e. reglugerð (ESB) 2016/679. Auk þeirra sjónarmiða sem fram koma í leiðbeiningum þessum ber ábyrgðaraðilum ávallt að tryggja að ákvæðum persónuverndarlöggjafarinnar sé fylgt að öðru leyti.

Leiðbeiningunum er skipt í fjóra kafla. Í fyrsta kafla er fjallað um atriði sem gæta þarf að við upphaf starfs, í öðrum kafla er farið yfir skoðun tölvupósts, skráasvæða og netnotkun á meðan á starfi stendur, í þriðja kafla er fjallað um meðferð tölvupósthólfa, netfanga og skráasvæða við starfslok og í fjórða kafla er farið yfir heimildir vinnuveitanda til að skoða pósthólf og skráasvæði starfsmanna eftir starfslok.

Við allt eftirlit og skoðun vinnuveitanda á tölvupósti, skráasvæði eða netnotkun starfsmanna ber að gæta þess að jafnvægi ríki milli einkalífsréttar starfsmanna annars vegar og hagsmuna vinnuveitanda af því að hafa eðlilegt eftirlit með starfsmönnum sínum hins vegar, svo sem í þágu netöryggis.

1. Við upphaf starfs

Við upphaf starfs ætti að fræða starfsmenn um hvernig heimilt er að nota vél- og hugbúnað sem vinnuveitandi lætur starfsmanni í té og upplýsa um verklagsreglur sem kunna að vera í gildi um þá notkun. Meðal annars ætti að upplýsa um eftirtalin atriði:

- Hvort heimilt sé að nota vinnunetfang, tölvupósthólf og skráasvæði í einkaerindum.
- Hvernig fara skuli með einkatölvupóst sem berst á vinnupósthólf, t.d. með leiðbeiningum um að vista slíkan póst í sérstakri möppu undir heitinu „Einkamál“ eða um að eyða honum, eftir atvikum þegar hann hefur verið framsendur á einkapósthólf starfsmannsins.
- Að hvaða marki persónuleg netnotkun sé heimil og hvaða vél- og hugbúnað megi þá nota.



- Hvers konar netnotkun sé bönnuð. Í því felst m.a. að upplýsa um hvort bannað sé að sækja á Netið tiltekið efni og/eða senda slíkt efni í tölvupósti. Einnig gæti verið tilefni til að banna notkun efnis sem hættu er á að geti verið vírussmitað. Þá mætti upplýsa um hvernig starfsmenn geti brugðist við ef þeir lenda fyrir mistök á slíkum vefsíðum eða fá slíkt efni sent með tölvupósti.
- Hvernig upplýsingar um netnotkun og afrit af tölvupóstum og skráasvæðum eru varðveitt, þ. á m. hversu lengi og í hvaða tilgangi.
- Hvort og þá hvernig eftirliti með tölvupósts-, skráasvæðis- og netnotkun er háttáð af hálfu vinnuveitanda.

Fræðslu um framangreint ætti að veita með sannanlegum hætti, svo sem með því að fá undirritun starfsmanns á skjal með viðeigandi upplýsingum. Þá getur verið æskilegt að mæla skýrlega fyrir um veitingu fræðslu í skriflegum verklagsreglum.

2. Skoðun á tölvupósti á meðan á starfi stendur

Í ákveðnum tilvikum getur verið heimilt að skoða tölvupóst, skráasvæði eða netnotkun starfsmanna.

Að vissum skilyrðum uppfylltum getur verið heimilt að skoða tölvupóst, skráasvæði eða upplýsingar um netnotkun starfsmanna, en slíkt þarf alltaf að meta með hliðsjón af aðstæðum hverju sinni. Slík skoðun þarf ávallt að fara fram á grundvelli [heimildar](#) í persónuverndarlögum og framkvæmd skoðunarinnar þarf að uppfylla [meginreglur](#) laganna.

Sú heimild sem einna helst kemur til greina þegar skoða á tölvupósthólf, skráasvæði eða netnotkun starfsmanna er 6. tölul. 1. mgr. 9. gr. persónuverndarlaga, þess efnis að vinnslan sé nauðsynleg í þágu lögmætra hagsmuna. Til að skoðun sé heimil á þeim grundvelli verða að vera til staðar lögmætir hagsmunir, skoðunin verður að vera nauðsynleg í þágu þeirra hagsmuna og þeir hagsmunir verða að vega þyngra en hagsmunir og grundvallarréttindi og frelsi starfsmannsins sem krefjast verndar persónuupplýsinga.

Athygli er vakin á því að við skoðun á einkatölvupósti starfsmanna, þ.e. tölvupósti sem ekki tengist starfsemi vinnuveitanda en er vistaður í vinnupósthólfi, verður í flestum tilfellum talið að hagsmunir og grundvallarréttindi og frelsi starfsmannsins vegi þyngra en hagsmunir vinnuveitanda af því að skoða tölvupóstinn. Hið sama má segja um skoðun á einkagögnum sem vistuð eru á skráasvæði starfsmanns. Almennt er því óheimilt að skoða einkatölvupóst eða einkagögn á skráasvæði starfsmanns nema brýna nauðsyn beri til, svo sem vegna tölvuvíruss eða sambærilegs tæknilegs atviks.

Skoðunin verður einnig að uppfylla meginreglur persónuverndarlaganna. Í því felst meðal annars að hún verður að vera lögmæt, sanngjörn og gagnsæ gagnvart hinum skráða og að hún má ekki vera umfram það sem nauðsynlegt er í þágu tilgangs hennar.

Til að skoðun á pósthólfi eða skráasvæði sé sanngjörn og gagnsæ verður almennt að upplýsa starfsmann um hana og veita honum kost á að vera viðstaddur slíka skoðun, verði því komið við. Geti starfsmaður ekki verið viðstaddur skoðunina sjálfur ætti að veita honum færi á að tilnefna annan í sinn stað.



Dæmi 1

Starfsmaður fyrirtækisins X sendir tölvupóst á yfirmann og tilkynnir að hann komi ekki til vinnu vegna tilfallandi veikinda. Starfsmaðurinn á að halda kynningu á fyrirtækinu sama dag fyrir hóp nemenda sem nauðsynlegt er að afboða. Reynt er að hafa samband við starfsmanninn til að afla tengiliðaupplýsinga forsvarsmanns hópsins en þær tilraunir bera ekki árangur. Starfsmaðurinn er sá eini sem hefur verið í samskiptum við hópinn og tengiliðaupplýsingarnar eru eingöngu aðgengilegar í pósthólfi starfsmannsins.

Í þessu tilviki getur verið heimilt að skoða pósthólf starfsmannsins til að afla nauðsynlegra upplýsinga.

Dæmi 2

Yfirmaður hjá fyrirtækinu X fer í pósthólf starfsmanns, sem er fjarverandi vegna tilfallandi veikinda, til að afla tengiliðaupplýsinga svo að hægt sé að afboða hóp nemenda sem er bókaður í heimsókn sama dag. Áður er reynt að hafa samband við starfsmanninn en þær tilraunir bera ekki árangur. Samtímis sækir yfirmaðurinn tengiliðaupplýsingar vegna annars hóps sem boðaður er í sambærilega kynningu þremur vikum seinna, til þess að ekki þurfi að opna pósthólfið aftur ef upp koma sambærileg veikindi á þeim degi. Ekkert liggur hins vegar fyrir um að starfsmaðurinn verði fjarverandi á þeim degi sem síðarnefndi hópurinn er boðaður á.

Með hliðsjón af meðalhófsreglu persónuverndarlaga verður ekki talið að í þessu tilviki hafi verið heimilt að afla upplýsinga um hópinn sem boðaður var eftir þrjár vikur, enda lá ekki fyrir að sú skoðun væri nauðsynleg til að ná fram þeim hagsmunum sem stefnt var að.

Dæmi 3

Starfsmaður fyrirtækisins X er frá vinnu vegna langvinnra veikinda. Starfsmaðurinn hefur verið í reglulegum tölvupóstsamskiptum við vinnuveitanda sinn vegna yfirstandandi verkefna en hefur ekki mætt til vinnu. Hann hefur þó aðgang að pósthólfinu sínu að heiman. Fyrirtækinu er nauðsynlegt að afla gagna sem eingöngu eru í pósthólfi starfsmannsins og varða rekstur fyrirtækisins. Fyrirtækið opnar því pósthólf starfsmannsins til að afla gagnanna.

Þrátt fyrir að fyrirtækinu gæti verið heimilt að afla gagnanna í þessu tilfalli verður skoðun vinnuveitanda á pósthólfinu jafnframt að uppfylla meginreglur persónuverndarlaga, þ. á m. um meðalhóf og sanngirni. Þar sem viðkomandi starfsmaður hefur verið í reglulegum samskiptum við fyrirtækið verður öflun umræddra gagna án aðkomu starfsmannsins að líkindum ekki talin hafa verið heimil, enda hefði verið mögulegt að afla þeirra með öðrum leiðum sem hefðu falið í sér minni íhlotun í einkalíf starfsmannsins, t.d. með því að óska eftir því að starfsmaðurinn framsendi umræddar upplýsingar á næsta yfirmann.



Dæmi 4

Starfsmaður fyrirtækisins X er í orlofi og ekki með aðgang að pósthólfinu sínu. Á meðan á orlofinu stendur berast öðrum starfsmönnum og viðskiptavinum fyrirtækisins tölvupóstar frá netfangi starfsmannsins sem innihalda tölvuvírus. Hringt er í starfsmanninn og honum tilkynnt um að nauðsynlegt sé að skoða pósthólfið. Starfsmaðurinn er erlendis og getur ekki verið viðstaddur skoðunina, en tilnefnir tiltekinn samstarfsmann til að vera viðstaddan í sinn stað. Nauðsynlegt reynist að skoða bæði vinnu- og einkatölvupóst við skoðunina.

Í þessu tilviki getur verið heimilt að skoða bæði vinnu- og einkatölvupóst í pósthólfi starfsmannsins, að því gefnu að meðalhófs sé gætt við skoðunina. Starfsmaðurinn gat ekki verið viðstaddur en þar sem honum var veittur kostur á að tilnefna annan í sinn stað verður talið að skoðunin hafi verið sanngjörn gagnvart starfsmanninum.

3. Meðferð tölvupósthólfa, netfanga og skráasvæða við starfslok

Af sanngirnisreglu persónuverndarlaga leiðir að við starfslok ætti vinnuveitandi almennt að veita starfsmanni kost á að eyða eða taka afrit af þeim tölvupósti sem ekki tengist starfsemi vinnuveitandans. Sömu sjónarmið eiga við um gögn á skráasvæði starfsmanns. Einnig ætti að leiðbeina starfsmanninum um að virkja sjálfvirka svörun úr pósthólfi sínu um að hann hafi látið af störfum. Til að tryggja að ábyrgðarskylda persónuverndarlaganna¹ sé uppfyllt þarf vinnuveitandi að geta sýnt fram á að meðferð pósthólfs og skráasvæðis við starfslok hafi uppfyllt kröfur persónuverndarlaganna, þ. á m. um sanngirni, en það má til dæmis gera með skýru, skjalfestu verklagi og undirritaðri yfirlýsingu starfsmanns.

Í vissum tilvikum getur atvikum þó verið háttáð þannig að ekki sé mögulegt að veita starfsmanni kost á að yfirfara pósthólf sitt og skráasvæði, t.d. ef grunur er uppi um brot starfsmanns gegn trúnaðar- eða vinnuskyldum. Athygli er þó vakin á því að vinnuveitandi ber ábyrgð á því að sýna fram á að slíkur grunur hafi verið á rökum reistur og að réttlæt看legt hafi verið að víkja frá réttindum starfsmanns við starfslok.

Þá þarf að óvirkja netfang starfsmanns innan hóflegs tíma frá starfslokum svo að ekki berist í það einkatölvupóstur sem er starfsemi vinnuveitandans óviðkomandi. Það fer eftir aðstæðum hverju sinni hversu lengi er heimilt að hafa netfangið virkt eftir starfslok, t.d. með hliðsjón af eðli og umfangi starfseminnar, hversu persónubundin samskipti við viðskiptavinum eru o.fl. Hins vegar má ætla að í flestum tilvikum dugi tvær til fjórar vikur til þess að gera viðeigandi ráðstafanir og loka netfanginu.

Ef gætt er að framangreindu, þ.e. að sjálfvirk svörun hafi verið virkjuð og að netfang hafi verið gert óvirkt þannig að frekari tölvupóstur berist ekki í pósthólfið, ætti ekki að vera nauðsynlegt að áframsenda þann póst sem berst í pósthólfið eftir starfslok á annan starfsmann. Ef engu að síður er fyrirhugað að áframsenda tölvupóst eftir starfslok þarf sem endranær að uppfylla skilyrði persónuverndarlaga, þ. á m. um heimild til vinnslu, um sanngirni og gagnsæi gagnvart starfsmanninum og að ekki sé gengið lengra heldur en þörf krefur með hliðsjón af þeim tilgangi sem stefnt er að. Í framangreindu felst meðal annars að upplýsa þarf starfsmanninn um áframsendinguna og kanna hvort unnt sé að ná sama tilgangi með vægari úrræðum. Þá getur þurft að líta til andmæla starfsmanns við slíkri framsendingu.

¹ Sbr. 2. mgr. 8. gr. laganna



Vinnuveitanda ber að gæta þess að persónuupplýsingar séu ekki varðveittar lengur en þörf krefur miðað við tilgang vinnslu, en slíkt þarf að meta með hliðsjón af aðstæðum hverju sinni. Af því leiðir að vinnuveitanda ber að eyða þeim persónuupplýsingum sem eru til staðar í tölvupósthólfum og skráasvæðum starfsfólks þegar þeirra er ekki lengur þörf. Æskilegt er að vinnuveitendur setji sér stefnu um eyðingu persónuupplýsinga í pósthólfum og skráasvæðum eftir starfslok og jafnframt ætti að upplýsa starfsmenn um hvenær upplýsingunum verði eytt.

Dæmi 5

Fyrirtækið X fær ábendingu um að tilteknum upplýsingum, sem eiga ekki að vera aðgengilegar öðrum, hafi verið miðlað frá því til þriðja aðila sem starfar í beinni samkeppni við fyrirtækið. Eftir innri rannsókn er uppi rökstuddur grunur um brot tiltekins starfsmanns gegn trúnaðar- og vinnuskyldum. Fyrirtækið lokar fyrir aðgang viðkomandi starfsmanns að pósthólfinu sínu og tilkynnir honum um fyrirhugaða skoðun án þess þó að honum sé veittur kostur á að vera viðstaddur hana.

Í því tilviki sem hér um ræðir verður talið að virk hætta geti skapast á að starfsmaðurinn grafi undan viðskiptahagsmunum fyrirtækisins ef honum er gefinn kostur á að vera viðstaddur skoðunina. Því kann að vera réttlætanlegt af hálfu fyrirtækisins, og ekki brot gegn sanngirniskröfu persónuverndarlaga, að veita starfsmanninum ekki kost á að vera viðstaddur. Athygli er þó vakin á því að slíkar undantekningar frá meginreglunni um að starfsmaður eigi rétt á að vera viðstaddur skoðun á tölvupósthólfi ætti ávallt að túlka þröngt og ætti vinnuveitanda þá að sýna fram á að heimilt hafi verið að víkja frá meginreglunni, t.d. með því að skjalfesta á hvaða grundvelli umræddur grunur um brot gegn trúnaðar- og vinnuskyldum byggðist og í hverju áhættan af því að starfsmaðurinn fengi að vera viðstaddur fólst.

Dæmi 6

Starfsmanni fyrirtækisins X er sagt upp á meðan hann er í orlofi og ekki er óskað eftir frekara vinnuframlagi. Aðgangi hans að pósthólfi er lokað samstundis og starfsmanni ekki veittur kostur á að yfirfara pósthólfið til að eyða eða taka afrit af þeim tölvupósti sem ekki tengist starfsemi vinnuveitandans.

Með vísan til sanngirniskröfu persónuverndarlaganna ætti vinnuveitandinn að gefa starfsmanni kost á að eyða eða taka afrit af þeim tölvupósti sem ekki tengist starfsemi vinnuveitandans. Þar sem viðkomandi starfsmaður var í orlofi þegar honum var sagt upp ætti jafnframt að veita honum rúmt svigrúm til þess, enda geta aðstæður starfsmanns í orlofi verið þannig að ómögulegt er að sinna yfirferðinni með stuttum fyrirvara.

4. Skoðun vinnuveitanda á tölvupósthólfi og skráasvæði eftir starfslok

Vinnuveitandi getur í vissum tilfellum skadað pósthólf og skráasvæði starfsmanns eftir starfslok. Til að slík skoðun sé heimil þarf að tryggja að fyrir henni sé fullnægjandi heimild, til dæmis nauðsyn vegna lögmætra hagsmuna, sbr. umfjöllun að framan. Ef starfsmanni hefur við starfslok sannarlega verið veittur kostur á því að eyða og taka afrit af tölvupósti og gögnum á skráasvæði sem ekki tengjast starfsemi vinnuveitandans og netfang hans hefur verið gert óvirkt innan hæfilegs tíma, þannig að frekari tölvupóstur hafi ekki borist í það, getur verið heimilt að framkvæma skoðunina



án þess að gera starfsmanninum viðvart og veita honum kost á að vera viðstaddur. Í slíkum tilvikum er almennt litið svo á að starfsmanninum hafi þegar verið veittur kostur á að gæta réttinda sinna við starfslokinn.

Dæmi 7

Starfsmaður fyrirtækisins X lætur af störfum. Við starfslok er starfsmanninum leiðbeint um að vista allan tölvupóst undir viðeigandi mál í málaskrárkerfi, yfirfara pósthólf, eyða eða taka afrit af öllum tölvupósti sem ekki tengist starfsemi vinnuveitanda og setja á sjálfvirka svörun um að hann sé hættur störfum. Starfsmaðurinn undirritar skjal til staðfestingar því að hafa fengið leiðbeiningar um framangreint. Netfangið er gert óvirkt viku eftir starfslok. Eftir starfslok starfsmannsins kemur upp grunur um að mikilvægar upplýsingar séu enn til staðar í pósthólfi starfsmannsins og ekki aðgengilegar í málaskrárkerfi. Vinnuveitandi skoðar því pósthólfið, finnur umræddan tölvupóst og áframsendir hann á þann starfsmann sem tók við verkefnum starfsmannsins. Skoðunin fór fram án þess að starfsmanninum væri tilkynnt um hana og var honum ekki gefinn kostur á því að vera viðstaddur.

Þar sem starfsmanninum hafði þegar verið gefinn kostur á að eyða og taka afrit af tölvupósti sem ekki tengdist starfsemi vinnuveitandans, og netfangið hafði verið gert óvirkt innan hóflegs tíma frá starfslokum, verður ekki talið að nauðsynlegt hefði verið að veita starfsmanninum kost á því að vera viðstaddur skoðunina.