



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 21. februar 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 225 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jærgen Arbo-Bæhr (EL).

4. marts 2013

J.nr. 2013-2105

**Spørgsmål nr. 225:**

”Hvad mener ministeren om sagen på Århus Havn, hvor havnedirektøren har læst private SMS’er, og mener ministeren, at der skal ændres ved ledelsens muligheder for at overvåge og kontrollere de ansattes brug af privat SMS og E-mail?”

**Endeligt svar:**

Jeg har ikke et nærmere kendskab til den pågældende sag, der omtales i spørgsmålet, andet end hvad jeg har erfaret gennem medierne. Jeg kan forstå, at der er forskellige uafsluttede forløb i sagen, herunder en eventuel straffesag. Jeg kan derfor ikke udtale mig om forholdene i den konkrete sag, men vil gerne redegøre nærmere for de overordnede regler for ledelsens mulighed for at overvåge og kontrollere ansatte brug af elektronisk udstyr, som arbejdsgiveren har stillet til rådighed.

Arbejdsgivere har, som en del af ledelsesretten, beføjelse til at iværksætte kontrolforanstaltninger. Denne ret er dog ikke ubegrænset. Arbejdsgivers kontrolforanstaltninger skal kunne begrundes sagligt og driftsmæssigt og må ikke være unødigt krænkende eller indgribende i forhold til de ansatte.

Hvorvidt arbejdsgiveren i konkrete tilfælde har ret til at sikkerhedskopiere og læse/åbne medarbejderens e-mails, SMS’er på arbejdsmobiler mv., vil herudover i høj grad afhænge af, hvad der gælder af retningslinjer på den pågældende virksomhed om brug af mobiltelefoner, e-mail mv., som arbejdsgiveren har stillet til rådighed for de ansatte. Har arbejdsgiveren gjort det klart for medarbejderne, at e-mail, mobiltelefoner mv. kun må anvendes i arbejdsøjemed, vil udgangspunktet være, at arbejdsgiveren har adgang til at kontrollere medarbejdernes brug heraf. Er det på den anden side tilkendegivet for medarbejderne, at arbejdsmobiler, e-mail mv. kan bruges privat, kan arbejdsgiver som udgangspunkt ikke føre kontrol med medarbejdernes private brug heraf.

Arbejdsgivers adgang til at anvende kontrolforanstaltninger overfor medarbejderne kan også være reguleret ved aftale. LO og DA har således indgået en *Aftale om kontrolforanstaltninger*. Aftalen gengiver en række grundlæggende betingelser for iværksættelse af kontrolforanstaltninger samt regler om orientering af medarbej-

derne inden kontrolforanstaltninger iværksættes, medmindre fx formålet vil forspildes herved.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen