



Det juridiske fakultet

## **Innsyn i e-postkasse i arbeidsforhold**

Når kan en arbeidsgiver foreta innsyn i en arbeidstakers e-postkasse?

Sofie Maghsoudi

Masteroppgave i rettsvitenskap, JUR-3902, mai 2024

# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Tema og problemstilling .....	1
1.2	Aktualitet.....	2
1.3	Rettskildebildet og metodiske utfordringer.....	4
1.3.1	Innledning.....	4
1.3.2	Lover og forskrift .....	4
1.3.3	Lovgivervilje .....	4
1.3.4	Retts- og nemndspraksis.....	5
1.3.5	Reelle hensyn og juridisk teori.....	6
1.4	Avgrensning .....	7
1.5	Videre fremstilling .....	9
2	Noen utgangspunkter om innsyn.....	10
2.1	Innledning.....	10
2.2	Begrepsavklaring.....	10
2.3	Historikk.....	11
2.4	Formål med og hensyn bak innsynsregelverket .....	14
2.5	Hvem kan foreta et innsyn?.....	17
2.6	Hva kan det foretas et innsyn i? .....	19
3	Materielle vilkår for arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse.....	22
3.1	Innledning.....	22
3.2	Kravet til nødvendighet.....	23
3.2.1	Innledning.....	23
3.2.2	Hva ligger i begrepet «nødvendig»? .....	23
3.2.3	Hva er «berettigede interesser ved virksomheten»?.....	27

3.2.4	Interesseavveiningen .....	32
3.2.5	Oppsummerende bemerkninger .....	34
3.3	Kravet til begrunnet mistanke om mislige forhold.....	34
3.3.1	Innledning.....	34
3.3.2	Hva ligger i begrepet «begrunnet mistanke»? .....	35
3.3.3	Mislige forhold .....	38
3.4	Finnes det ytterligere vilkår for innsyn? .....	42
3.4.1	Innledning.....	42
3.4.2	Grunnkrav for innsyn .....	42
3.4.3	Materielle vilkår for kontrolltiltak i virksomheten.....	44
3.5	Avtalt innsyn .....	46
4	Avsluttende bemerkninger .....	47
	Kilderegister .....	50
	Norske lover og gjennomførte folkerettslige forpliktelser .....	50
	Norske forskrifter og rundskriv .....	51
	Norske lovforarbeider og offentlige utredninger .....	51
	Norske retts- og nemndsavgjørelser .....	52
	Juridisk litteratur .....	53
	Rundskriv, merknader og andre uttalelser fra departement, tilsyn og organisasjoner .....	54
	Nettdokumenter .....	54

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Tema for denne masteroppgaven er arbeidsgivers rett til innsyn i arbeidstakers e-postkasse, og ligger i krysningpunktet mellom arbeidsrett og personvern. Innsyn i e-post er et «kontrolltiltak»<sup>1</sup> og utgjør et inngrep i arbeidstakers grunnleggende rett til sitt personvern.<sup>2</sup> Derimot er ikke retten til personvern absolutt<sup>3</sup>, og det finnes interesser på arbeidsgivers side som kan begrunne e-postinnsyn. Innsynsreglene har til hensikt å balansere begge parter interesser.<sup>4</sup>

Oppgaven reiser en problemstilling om *når* en arbeidsgiver kan foreta innsyn i en arbeidstakers e-postkasse. Det ligger i problemstillingen å belyse tilfeller hvor en arbeidsgiver kan foreta slikt innsyn. For å besvare problemstillingen må fremstillingen ta utgangspunkt i de materielle vilkårene for innsyn i arbeidstakers e-postkasse. De materielle vilkårene er nedfelt i forskrift 2. juli 2018 nr. 1108 om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale (heretter forkortet e-postforskriften). E-postforskriftens materielle vilkår er både skjønnsmessige og til dels vagt formulerte. Målet med fremstillingen er derfor å bringe klarhet til vilkårenes innhold ved å få frem argumentasjonsmønsteret og gjennom eksempler vise hvordan vilkårene anvendes konkret.

Etter en presentasjon av noen viktige utgangspunkter på innsynsområdet<sup>5</sup>, vil fremstillingen drøfte følgende underspørsmål:

*Hva ligger i e-postforskriftens krav til nødvendighet?*

---

<sup>1</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (heretter forkortet aml.) kapittel 9.

<sup>2</sup> Kongeriket Norges Grunnlov 17. mai 1814 (heretter Grunnloven) § 102 første ledd første punktum og Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma 4. November 1950. (Den europeiske menneskerettskonvensjon) (heretter forkortet EMK) artikkel 8 nr. 1, jf. lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) § 3.

<sup>3</sup> Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 19.

<sup>4</sup> Se oppgavens punkt 2.4.

<sup>5</sup> Se oppgaven kapittel 2.

*Hva ligger i e-postforskriftens krav til begrunnet mistanke om mislige forhold?*

*Finnes det ytterligere vilkår for innsyn utover de som allerede fremgår av e-postforskriften?*

*Kan arbeidsgiver avtale innsyn med arbeidstaker?*

I neste punkt vil jeg redegjøre for temaets aktualitet, herunder hvorfor jeg har valgt arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse som tema for denne oppgaven.

## **1.2 Aktualitet**

Oppgavens tema omhandler personvernets stilling i arbeidslivet. På bakgrunn av den teknologiske utviklingen som samfunn og næringsliv står overfor i dag, har det blitt lettere for arbeidsgivere å overvåke sine ansatte.<sup>6</sup> Gjennom bruk av digitale løsninger på arbeidsplassene, behandles et stort omfang av personopplysninger<sup>7</sup> i et raskt og økende tempo. Bruk av e-postkasse er et eksempel på en slik digital løsning, og benyttes aktivt i arbeidslivet fordi det blant annet effektiviserer kommunikasjonen i virksomhetene og utad med kunder.

Innsyn i arbeidstakers e-postkasse har i utgangspunktet vært et aktuelt tema i lang tid. Det gikk imidlertid en god stund før en særskilt regulering av e-postinnsyn kom på plass.<sup>8</sup> Gjennom ikrafttreddelsen av e-postforskriften i juli 2018, har innsystematikken blitt mer fremtredende. På samme tid ble EUs personvernforordning<sup>9</sup> (heretter forkortet GDPR) gjennomført i norsk rett gjennom personopplysningsloven.<sup>10</sup> GDPR har ført til at arbeidstakere har fått et større vern og arbeidsgivere flere plikter i forbindelse med behandling av personopplysninger.<sup>11</sup> Slik vi ser, er reguleringen på området relativt ny og det finnes lite

---

<sup>6</sup> Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 20.

<sup>7</sup> Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 19–20.

<sup>8</sup> Se oppgavens punkt 2.3.

<sup>9</sup> Europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) [PVF, GDPR] (heretter forkortet GDPR).

<sup>10</sup> Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).

<sup>11</sup> Datatilsynet (2019) under «Nye rettigheter for borgere» og «Bedrifter får større ansvar for personvern».

rettspraksis som tar utgangspunkt i det nye regelverket.<sup>12</sup> Derfor kan det være aktuelt å belyse hvilke situasjoner som kan aktivere arbeidsgivers innsynsrett.

I en årsrapport for 2023 rapporterer Datatilsynet om at klagesakene, der blant annet «innsyn i arbeidstakers e-post» er et gjengående tema, «ofte [er] preget av høyt konfliktnivå og stor kompleksitet».<sup>13</sup> Dette *kan* ha grunnlag i tilfeller der arbeidsgiver har hatt et bakenforliggende motiv om å overvåke sine arbeidstakere, men også i tilfeller der problemet har vært arbeidsgivers manglende kunnskap om innsynsreglene.<sup>14</sup> Uansett typetilfelle, vises det ytterligere med denne statistikken, at innsyn i arbeidstakers e-postkasse er en reell problemstilling med behov for en nærmere avklaring av når en arbeidsgiver kan ha innsynsrett.

Videre viser statistikken fra de siste årene en økning av kontroll- og overvåkingssaker. I årsrapporten for 2023 opplyser Datatilsynet om at «25% av alle henvendelsene til veiledningstjenesten, handlet om personvern i arbeidslivet».<sup>15</sup> Til sammenligning lå dette tallet på 21% noen år tidligere i 2019.<sup>16</sup> Økningen taler for at det er aktuelt å sette søkelys på rettslige problemstillinger omkring personvernet i arbeidslivet. Innsyn i arbeidstakers e-postkasse er riktignok ett av underområdene.

---

<sup>12</sup> Se oppgavens punkt 1.3.4.

<sup>13</sup> Datatilsynet, «Årsrapport for 2023 Tall og tendenser fra Datatilsynets virksomhet», <https://www.datatilsynet.no/contentassets/33c1e1acb450416d933f2d393984fb35/arsrapport-2023.pdf>, s. 34. Publisert 29.04.2024. Hentet 30.04.2024. Lest i pdf-versjon.

<sup>14</sup> Slike eksempler blir nevnt i Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 21.

<sup>15</sup> Datatilsynet, «Årsrapport for 2023 Tall og tendenser fra Datatilsynets virksomhet», <https://www.datatilsynet.no/contentassets/33c1e1acb450416d933f2d393984fb35/arsrapport-2023.pdf>, s. 10. Publisert 29.04.2024. Hentet 30.04.2024. Lest i pdf-versjon.

<sup>16</sup> Datatilsynet, «Årsrapport for 2019 Tall og tendenser fra Datatilsynets virksomhet», <https://www.datatilsynet.no/om-datatilsynet/arsmeldinger/arsrapport-for-2019/annen-vesentlig-aktivitet/>, s. 38. Sist endret 04.05.2020. Lest i pdf-versjon. Kilde funnet via Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 20.

## 1.3 Rettskildebildet og metodiske utfordringer

### 1.3.1 Innledning

Fremstillingen anvender alminnelig juridisk metode.<sup>17</sup> Dette kapittelet vil peke på noen generelle trekk ved rettskildebildet for oppgavens tema, og dessuten metodiske utfordringer.

### 1.3.2 Lover og forskrift

Arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven er særlig relevante for fremstillingen.

Arbeidsmiljøloven angir hjemmelen for forskriftsregulering av arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse. Hjemmelen i aml. § 9-5 inngår i lovens kapittel 9, som regulerer arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker.

Personopplysningsloven er sentral ved behandling av personopplysninger. Denne loven inkorporerer GDPR.<sup>18</sup> Det er nødvendig å trekke inn personvernregelverket i fremstillingen fordi reguleringen presenterer både grunnkrav og prinsipper som vil gjelde ved vurderingen av om et innsyn er lovlig.

E-postforskriften utgjør det viktigste rettslige grunnlaget for å besvare oppgavens hovedproblemstilling. På særskilt vis regulerer e-postforskriften en arbeidsgivers rett til innsyn i en arbeidstakers e-postkasse. Den inneholder de materielle vilkårene for innsyn, som vil både redegjøres for og analyseres i oppgavens kapittel 3.

E-postforskriftens vilkår berører menneskets grunnleggende rett til personvern etter Grunnloven § 102 første ledd første punktum og EMK artikkel 8 nr. 1. Det er derfor også nødvendig å trekke inn Grunnloven og EMK i fremstillingen. I tillegg mangler e-postforskriften en egen formålsbestemmelse, og formålet med innsynsreglene må derfor delvis utledes fra Grunnloven og EMK.

### 1.3.3 Lovgivervilje

I Prop.56 LS (2017-2018) blir e-postforskriften kommentert i forbindelse med sin ikrafttredelse i 2018. Forarbeidsuttalelsene bidrar med innsikt i hva Justis- og

---

<sup>17</sup> Eckhoff, Torstein og Helgesen, E., Jan (red.), *Rettskildelære*, Universitetsforlaget 2001, 5. utgave.

<sup>18</sup> Personopplysningsloven § 1.

beredskapsdepartementet og høringsinstansene har ment med videreføringen av reglene i den tidligere personopplysningsforskriften.<sup>19</sup> Forarbeidet vil derfor anvendes i fremstillingen.

Det er mangel på forarbeider som utførlig behandler e-postforskriftens materielle vilkår. Én kilde som likevel kommenterer vilkårenes innhold, er merknadene til den tidligere personopplysningsforskriften kapittel 9, gitt av det tidligere Fornyings- og administrasjonsdepartementet.<sup>20</sup> Merknadene minner mer om etterarbeider enn forarbeider, som rettskildemessig reiser spørsmål om merknadene kan gi holdepunkter for lovgiverviljen.

I merknadene søker departementet i en viss grad å forklare innholdet i de materielle vilkårene for innsyn. Merknadene er av relevans for fremstillingen, men for å besvare oppgavens hovedproblemstilling vil det ikke være holdbart å anvende kun disse. Det er et poeng at merknadene ikke har den samme rettskildemessige vekten som et forarbeid har. Ifølge Alexander Sønnerland Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, må merknadene «antakelig kunne likestilles med et rundskriv».<sup>21</sup>

Med andre ord, er det lite å gå på, hva angår forarbeider til e-postforskriften. Mangelen på forarbeider som uttaler noe konkret om hva Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ment med vilkårene i e-postforskriften, understreker behovet for å klarlegge hva som ligger i de til dels vage materielle vilkårene.

### **1.3.4 Retts- og nemndspraksis**

Høyesterett har ikke behandlet reglene i e-postforskriften eller forløperen til denne, men det er enkelte avgjørelser om sammenlignbare problemstillinger som kan belyse tema for oppgaven. Det finnes noen få avgjørelser med utgangspunkt i e-postforskriften, som er avsagt av underinstansene. Avgjørelsene vil anvendes hvor domspremissene legger til grunn alminnelig rettsoppfatning eller sedvaner på innsynsområdet.

Avgjørelser fra Personvernemnda er også relevante for fremstillingen. «Personvernemnda er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underordnet Kongen og departementet», jf.

---

<sup>19</sup> Forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften). Se også oppgavens punkt 2.3.

<sup>20</sup> Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009).

<sup>21</sup> Skjønberg, Sønnerland; Hognestad, Eirik; Jenum, Hotvedt (2022) s. 432 under fotnote 1626.



personopplysningsloven § 22 første ledd første punktum. Dens mandat er å «avgjør[e] klager over Datatilsynets vedtak med mindre noe annet er særskilt fastsatt».<sup>22</sup> Personvernemnda består for ordens skyld av «syv medlemmer med personlige varamedlemmer»<sup>23</sup> som utnevnes for en periode på fire år, «med adgang til gjenutnevning for ytterligere fire år».<sup>24</sup>

I flere saker vurderer Personvernemnda vilkårene for arbeidsgivers innsyn, men til forskjell fra rettspraksis, anses Personvernemndas avgjørelser som sekundære kilder. Det betyr at de ikke har selvstendig rettskildemessig vekt. Det kan vises til HR-2016-867-A hvor Høyesterett har kommentert den rettskildemessige betydningen av nemndspraksis. Ett av spørsmålene i saken gjaldt rettskraftsvirkningene av Tvisteløsningsnemndas vedtak.<sup>25</sup> Høyesteretts flertall mente at vedtaket ikke hadde positiv rettskraft. Personvernemndas vedtak vil anvendes i fremstillingen for å supplere det lille som eksisterer av underrettspraksis. Begrunnelsen er at vedtakene gir innsikt i argumentasjonsmønsteret ved vurderingen av innsynsvilkårene.

Generelt vil retts- og nemndspraksis med saksforhold som kan benyttes til illustrasjon av oppgavens tema, bli brukt der det er relevant.

### **1.3.5 Reelle hensyn og juridisk teori**

Innsynsreglene skal balansere arbeidsgivers interesser i å foreta innsyn og arbeidstakers behov for beskyttelse av sitt personvern og sin integritet. Det kan derfor være relevant å supplere med reelle hensyn ved tolkningen av de materielle innsynsvilkårene.

Av juridisk teori er særlig Signhild Blekastad og Marion Holthe Hirst sin bok, *Personvern og kontroll i arbeidslivet*<sup>26</sup>, av relevans for fremstillingen. Boka er forholdsvis ny og behandler tematikk i krysningpunktet mellom arbeidsrett og personvern.

---

<sup>22</sup> Personopplysningsloven § 22 annet ledd første punktum.

<sup>23</sup> Personopplysningsloven § 22 tredje ledd første punktum.

<sup>24</sup> Personopplysningsloven § 22 tredje ledd annet punktum.

<sup>25</sup> HR-2016-867-A avsnitt 46–73 under «Rettsvirkningene av Tvisteløsningsnemndas vedtak», jf. avsnitt 46.

<sup>26</sup> Blekastad og Hirst, Holthe (2021).

Det finnes også juridiske artikler, hvor de fleste tar utgangspunkt i den nå opphevede personopplysningsforskriften. I den utstrekning e-postforskriften viderefører tidligere bestemmelser, vil tidligere fremstillinger fortsatt være relevante.<sup>27</sup>

Lovkommentarer til innsynsregelverket vil også anvendes der det er relevant.

Datatilsynet<sup>28</sup> presenterer også en egen veiledning for innsyn i arbeidstakers e-postkasse på sin nettside<sup>29</sup>, som vil anvendes i fremstillingen.

## 1.4 Avgrensning

Som påpekt er oppgavens tema spisset inn mot en analyse av e-postforskriftens materielle vilkår for arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse.

«E-postkasse» er noe annet enn «arbeidstakers personlige områder» og «elektronisk utstyr», og det er derfor ikke relevant å behandle innsyn i disse områdene etter e-postforskriften § 1 første ledd bokstav b.<sup>30</sup> Hva angår e-postforskriften § 2 første ledd, avgrenses oppgaven mot en særskilt redegjørelse av det ene av to underliggende alternative vilkår i bokstav a; «å ivareta den daglige driften [...] ved virksomheten». Fokuset rettes heller mot det andre alternativet «andre berettigede interesser ved virksomheten», da dette vilkåret i mine øyne reiser flere interessante problemstillinger. Av hensyn til tid og plassbegrensning avgrenses det også mot en særskilt behandling av innsyn i taushetsbelagte opplysninger.

Videre avgrenses oppgaven mot behandling av de prosessuelle kravene ved innsyn.<sup>31</sup>

Begrunnelsen bak en slik avgrensning er først og fremst at jeg ønsker å besvare oppgavens hovedproblemstilling ved å sette søkelys på de materielle innsynsvilkårene, herunder vise til praktiske eksempler på situasjoner der en arbeidsgiver kan foreta innsyn. Avgrensningen

---

<sup>27</sup> Se Prop.56 LS (2017-2018) s. 182 hvor departementet bekrefter en videreføring av reglene i personopplysningsforskriften.

<sup>28</sup> E-postforskriften § 6.

<sup>29</sup> Datatilsynet, «Innsyn i e-post og annet elektronisk lagret materiale», <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/innsyn-epost-filer/>. Sist endret 11.03.2022. Hentet 12.04.2024.

<sup>30</sup> Forskjellen illustreres blant annet ved at «e-postkasse» har fått en egen bokstav a i bestemmelsen.

<sup>31</sup> E-postforskriften § 3.

foretas også av hensyn til tid og plass for å behandle vilkårene på en tilfredsstillende måte, rett og slett for å unngå en overfladisk behandling av alle vilkår.

Spørsmålet om en arbeidsgiver kan avtale seg frem til innsyn, behandles i oppgaven, men fordi jeg som nevnt har valgt å fokusere på å bryte ned de materielle innsynsvilkårene i e-postforskriften, vil behandlingen foregå i korte trekk. Tid og plassbegrensning er også en del av begrunnelsen bak denne avgrensningen.

Videre er tid og plass også grunner til at oppgaven avgrenses mot behandling av e-postforskriftens forhold til andre lover<sup>32</sup>, med unntak av arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og GDPR. GDPR vil riktignok behandles i korte trekk i forbindelse med dens grunnkrav til innsyn. Ellers vil GDPR behandles der det er relevant for å klarlegge innholdet i e-postforskriftens materielle vilkår, men en særskilt behandling av forordningen forekommer ikke i denne oppgaven. Oppgaven vurderer heller ikke spørsmålet om en arbeidsgiver kan foreta innsyn i arbeidstakers e-postkasse for å opprettholde sine plikter etter GDPR artikkel 15.

Fremstillingen tar ikke sikte på å redegjøre for nordisk rett og internasjonal rett, av samme ovennevnte grunner. EMK artikkel 8 nr. 1<sup>33</sup> vil nevnes sammen med Grunnloven § 102 første ledd første punktum der det er relevant, men vil ikke særskilt behandles.

Oppgaven avgrenses videre mot en særskilt behandling av innsyn ved arbeidsforholdets opphør.<sup>34</sup> Fremstillingen kan trekke inn rettspraksis hvor dette er saksforholdet, men fokuset vil generelt ligge på de materielle vilkårenes *innhold*. For eksempel vil ikke tematikken videresending av e-post, særskilt behandles.

Det avgrenses også mot vurderinger av ileggelse av overtredelsesgebyr<sup>35</sup> eller andre former for sanksjoner som følge av ulovlig e-postinnsyn. Min vurdering er at disse «virkningene»<sup>36</sup>,

---

<sup>32</sup> Som for eksempel lov 4. desember 1992 nr. 126 om arkiv (arkivlova), lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) og lov 1. juni 2018 nr. 23 om tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering (hvitvaskingsloven), jf. Våg, Gommerud, Lasse (2023-1) § 9-5.

<sup>33</sup> Se oppgavens punkt 2.4.

<sup>34</sup> E-postforskriften § 4.

<sup>35</sup> Personopplysningsloven § 26.

<sup>36</sup> Merk at e-postforskriften ikke angir eksplisitte virkninger.

ikke er relevante for å besvare oppgavens hovedproblemstilling om *når* en arbeidsgiver kan foreta innsyn.

Til slutt må det understrekes at oppgaven ikke vil kunne belyse *alle* situasjoner hvor en arbeidsgiver kan få innsynsrett. De materielle innsynsvilkårene er både skjønnsmessige og til dels vagt formulerte. Det er derfor praktisk umulig å gi en uttømmende liste med eksempler på når en arbeidsgiver kan foreta innsyn.

## 1.5 Videre fremstilling

Oppgaven er inndelt i fire kapitler.

I kapittel 2 vil det redegjøres for noen utgangspunkter om innsyn i e-post. Først vil det foretas en avklaring av sentrale begreper. Dernest vil historikken bak innsynsregelverket presenteres. Formål med og hensyn bak innsynsregelverket vil også gjennomgås, før det avslutningsvis vil redegjøres for *hvem* som kan foreta innsyn og *hva* det kan foretas innsyn i.

I kapittel 3 vil de materielle vilkårene for arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse, behandles. Fremstillingen vil sette søkelys på e-postforskriftens krav til nødvendighet<sup>37</sup> og krav til begrunnet mistanke om mislige forhold.<sup>38</sup> Videre vil det tas stilling til om det finnes ytterligere vilkår for innsyn utover de som følger av e-postforskriften. Kapittelet avsluttes med en kort behandling av spørsmålet om en arbeidsgiver kan avtale innsyn.

I kapittel 4 vil jeg komme med noen avsluttende bemerkninger til den rettslige analysen foretatt i kapittel 3.

---

<sup>37</sup> Se oppgavens punkt 3.2.

<sup>38</sup> Se oppgavens punkt 3.3.

## 2 Noen utgangspunkter om innsyn

### 2.1 Innledning

Som nevnt innledningsvis, skal fremstillingen analysere de materielle vilkårene for en arbeidsgivers rett til innsyn i en arbeidstakers e-postkasse. For å kunne vurdere *når* en arbeidsgiver kan ha innsynsrett, må det først fastsettes noen utgangspunkter.

I denne oppgaven vil det anvendes en rekke sentrale begreper fra både arbeids- og personvernretten. Det vil derfor først foretas en begrepsavklaring (punkt 2.2).

Det skal så redegjøres kort for historikken bak innsynsregelverket, herunder e-postforskriftens bakgrunn (punkt 2.3). Reguleringen av arbeidsgivers innsynsrett er en forholdsvis ny regulering, men det finnes allerede en utvikling på området. Kjennskap til utviklingen kan bidra til et mer helhetlig bilde av innsynsregelverket.

Videre forutsetter en grundig analyse av innsynsvilkårene, kjennskap til formål med og hensyn bak reglene (punkt 2.4). Formål og hensyn kan forklare hvorfor innsynsreglene er utformet slik som de er, og vil utgjøre et viktig supplement i den kommende analysen.

Kapittelet avsluttes med en klarlegging av hvem som kan foreta et innsyn (punkt 2.5) og hva det kan foretas et innsyn i (punkt 2.6). Nettopp fordi fremstillingen tar sikte på å rette søkelys mot *når* en arbeidsgiver har innsynsrett, er det nødvendig å først vite *hvem* som faller inn under arbeidsgiverbegrepet og *hva* det er innsynsretten omfatter.

### 2.2 Begrepsavklaring

I fremstillingen vil begrepene «arbeidsgiver» og «arbeidstaker» anvendes slik de er definert i aml. § 1-8. En «arbeidsgiver» defineres som «enhver som har ansatt en arbeidstaker som nevnt i første ledd».<sup>39</sup> mens en «arbeidstaker» anses som «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen».<sup>40</sup> En nærmere redegjørelse av arbeidsgiverbegrepet fremkommer under oppgavens punkt 2.5.

---

<sup>39</sup> Aml. § 1-8 nr. 2 første punktum.

<sup>40</sup> Aml. § 1-8 nr. 1 første punktum.

Videre tilsier en naturlig språklig forståelse av begrepet «kontrolltiltak» at arbeidsgiver fører kontroll med arbeidstaker gjennom en bestemt handling. Det behøver ikke nødvendigvis å stamme fra arbeidsgivers kontrollønske, men skyldes for eksempel «teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften».<sup>41</sup> «Kontrolltiltak» er et begrep som «representerer [...] et meget vidt spekter av tiltak, og omfatter for eksempel så forskjellige forhold som vanlig tidsregistrering og inngripende rusmiddeltesting».<sup>42</sup>

Begrepet «innsyn» er ikke legaldefinert, men må ifølge juridisk teori «forstås som ikke bare å gjøre seg kjent med selve innholdet i e-postene, men også å lese hva som står i emnefeltet, og se hvem som er avsender».<sup>43</sup> At arbeidsgiver har «innsynsrett» innebærer at han kan gjennomføre innsyn såfremt bestemte materielle vilkår er oppfylt – noe fremstillingen skal redegjøre for og foreta en nærmere analyse av i kapittel 3.

Med begrepet «e-postkasse» menes en elektronisk postkasse, hvor «dokumenter og meldinger blir sendt over et datanettverk, fra en datamaskin til en annen».<sup>44</sup>

## 2.3 Historikk

På 1990-tallet ble internett og e-post vanlig i Norge.<sup>45</sup> Med e-post har det blitt mulig å raskere komme i kontakt med hverandre. Særlig i jobbsammenheng har kommunikasjon fått en ny betydning ved at det i dag er vanlig praksis at arbeidstakere får sin egen «jobbmail». Bruken av e-postkasser på jobb effektiviserer arbeidet ved at kunder enklere kommer i kontakt med

---

<sup>41</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 147 med henvisning til Tilleggsavtale V til Hovedavtalen mellom LO og NHO (2002-2005).

<sup>42</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 147.

<sup>43</sup> Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 297.

<sup>44</sup> Egesund, Petter, «e-post», Store norske leksikon, <https://snl.no/e-post>, avsnitt 1. Publisert 14.02.2009 (sist oppdatert 20.04.2021). Hentet 09.04.2024.

<sup>45</sup> Hoel, Jan, «Hjelp, vi har fått *mail*! Om elektronisk post, e-pest, bindestreker og annet besvær», Språkrådet, [https://www.sprakradet.no/Vi-og-vart/Publikasjoner/Spraaknytt/Arkivet/Spraaknytt\\_2002/Spraaknytt\\_2002\\_1/hjelp-vi-har-fatt-mail-om-elektronisk-post-e-pest-bindestreker-og-annet-besvar/](https://www.sprakradet.no/Vi-og-vart/Publikasjoner/Spraaknytt/Arkivet/Spraaknytt_2002/Spraaknytt_2002_1/hjelp-vi-har-fatt-mail-om-elektronisk-post-e-pest-bindestreker-og-annet-besvar/), under «E-historikk – nytt medium, nye uttrykk» avsnitt 1. Hentet 04.04.2024.

riktige personer, bedriftens medarbeidere kan kommunisere på tvers av avdelinger, og forretningskritisk informasjon kan formidles raskt og sikkert.

Det var ikke før i 2009 at arbeidsgivers innsynsrett ble særskilt regulert. Begrunnelsen for at det tok tid før reguleringen kom på plass, knytter seg særlig opp mot Datatilsynets innvendinger mot reguleringsforslaget til Arbeidslivslovutvalget. I 2005 uttalte Arbeids- og sosialdepartementet at:

«Datatilsynet er enig med Arbeidslivslovutvalget i at det er behov for en klarere regulering enn tilfellet er i dag, men mener at det er behov for langt mer detaljerte bestemmelser enn det som foreslås.»<sup>46</sup>

Videre i neste avsnitt uttales det at:

«Datatilsynet opplyser at det for tiden arbeides med utforming av forskrifter som skal gi konkrete regler om innsyn i e-post. Dette arbeidet er ikke slutført. Datatilsynet anbefaler at paragrafen ikke blir vedtatt, men at man forholder seg til dagens regulering i personopplysningsloven i påvente av nye forskrifter gitt av Datatilsynet.»<sup>47</sup>

I lys av dette konkluderte departementet med at det ikke, på daværende tidspunkt, fant «det hensiktsmessig [...] å fremme forslag til regler om innsyn i e-post».<sup>48</sup> Det forelå imidlertid ingen tvil hos departementet om at rettskildesituasjonen var av «fragmentarisk» karakter og ga «en uoversiktlig og vanskelig tilgjengelig rettstilstand».<sup>49</sup>

I 2009 ble aml. § 9-5 inntatt ved endringslov nummer 3<sup>50</sup>, og den lød som følger:

«Arbeidsgivers rett til innsyn i arbeidstakers e-post mv. reguleres i forskrift gitt i medhold av

---

<sup>46</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 150.

<sup>47</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 150.

<sup>48</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 150.

<sup>49</sup> Dette ble uttalt på noen sider før i samme Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) under punkt 12.6.1 «Generelt om reguleringsbehovet» s. 143.

<sup>50</sup> Lov 9. januar 2009 nr. 3 om endringer i personopplysningsloven mv. (forskriftshjemmel, overtredelsesgebyr og innkreving av tvangsmulkt).

personopplysningsloven § 3 fjerde ledd første punktum.».<sup>51</sup> Med andre ord fastslo bestemmelsen at den tidligere personopplysningsforskriften skulle ha hjemmel i den tidligere personopplysningsloven § 3 fjerde ledd første punktum.

I 2018 ble det vedtatt en ny personopplysningslov, som inkorporerte GDPR.<sup>52</sup> I forlengelse av lovendringen ble det også vedtatt en ny forskrift<sup>53</sup> som skulle erstatte personopplysningsforskriften. Dagens e-postforskrift har, i motsetning til personopplysningsforskriften, hjemmel i aml. § 9-5. Den 20. juli 2018 trådte den nye personopplysningsloven og e-postforskriften i kraft.

Det er viktig å påpeke at reglene i e-postforskriften i stor grad utgjør en videreføring av reglene i den tidligere personopplysningsforskriften. Justis- og beredskapsdepartementets syn er «at dagens regler [fra personopplysningsforskriften kapittel 9] på en god måte avveier arbeidsgivers og arbeidstakernes interesser på dette området».<sup>54</sup>

Departementet fastslår imidlertid at videreføringen av reglene rekker så langt GDPR tillater det. For eksempel var det ikke aktuelt å inkludere studenter og tillitsvalgtes e-postkasser i innsynsregelverket.<sup>55</sup> Dette er ikke tilfelle i arbeidsmiljøloven, hvor også andre grupper, i tillegg til arbeidstakere, vernes. Det har derfor vært viktig å presisere virkeområdet for reglene etter e-postforskriften og GDPR.

I dag reguleres arbeidsgivers innsynsrett utelukkende i e-postforskriften<sup>56</sup>, personopplysningsloven og GDPR. Det finnes andre lover som innsynsretten må tolkes i lys av<sup>57</sup>, men som tidligere påpekt, vil ikke disse behandles.<sup>58</sup>

---

<sup>51</sup> Aml. § 9-5 ble senere endret igjen ved lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).

<sup>52</sup> Personopplysningsloven § 1.

<sup>53</sup> E-postforskriften.

<sup>54</sup> Prop.56 LS (2017-2018) s. 182.

<sup>55</sup> Prop.56 LS (2017-2018) s. 182.

<sup>56</sup> Forutsatt av hjemmelen i aml. § 9-5.

<sup>57</sup> Våg, Gommerud, Lasse (2023-2) § 9-5.

<sup>58</sup> Se oppgavens punkt 1.4.



## 2.4 Formål med og hensyn bak innsynsregelverket

Det mangler en uttrykkelig formålsbestemmelse i e-postforskriften. Formålet med reglene må derfor utledes fra andre kilder på innsynsområdet.

*Først og fremst* kan formålet med innsynsreglene dels utledes fra Grunnloven § 102 første ledd første punktum og EMK artikkel 8 nr. 1. Begge bestemmelsene forankrer menneskets «rett til respekt for sitt privatliv [...] og sin korrespondanse». Ordlyden «korrespondanse» må rent språklig kunne omfatte kommunikasjon over e-post. Innsynsreglene er dermed nødt til å ivareta denne grunnleggende retten til personvern. Gjennom en slik forankring heves også terskelen til å foreta innsyn i arbeidstakers e-postkasse.

*Videre* kan formålet dels utledes fra forarbeider.

Når spørsmålet om særskilt regulering av e-postinnsyn var oppe til vurdering hos Arbeids- og sosialdepartementet i 2004-2005, ble det uttalt at det forelå et behov for regulering av innsynsområdet, og at det *særlig* hadde grunnlag i teknologisk utvikling.<sup>59</sup>

Arbeids- og sosialdepartementet uttalte:

«Kontrolltematikken representerer to interesser som ofte er motstridende, arbeidsgivers ønske om å iverksette kontrolltiltak på den ene side og arbeidstakers personverninteresser på den andre. Vernet av den personlige integritet er en helt vital interesse som delvis er beskyttet gjennom menneskerettighetskonvensjoner. Arbeidsgivers kontrollinteresse er imidlertid ofte godt begrunnet og må etter omstendighetene kunne gå foran personverninteressene. *I dette bildet er det etter departementets oppfatning viktig med en tilgjengelig rettsstilstand som på en hensiktsmessig måte balanserer arbeidsgivers og arbeidstakers behov.* [...] *Ved vurderingen av behovet for ny regulering legger departementet betydelig vekt på den teknologiske utvikling som har medført og fortsatt vil medføre stadig større muligheter for omfattende kontroll av arbeidstakere, både hva gjelder omfang og innhold.*»<sup>60</sup> (uthevet her).

---

<sup>59</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 143.

<sup>60</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 143.

Forarbeidsuttalelsene viser at reguleringsbehovet av innsynsområdet henger nært sammen med de motstridende interessene, som er arbeidsgivers kontrollinteresser på den ene siden og arbeidstakers behov for beskyttelse av sitt personvern på den andre. Det kan utledes at et grunnleggende formål med innsynsreglene er å skape balanse mellom disse interessene.

Også i det nyere forarbeidet, Prop.56 LS (2017-2018), fremheves ønsket om et innsynsregelverk som sørger for en balanse mellom begge parters interesser. Som nevnt tidligere, har Justis- og beredskapsdepartementet uttalt at «dagens regler på en god måte avveier arbeidsgivers og arbeidstakernes interesser på dette området.».<sup>61</sup> Her viser departementet til videreføringen av reglene i den nå opphevede personopplysningsforskriften.

*Ytterligere* bidrar underrettspraksis med en presisering av innsynsreglenes formål. I blant annet LB-2017-131841 uttaler Borgarting lagmannsrett at «formålet med e-postreglene er å klargjøre arbeidsgivers rett til innsyn i enkelte tilfeller, samt verne arbeidstaker mot urimelig kontroll fra arbeidsgivers side».<sup>62</sup> Med andre ord kan det være nødvendig med en klarlegging av når en arbeidsgiver kan foreta innsyn, for å oppnå en balanse mellom de motstridende interessene på området.

Rettskildene har så langt vist at det grunnleggende formålet med innsynsreglene er å oppnå en balanse mellom de motstridende interessene hos arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er både viktig å verne om arbeidstakers rett til personvern *og* ivareta arbeidsgivers kontrollinteresse der denne er berettiget. For å skape en slik balanse, er det altså et behov for å bringe klarhet i *hvilke* tilfeller arbeidsgiver har lov til å føre kontroll gjennom e-postinnsyn.

I forlengelse av det som er utledet av rettskildene, kan det foretas en nærmere beskrivelse av forholdet mellom de motstridende interessene. På den ene siden finnes en arbeidsgiver med behov for å kontrollere arbeidstakers bruk av arbeidsverktøyet. Det kan være flere grunner til at en arbeidsgiver har et slikt behov. Det kan for eksempel være å avdekke straffbare forhold eller andre forhold som kan skade virksomheten. På den andre siden finnes en arbeidstaker som opplever å bli overvåket ved at noen trer inn i hans ytringsrom. E-postkassen er en del av arbeidstakerens korrespondanse, og innsyn i denne kan gi mer informasjon enn det som

---

<sup>61</sup> Prop.56 LS (2017-2018) s. 182.

<sup>62</sup> LB-2017-131841 under «As krav» avsnitt 10 (inkl. innrykkede avsnitt), med henvisning til Borchgrevink (2009).

eksplisitt fremgår av en bestemt e-post. Dette kan for eksempel være arbeidstakerens kommunikasjonsstil, foretrukne tidspunkt å kommunisere på, og personopplysninger om seg selv og andre. På flere måter utgjør dermed innsyn et inngrep i arbeidstakerens liv.

De interessene er et resultat av krysningen mellom den tradisjonelle arbeidsretten og de moderne kravene som stilles til ivaretagelse av enkeltindividets personvern. I den tradisjonelle arbeidsretten har arbeidsgiver en styringsrett, som er en «rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet»<sup>63</sup> i virksomheten. For eksempel kan det være i arbeidsgiverens interesse å kontrollere om arbeidstakeren følger de kravene som arbeidsgiveren har stilt, hva angår bruk av e-postkassen som et arbeidsverktøy. Det er arbeidsgiveren som har stilt e-postkassen til disposisjon for arbeidstakeren, og i lys av styringsretten har arbeidsgiveren grunnlag til å foreta et innsyn. Styringsretten er imidlertid begrenset av innsynsreglene og personvernprinsipper.<sup>64</sup> Det er dermed ikke gitt at en arbeidsgiver kan kontrollere sine arbeidstakere *når og hvordan* han enn måtte ønske det.

Det kan virke mot sin hensikt å vedta et regelverk som i det hele tatt åpner for at arbeidsgivere *kan* ha rett til innsyn i arbeidstakeres e-postkasser, når det utgjør et inngrep i den grunnleggende rettigheten som både Grunnloven og EMK forankrer. I tillegg har arbeidstaker et integritetsvern gjennom aml. § 4-3 nr. 1 som fastslår at «[a]rbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas». Det reiser et spørsmål om dette kan forsvares. Slik vi ser, finnes det interesser på begge sider. Hvis det ikke skulle eksistert innsynsregler, ville det for eksempel vært umulig for en arbeidsgiver å avdekke om hans arbeidstaker brukte e-postkassen sin til illojale aktiviteter, som kunne rammet både virksomhetens drift og rykte. Med regler som *regulerer* interessekonflikter, vil det derimot være mulig å ivareta næringslivets interesser *og* enkeltindividets personvern. Balanserte innsynsregler kan også bidra til at en arbeidstaker ikke blir overkjørt av en arbeidsgiver med et kontrollønske, og dermed til at integritetsvernet opprettholdes, i alle fall så langt det er mulig med hensyn til innsynet.

Oppsummeringsvis kan det legges til grunn at formålet med innsynsreglene er å skape en balanse mellom de motstridende interessene hos arbeidsgiver og arbeidstaker. Ved å skape

---

<sup>63</sup> Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609.

<sup>64</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 35: «Innenfor de rammer som følger av lovgivningen, tariffavtaler og det individuelle arbeidsforhold».

klarhet om i hvilke situasjoner arbeidsgiver kan foreta innsyn i arbeidstakers e-postkasse, og hvordan innsyn skal foretas, kan slik balanse lettere oppnås.<sup>65</sup>

## 2.5 Hvem kan foreta et innsyn?

E-postforskriften forankrer «arbeidsgivers rett til innsyn», jf. § 1 første ledd, men gir ingen definisjon av begrepet «arbeidsgiver». Rent språklig er det noe uklart om arbeidsgiver er et styremedlem, en daglig leder, nestleder m.v., eller om arbeidsgiver er én eller flere personer.

Et spørsmål er om begrepet «arbeidsgiver» i e-postforskriften har samme innhold som i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsgiverbegrepet etter den tidligere personopplysningsforskriften var «ikke nødvendigvis sammenfallende med arbeidsgiverbegrepet i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd».<sup>66</sup>

Bakgrunnen for dette var at «arbeidsgiver», etter merknadene til personopplysningsforskriften, ville være den «behandlingsansvarlig[e] etter personopplysningsloven».<sup>67</sup> I dag «kan det imidlertid være nærliggende at begrepet «arbeidsgiver» i arbeidsmiljøloven § 9-5 normalt er sammenfallende med definisjonen i § 1-8 andre ledd».<sup>68</sup> En grunn til dette kan være at dagens e-postforskrift har hjemmel i arbeidsmiljøloven. Til forskjell hadde den tidligere personopplysningsforskriften hjemmel i personopplysningsloven.

Et annet spørsmål er hvem som omfattes av arbeidsgiverbegrepet.

I teorien er det enighet om at også den som leder virksomheten i arbeidsgivers sted, omfattes av arbeidsgiverbegrepet.<sup>69</sup> For eksempel er det i større bedrifter, vanlig for øverste leder å delegere ansvar nedover rangstigen. I praksis betyr det at nestlederen i en virksomhet, kan anses som «arbeidsgiver» og dermed få innsynsrett. Arbeidstaker er alltid en fysisk person, mens arbeidsgiver, i de fleste tilfeller, er en juridisk person.<sup>70</sup>

---

<sup>65</sup> Prop.56 LS (2017-2018) s. 182.

<sup>66</sup> Vanebo, André, Ove (2016) s. 107.

<sup>67</sup> Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009) under «Til § 9-1» avsnitt 2.

<sup>68</sup> Våg, Gommerud, Lasse (2023-2) § 1 første ledd.

<sup>69</sup> Vanebo, André, Ove, (2016) s. 107.

<sup>70</sup> Prop.14 L (2022-2023) s. 33.

Det kan også være aktuelt «å la en ekstern aktør gjennomføre og isolere filer, eller la et eget granskingsutvalg gjennomgå e-postkasser».<sup>71</sup> Ifølge Vanebo «vil de eksterne aktørene bli klassifisert som «databehandlere» for arbeidsgiveren» og det må derfor «utarbeides en databehandleravtale».<sup>72</sup> Regler for databehandlere finnes i personopplysningsloven og GDPR. I tillegg har Advokatforeningen utarbeidet retningslinjer for private granskninger.<sup>73</sup>

Ytterligere kan det pekes på at reelle hensyn ikke taler for en snever tolkning av ordlyden «arbeidsgiver». Det vil ikke være hensiktsmessig å tolke ordlyden snevert av flere grunner:

Først og fremst kan bedrifter ha ulike organisasjonsformer. Det er dermed ikke gitt at personen som har ansatt deg til å jobbe i bedriften, vil opptre som arbeidsgiveren din i praksis. For eksempel er det vanlig for store selskaper å ansette folk ved hjelp av et eget rekrutteringsutvalg. Personen som rekrutterer deg til bedriften, og som ansikt til ansikt er den som tilbyr deg jobben, er ikke nødvendigvis den du vil melde ifra til eller forholde deg til på en daglig basis. *Det* er nok heller lederen for avdelingen du jobber i. Dersom du skulle blitt mistenkt for å ha brukt e-postkassen din til ulovligheter, og de materielle vilkårene for innsyn var oppfylt, ville det etter en snever tolkning av arbeidsgiverbegrepet, vært rekrutteringsutvalget som skulle foretatt innsynet. «På papiret» var det rekrutteringsutvalget som ansatte deg. I realiteten ville det riktignok vært mer naturlig at din nærmeste leder foretok innsynet.

For det andre er det ikke alltid tilfelle at arbeidsgiver i snever forstand, er den med best forutsetninger for å foreta et innsyn i arbeidstakers e-postkasse. I praksis vil nok en advokat eller en kompetent IT-konsulent ha bedre forutsetninger for å foreta et innsyn som er i tråd med gjeldende rett, enn en arbeidsgiver som ikke kjenner til regelverket. At dette ikke er hensiktsmessig, underbygges av innsynsreglens formål. Som nevnt tidligere, er formålet med innsynsreglene å regulere arbeidsgivers kontroll med arbeidstakers bruk av e-postkasse som arbeidsverktøy, og skape en balanse mellom deres motstridende interesser. Dersom arbeidsgiverbegrepet skulle blitt tolket så snevert at kun en arbeidsgiver «på papiret» kunne

---

<sup>71</sup> Vanebo, André, Ove, (2016) s. 107.

<sup>72</sup> Vanebo, André, Ove, (2016) s. 107.

<sup>73</sup> Advokatforeningen, «Retningslinjer for private granskninger», <https://www.advokatforeningen.no/contentassets/02afac64aa614eee887117010855e044/retningslinjer-for-private-granskinger.pdf>, vedtatt 02.06.2023.

fått innsynsrett, kunne det blitt stilt spørsmål ved om innsynsreglene i altfor stor grad fremmet arbeidsgivers interesser. Ved at en arbeidsgiver, i snever forstand, for eksempel mangler kompetanse om når og hvordan et innsyn skal skje, står arbeidstaker i fare for å bli rammet av et urettmessig inngrep i sin private sfære.

Tolkningen av arbeidsgiverbegrepet som i dag er lagt til grunn i juridisk teori, må dermed anses for å være i tråd med de reelle hensynene som gjør seg gjeldende på området. Kort oppsummert kan arbeidsgiver være flere enn én person.

## 2.6 Hva kan det foretas et innsyn i?

Etter e-postforskriften § 1 første ledd bokstav a har arbeidsgiver «rett til innsyn i opplysninger lagret i e-postkasse som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet».

Ut fra bestemmelsen kan det oppstilles to spørsmål:

1. Hva er en «e-postkasse»?
2. Hva menes med «opplysninger lagret i e-postkasse»?

Med hensyn til det første spørsmålet, kan det vises til begrepsavklaringen under punkt 3.2.

E-postkassen som arbeidsgiver *kan* gjøre innsyn i, er den som reguleres av e-postforskriften. Denne e-postkassen må av arbeidsgiver være «stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet».<sup>74</sup> «E-postkasse» i e-postforskriften må dermed forstås som den klassiske «jobbmailen». Ordlyden tar ikke sikte på at arbeidstakers *private* e-postkasse omfattes av innsynsreglene.<sup>75</sup> Som tidligere påpekt, har mennesket, også i kraft av å være arbeidstaker, en grunnlovfestet «rett til respekt for sitt privatliv [...] og sin kommunikasjon».<sup>76</sup>

Selv om arbeidsgiver ikke har rett til innsyn i arbeidstakers private e-postkasse, kan skillet mellom virksomhetsrelatert e-post og privat e-post likevel bli uklart. Dette leder oss inn på det andre spørsmålet som er oppstilt.

At arbeidstakere kan finne på å benytte «jobbmailen» til private formål, er ikke et ukjent tilfelle. Det kan dermed oppstå en risiko for at arbeidstakers e-postkasse kan inneholde flere

---

<sup>74</sup> E-postforskriften § 1 første ledd bokstav a.

<sup>75</sup> Dette fastslås også i blant annet Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 294.

<sup>76</sup> GrL. § 102 første ledd første punktum.

opplysninger enn arbeidsgiver trenger å gjøre seg kjent med. Tar e-postforskriftens ordlyd<sup>77</sup> sikte på at *alle* opplysninger som finnes i en e-postkasse er av rettslig relevans, så lenge det er tale om en såkalt «jobbmail»?

E-postforskriften inneholder ingen eksplisitt formulering om hva slags opplysninger arbeidsgiver kan gjøre innsyn i. Setningskonstruksjonen i bestemmelsen<sup>78</sup> gir mulighet for to slutninger: Enten må opplysningene på en eller annen måte kunne tilknyttes virksomheten, eller så sikter ordlyden til at det kan foretas innsyn i e-postkassen, uavhengig av hvilke opplysninger som fremgår av den, så lenge den er stilt til disposisjon av arbeidsgiver.

Forskjellen på de to slutningene innebærer en endring i balansen mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Det er et poeng at praktisering av innsyn kan bli utfordrende dersom man legger førstnevnte slutning til grunn. Ved å legge den andre slutningen til grunn trenger arbeidsgiver kun å forholde seg til selve e-postkassen. I det tilfelle at e-postkassen inneholder private e-poster, vil e-postforskriftens prosessuelle krav gi veiledning.<sup>79</sup> Datatilsynet er tydelig på at det «vil være konfliktdempende å lage retningslinjer og forholdsregler i forkant av innsynet».<sup>80</sup>

Spørsmålet blir hvilken av de to slutningene som må legges til grunn.

En presiserende tolkning av forskriftsbestemmelsen tilsier at alt materiale i e-postkassen kan være gjenstand for innsyn, såfremt arbeidsgiver oppfyller de materielle innsynsvilkårene. Det kan argumenteres for at arbeidsgiver har gjort sin «del» ved å stille en e-postkasse til disposisjon for arbeidstaker, og at arbeidsgiver da ikke kan stå ansvarlig for at arbeidstaker har brukt denne til noe mer enn jobb.

Videre er det i rettspraksis dratt et skille mellom private og «virksomhetsrelaterte» opplysninger.<sup>81</sup> I 2002 kom Høyesteretts kjæremålsutvalg til at en arbeidsgiver hadde innsynsrett i «virksomhetsrelatert e-post». Høyesterett la til grunn Datatilsynets uttalelse om

---

<sup>77</sup> E-postforskriften § 1 første ledd bokstav a: «opplysninger lagret i e-postkasse».

<sup>78</sup> E-postforskriften § 1 første ledd bokstav a.

<sup>79</sup> E-postforskriften § 3.

<sup>80</sup> Datatilsynet (2022-3) avsnitt 1.

<sup>81</sup> Rt. 2002 s. 1500.

at arbeidsgivere *derimot* ikke har «adgang til å lese e-post [...] [arbeidstaker] mottar som privatperson uten at [...] [arbeidstaker] har samtykket».<sup>82</sup>

Høyesteretts kjæremålsutvalgs uttalelser underbygger et generelt forbud mot innsyn i arbeidstakers private e-postkasser, men ikke et forbud mot innsyn i e-postkasse som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon og som *potensielt* kan inneholde private opplysninger i tillegg til virksomhetsrelaterte. Med andre ord *kan* det synes som at retten avgrenser arbeidsgivers innsynsrett ut fra e-postenes plassering.

I juridisk teori er det bred enighet om at innsynsretten ikke kan avgrenses ut fra opplysningenes karakter. Blant annet uttaler Signhild Blekastad og Marion Holthe Hirst at innsynsreglene «gjelder for *all* e-post som befinner seg i e-postkasse stilt til rådighet av arbeidsgiver, *uavhengig av om innholdet i konkrete e-poster er privat*, eller om innholdet gjelder virksomheten»<sup>83</sup> (uthevet her).

Også Ove André Vanebo slutter seg til den oppfatning at «[d]et sentrale er *hvor* materialet er lagret». Han kritiserer Oslo byfogdembetes kjennelse, hvor retten vektla måten materialet hadde funnet vei til arbeidstakers PC på. Vanebo mener at «[det ikke finnes] holdepunkter i forskriften for en sontring mellom opplysninger som er plassert bevisst i et lagringsområde og opplysninger som er havnet på et bestemt sted gjennom «tekniske tilfeldigheter»», som var det retten slo fast i kjennelsen.<sup>84</sup>

Oppsummeringsvis kan det slås fast at det finnes et skille mellom privat og virksomhetsrelatert e-post, og som den klare hovedregel kan ikke arbeidsgiver få innsyn i arbeidstakers private e-postkasse. Arbeidsgiver kan likevel få innsyn i materiale som stammer fra privat bruk, dersom materialet finnes i e-postkassen som er blitt stilt til arbeidstakers disposisjon av arbeidsgiver selv.

---

<sup>82</sup> Rt. 2002 s. 1500 s. 150 med videre henvisning til Datatilsynet.

<sup>83</sup> Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 294.

<sup>84</sup> Vanebo, André, Ove, (2016) s. 110 med videre henvisning til TOBYF-2010-26339.



## 3 Materielle vilkår for arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse

### 3.1 Innledning

Arbeidsgiver har som det klare utgangspunkt, *ikke* rett til innsyn i arbeidstakers e-postkasse.<sup>85</sup> Som tidligere påpekt, har mennesket, også i kraft av å være arbeidstaker, en grunnleggende rett til sitt personvern.<sup>86</sup> Likevel kan arbeidsgiver gis innsynsrett dersom bestemte vilkår er oppfylt. Det er de *materielle* innsynsvilkårene denne fremstillingen tar sikte på å analysere. Det innebærer å klarlegge argumentasjonsmønsteret og gjennom eksempler vise hvordan vilkårene anvendes konkret. De materielle vilkårene er kravet til nødvendighet<sup>87</sup> og kravet til begrunnet mistanke om mislige forhold.<sup>88</sup> Vilkårene er kumulative<sup>89</sup>, og det er dermed tilstrekkelig at én av bokstavene i e-postforskriften § 2 første ledd er oppfylt, for at et e-postinnsyn skal anses lovlig.

Det finnes flere skjønnsmessige krav på innsynsområdet, og flere krav fremstår som overlappende. For eksempel angir GDPR grunnkrav som må oppfylles før arbeidsgiver *lovlig* kan gjøre seg kjent med innholdet i arbeidstakers e-postkasse. Det finnes også egne rettsgrunnlag for kontrolltiltak<sup>90</sup> og behandling av personopplysninger.<sup>91</sup> Dette kapittelet søker derfor å også forklare sammenhengen mellom de ulike regelsettene, herunder å drøfte hvorvidt det finnes ytterligere vilkår for arbeidsgivers innsyn enn de som allerede fremgår av e-postforskriften.

For å kunne besvare oppgavens hovedproblemstilling vil det også være nødvendig å i korte trekk si noe om en arbeidsgiver kan avtale seg frem til innsyn.

---

<sup>85</sup> Jf. ordlyden «bare» i e-postforskriften § 1 første ledd.

<sup>86</sup> GrL. § 102 første ledd første punktum og EMK artikkel 8 nr. 1.

<sup>87</sup> E-postforskriften § 2 første ledd bokstav a.

<sup>88</sup> E-postforskriften § 2 første ledd bokstav b.

<sup>89</sup> Jf. ordlyden «eller» mellom bokstav a og b i e-postforskriften § 2 første ledd.

<sup>90</sup> Aml. kapittel 9.

<sup>91</sup> Personopplysningsloven § 6.

## 3.2 Kravet til nødvendighet

### 3.2.1 Innledning

For å besvare oppgavens hovedproblemstilling om når en arbeidsgiver kan foreta innsyn i en arbeidstakers e-postkasse, må innholdet i e-postforskriftens krav til nødvendighet fastsettes. Kravet til nødvendighet er det første av to hovedvilkår som fremstillingen søker å analysere.

Etter e-postforskriften § 2 første ledd bokstav a kan en arbeidsgiver foreta innsyn i en arbeidstakers e-postkasse «når det er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten». Hovedvilkåret i bestemmelsen kommer fra ordlyden «nødvendig». Nødvendighetskravet retter seg igjen mot to underliggende alternative vilkår: Innsyn må være nødvendig for enten «å ivareta den daglige driften» eller «andre berettigede interesser ved virksomheten».

Datatilsynet beskriver ordlyden «å ivareta den daglige driften» som at den er «relatert til virksomhetens drift, og vil typisk dreie seg om å følge opp virksomhetsrelatert korrespondanse og informasjon».<sup>92</sup> Som nevnt innledningsvis i oppgaven, vil dette vilkåret ikke behandles særskilt under et eget punkt. Fremstillingen setter søkelys på vilkåret «andre berettigede interesser ved virksomheten».<sup>93</sup>

### 3.2.2 Hva ligger i begrepet «nødvendig»?

En naturlig språklig forståelse av ordlyden «nødvendig» tilsier at det må være et behov for det aktuelle innsynet, og at formålet med innsynet ikke kan oppnås på annen måte. Videre tilsier ordlyden at det er en høy terskel for å gi en arbeidsgiver innsynsrett.

Utover en naturlig språklig forståelse, gir merknadene til den tidligere personopplysningsforskriften større innsikt i hva som ligger i begrepet «nødvendig». Merknadene gir veiledning i vurderingen av hvordan vilkårene i dagens e-postforskrift skal forstås.<sup>94</sup>

---

<sup>92</sup> Datatilsynet (2022-2) under «Nødvendig for å ivareta daglig drift eller andre berettigede interesser» avsnitt 1.

<sup>93</sup> Se oppgavens punkt 1.4.

<sup>94</sup> E-postforskriften anses som en videreføring av reglene i personopplysningsforskriften, se oppgavens punkt 3.3.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet uttaler:

«Nødvendighetskriteriet i **bokstav a** krever en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle av om det er et *kvalifisert* behov for å åpne e-postkassen for å kunne ivareta den berettigede interessen arbeidsgiver mener å ha.»<sup>95</sup> (uthevet her i kursiv).

I tråd med en naturlig språklig forståelse, benytter departementet seg av begrepet «behov» for å beskrive ordlydens innhold. Behovet skal være «kvalifisert», og de påfølgende uttalelsene gir uttrykk for hva som ligger i dette:

«Hensyn til virksomhetens forsvarlige og rasjonelle kommersielle drift mv. vil i seg selv være berettigede interesser for arbeidsgiver, men om innsyn ikke er nødvendig for å ivareta interessen i det konkrete tilfellet arbeidsgiver står overfor, kan innsyn ikke skje. Dersom ivaretagelse av driften kan oppnås med andre og mindre inngripende midler, vil innsyn i e-postkassen ikke være nødvendig, og således heller ikke tillatt etter forskriften».<sup>96</sup>

Her viser departementet til mildeste inngreps prinsipp. Det blir presisert at et innsyn ikke er nødvendig – behovet for innsyn er altså ikke kvalifisert – dersom formålet med innsynet kan ivaretas på annen måte. Det fremheves at vurderingen skal være konkret. Rent språklig må det bety at vurderingen av om et innsyn kan «erstattes» av et mildere inngrep, beror på hva den enkelte arbeidsgiver har av tilgjengelige muligheter eller eventuelle ressurser.

For å kort illustrere hvordan mildeste inngreps prinsipp blir praktisert ved innsynstilfeller, kan det vises til PVN-2019-14.

Saken gjaldt gyldigheten av Datatilsynets vedtak, hvor det ble konkludert med at en arbeidsgivers innsyn i e-postkassene til sine to arbeidstakere, var lovlige. Arbeidstakerne var uenige med sin arbeidsgiver om at e-postinnsynene ble foretatt av driftshensyn. De påsto at innsyn «ble utelukkende gjort for å jakte personlig informasjon i e-postene [deres]».<sup>97</sup> I tillegg skulle selskapet avvikles. Personvernemnda måtte ta stilling til om e-postinnsynene var lovlige. Vurderingen tok utgangspunkt i personopplysningsforskriften fordi e-postinnsynene

---

<sup>95</sup> Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009) under «Til § 9-2» avsnitt 2.

<sup>96</sup> Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009) under «Til § 9-2» avsnitt 2.

<sup>97</sup> PVN-2019-14 under «A og Bs syn på saken i korte trekk» avsnitt 5 (inkl. innrykkede avsnitt).

ble foretatt før e-postforskriften trådte i kraft juli 2018. Personvernemnda sa seg enig i Datatilsynets konklusjon, og endte dermed på at e-postinnsynene var lovlige med grunnlag i at de var nødvendige for å ivareta de berettigede interessene ved virksomheten.

Personvernemnda har i denne saken uttrykt at tilgjengeligheten av «mindre inngripende metoder» vil eliminere muligheten for at et innsyn er nødvendig.<sup>98</sup> I denne konkrete saken var det mangel på slike «mindre inngripende metoder». Arbeidsgiver trengte tilgang på dokumentasjon som *kun* fantes i arbeidstakernes e-postkasser. Siden det eksisterte en risiko for «tap/oppsigelse av selskapets hovedkontrakter»<sup>99</sup> mv. dersom arbeidsgiver ikke fikk tilgang på dokumentasjonen, var e-postinnsynene nødvendige både for å ivareta den daglige driften av selskapet og andre berettigede interesser ved virksomheten.

Personvernemndas vurdering av nødvendighetskriteriet er i tråd med en naturlig språklig forståelse av ordlyden «nødvendig» og merknadene til personopplysningsforskriften kapittel 9. Det som er viktig å trekke frem ved denne avgjørelsen, er at mildeste inngreps prinsipp er vurderingstemaet under nødvendighetskravet. I denne saken kunne resultatet potensielt blitt noe annet dersom det var flere ansatte, utover de to arbeidstakerne, som var med på prosjektene og hadde tilgang på den aktuelle dokumentasjonen.

Nødvendighetskravet kan ytterligere illustreres gjennom HR-2021-2403-A.

Saken gjaldt gyldigheten av Personvernemndas vedtak<sup>100</sup> punkt 5 om at Legelisten.no (heretter Legelisten) hadde behandlingsgrunnlag etter GDPR artikkel 6 nr. 1 bokstav f. Saken gjelder altså ikke e-postforskriften direkte, men rent språklig må vurderingene av nødvendighetskravet i e-postforskriften og i GDPR artikkel 6 nr. 1 bokstav f, anses like.<sup>101</sup> Saken må derfor kunne benyttes til illustrasjon av e-postforskriftens nødvendighetskrav.

Sakens bakgrunn var en uenighet mellom en tannlege og Legelisten i forbindelse med at tannlegen hadde fått en negativ omtale hos Legelisten. Tannlegen krevde at Legelisten fjernet

---

<sup>98</sup> PVN-2019-14 under «Var innsyn nødvendig for å ivareta den daglige driften eller ivareta andre berettigede interesser ved virksomheten?» avsnitt 1.

<sup>99</sup> PVN-2019-14 under «Var innsyn nødvendig for å ivareta den daglige driften eller ivareta andre berettigede interesser ved virksomheten?» avsnitt 2.

<sup>100</sup> PVN-2018-14.

<sup>101</sup> Begge angir ordlyden «nødvendig».

hennes personopplysninger fra nettsiden, men ønsket ble avslått. Personvernemnda konkluderte med at Legelisten hadde «behandlingsgrunnlag til å be om og lagre kontaktinformasjon om brukerne som legger inn vurderinger på nettstedet, jf. GDPR artikkel 6 nr. 1 bokstav a og artikkel 9 nr. 2 bokstav a.».<sup>102</sup> Med grunnlag i Personvernemndas avgjørelse, reiste Legeforeningen sak mot staten ved Personvernemnda. Legeforeningen sa seg enig i at Legelisten hadde berettigede interesser i å behandle personopplysninger, men mente at Legelisten ikke oppfylte GDPRs krav til nødvendighet, og at helsepersonellens interesser veide tyngre. Vurderingstemaet i Høyesterett var om Personvernemndas vedtak var i samsvar med GDPR artikkel 6 nr. 1 bokstav f. Høyesterett ble nødt til å ta stilling til om kravet til nødvendighet var oppfylt og om helsepersonellens interesser veide tyngre enn de berettigede interessene ved Legelistens virksomhet.<sup>103</sup> Høyesterett konkluderte med at kravet til nødvendighet etter GDPR artikkel 6 nr. 1 bokstav f, var oppfylt. Igjen knyttet vurderingstemaet seg til hvilke mindre inngripende metoder som var tilgjengelige på det tidspunktet.

Legeforeningen påsto at «koblingen mellom Legelisten.no og mye brukte søkemotorer – som medfører at vurderingen av for eksempel en fastlege kommer høyt opp på trefflisten ved søk kun på navn – er et aspekt ved nettstedet som ikke oppfyller nødvendighetskravet».<sup>104</sup> Ifølge Legeforeningen var konsekvensene av dette «økt spredning av blant annet nedsettende vurderinger på Legelisten.no».<sup>105</sup>

Med utgangspunkt i dette, mente Høyesterett at den eneste måten å unngå slike forhold på, var «å frikoble vurderingene på Legelisten.no helt fra de aktuelle søkemotorene».<sup>106</sup> Dette ville imidlertid «medføre en betydelig nedgang i trafikken på Legelisten.no og dermed ha en vesentlig negativ virkning for Legelistens inntekter og vekstmuligheter».<sup>107</sup> Videre vurderte Høyesterett at det var «en reell risiko for at nettstedet måtte legges ned»<sup>108</sup> dersom en slik

---

<sup>102</sup> PVN-2018-14 punkt 8.4 «Behandlingsgrunnlag for å behandle personopplysninger om brukerne av nettstedet» under «Personvernemndas flertall [...]» avsnitt 14.

<sup>103</sup> Se punkt 3.2.4 for «Interesseavveiningen».

<sup>104</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 56.

<sup>105</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 56.

<sup>106</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 57.

<sup>107</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 58.

<sup>108</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 58.

frikobling ble iverksatt. Med andre ord fantes det ingen mindre inngripende måter for Legelisten å behandle personopplysninger på. Legelistens virksomhet sto i fare for å bli hardt rammet dersom en slik frikobling skulle skjedd. Høyesterett presiserte at dersom det fantes andre alternativer kunne utfallet ha vært noe annet.<sup>109</sup>

Disse eksemplene illustrerer situasjoner hvor innsyn har vært ansett som «nødvendig». Så langt har vi lært at ordlyden «nødvendig» tilsier at det må eksistere et kvalifisert behov for innsyn og at et behov ikke anses som kvalifisert dersom det lovlige formålet med innsynet kan oppnås gjennom mindre inngripende tiltak.

I det videre skal ordlyden «andre berettigede interesser» vurderes. I den sammenheng vil vilkåret illustreres ved hjelp av praktiske eksempler og saker som har vært oppe til vurdering hos Norges domstoler og Personvernemnda.

### **3.2.3 Hva er «berettigede interesser ved virksomheten»?**

Etter e-postforskriften § 2 første ledd bokstav a kan en arbeidsgiver foreta et innsyn i en arbeidstakers e-postkasse «når det er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller *andre berettigede interesser* ved virksomheten» (uthevet her). Fremstillingen vil i det videre søke å avdekke hva berettigede interesser ved en virksomhet kan være.

Om ordlyden «andre berettigede interesser ved virksomheten» uttaler Datatilsynet at dette er «interesser relatert til å drive virksomheten effektivt og forsvarlig, og å beskytte seg mot skade eller ansvar i forbindelse med ansattes handlinger».<sup>110</sup> Det finnes ingen uttømmende liste på konkrete «berettigede interesser», men det er nærliggende å tenke at de berettigede interessenes karakter vil ta utgangspunkt i den konkrete virksomheten og en slik beskrivelse som Datatilsynet presenterer. En «berettiget interesse» skal uansett være «lovlig, klart definert på forhånd og saklig begrunnet i virksomheten».<sup>111</sup>

Med utgangspunkt i Datatilsynets beskrivelse, kan berettigede interesser ved en virksomhet i praksis være økonomiske interesser. Også «forbrukerinteresser, konkurransehensyn, [og]

---

<sup>109</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 59.

<sup>110</sup> Datatilsynet (2022-2) under «Nødvendig for å ivareta daglig drift eller andre berettigede interesser» avsnitt 2.

<sup>111</sup> R83-00-32016R0679 punkt «Virksomhetens berettigede interesse» avsnitt 1.

andre allmenntilgode hensyn»<sup>112</sup> kan vere berettigede interesser. Disse var blant annet noen av Regjeringens berettigede interesser i HR-2021-2403-A.<sup>113</sup>

Ifølge Datatilsynet er vurderingene av e-postforskriftens «andre berettigede interesser» og GDPRs «de berettigede interessene»<sup>114</sup>, like.<sup>115</sup> GDPR og andre relaterte kilder kan derfor bidra til en nærmere fastsetting av innholdet i e-postforskriftens ordlyd, selv om e-postforskriften regulerer *når* en arbeidsgiver har innsynsrett og GDPR regulerer *behandling* av personopplysninger (også etter at innsyn er foretatt).

I GDPRs fortale punkt 47 fremkommer det noen eksempler på hva berettigede interesser kan vere. For eksempel kan «[b]ehandling av personopplysninger som er strengt nødvendig for å forebygge bedrageri, [...] [være] en berettiget interesse for den berørte behandlingsansvarlige». Også «[b]ehandling av personopplysninger i forbindelse med direkte markedsføring kan anses for å vere en berettiget interesse». I praksis kan det, med hensyn til interessen i å forebygge bedrageri, bety at en sjef i en dagligvarehandel har en berettiget interesse i å forebygge at de ansatte begår underslag ved å stjele til seg matvarer fra butikken.

Videre blir det i fortalens punkt 47 presisert at det ved vurderingen av om en interesse er berettiget, skal «tas hensyn til de registrertes rimelige forventninger på grunnlag av forholdet mellom dem og den behandlingsansvarlige». Dette er også slått fast i nemndspraksis.<sup>116</sup> En viktig presisering er at vurderingen må vere objektiv.<sup>117</sup> Hva arbeidstaker *personlig* mener å ha kunnet regne med og ikke i den aktuelle situasjonen, er ikke av relevans.

Det synes som at vurderingen av om det foreligger en berettiget interesse ved virksomheten, avhenger av hva arbeidstaker må kunne regne med, med hensyn til virksomhetens interesser og egen tilgang på virksomhetsrelatert informasjon. Ikke minst, kan arbeidstakers forventninger avhenge av om virksomheten har klargjort når innsyn i de ansattes e-postkasser kan vere aktuelt.<sup>118</sup> I en bedrift hvor arbeidsgiver har utarbeidet egne retningslinjer for

---

<sup>112</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 51.

<sup>113</sup> Se punkt 4.2.2 for en nærmere redegjørelse av saken.

<sup>114</sup> GDPR artikkel 6 nr. 1 bokstav f.

<sup>115</sup> Datatilsynet (2022-2) under «Nødvendig for å ivareta daglig drift eller andre berettigede interesser» avsnitt 2.

<sup>116</sup> Blant annet PVN-2020-21, PVN-2021-01 og PVN-2023-01.

<sup>117</sup> R83-00-32016R0679 punkt «Virksomhetens berettigede interesse» avsnitt 1.

<sup>118</sup> Datatilsynet (2022-2) punkt «Nødvendig for å ivareta daglig drift eller andre berettigede interesser» avsnitt 7.

innsyn, vil arbeidstakers forventninger riktignok være tydeligere enn i en bedrift hvor det ikke finnes slik veiledning.

Likevel finnes det tilfeller hvor arbeidstaker bør kunne regne med å være klar over hva de berettigede interessene ved virksomheten er. For eksempel er det nærliggende å tenke at en advokatfullmektig i et advokatfirma, må kunne regne med at sikring av forretningskritisk informasjon er en berettiget interesse ved virksomheten. Dette eksemplet kan utvikles enda lenger ved å trekke inn konkurranse- og kundehensyn. Å sikre informasjon om kundeforhold vil for advokatfirmaet være viktig av hensyn til konkurransen med de andre store advokatfirmaene, og av hensyn til kunden som nok vil sette pris på at sensitiv informasjon ikke havner i feil hender.

Andre eksempler kan være politijuristen som må kunne regne med at en berettiget interesse ved politiets virksomhet vil være å forebygge misbruk av deres ressurser. Også en regnskapssjef i et selskap må kunne forvente at en berettiget interesse ved virksomheten, vil være å sikre at riktige tall blir brukt ved planlegging av ulike investeringer.

Også «fordeler behandlingen gir og hvor viktig disse fordelene er for virksomheten», er av relevans i vurderingen av om det foreligger en berettiget interesse ved virksomheten.<sup>119</sup>

Hvor viktige fordelene som kommer av et e-postinnsyn er for virksomheten, kan si noe om hvor kvalifisert behovet for innsyn er. For eksempel kan innsyn i e-postkassen til regnskapssjefen i selskapet, med det formål å hente inn viktige tall til en stor kjøpsavtale, bidra til (1) at bedriften oppfylder forpliktelse overfor sine ansatte og den andre avtaleparten, (2) at bedriften får et godt bransjerykte og (3) fremstår som en attraktiv arbeidsplass. Er det tale om en liten bedrift, vil fordelene være av enda større betydning.

For å klargjøre saklighetsnormen i e-postforskriften § 2 første ledd bokstav a, som også kan kalles for en sekkebestemmelse, vil det være hensiktsmessig å også gi eksempler på interesser ved en virksomhet som *ikke* er berettigede.

Etter en naturlig språklig forståelse av ordlyden «andre berettigede interesser ved virksomheten»<sup>120</sup> (uthevet her), kan ikke interesser som en arbeidsgiver har *personlig*, anses

---

<sup>119</sup> R83-00-32016R0679 punkt «Virksomhetens berettigede interesse» avsnitt 2.

<sup>120</sup> E-postforskriften § 2 første ledd bokstav a.



som berettigede. For eksempel vil en arbeidsgiver som ønsker å foreta et e-postinnsyn for å finne ut av om hans arbeidstaker baksnakker han til andre kolleger, *ikke* være en berettiget interesse ved virksomheten.

Det *første* eksempelet på en sak der Høyesterett har kommet til at virksomhetens interesse ikke har vært berettiget, er Rt. 2013 s. 143. Saken er ikke direkte knyttet til e-postforskriften eller GDPR, men er relevant for fremstillingen fordi Høyesterett uttaler seg om arbeidsgivers formål med behandlingen av personopplysningene og om behandlingen «lå innenfor [...] [arbeidstakers] rimelige forventninger om hva opplysningene kunne brukes til». <sup>121</sup>

Saken gjaldt en sjåfør som krevde oppreisningserstatning fordi han mente at arbeidsgivers, Avfallsservice AS, innsamling av personopplysninger ved bruk av GPS-system «ikke hadde [...] tilstrekkelig hjemmel i personopplysningsloven». <sup>122</sup> Etter arbeidstakerens mening, skjedde bruken «i den hensikt å kontrollere om det hadde forekommet brudd på [hans] arbeidsplikter» <sup>123</sup>, og ikke for å ivareta det som i utgangspunktet var et formål om «å sikre effektivitet og kvalitet i selskapets virksomhet». <sup>124</sup> Høyesterett vurderte, som nevnt, om «gjenbruken av opplysningene lå innenfor hans rimelige forventninger om hva opplysningene kunne brukes til» og et viktig utgangspunkt her var «hvilken informasjon som ble gitt om [GPS-]systemet i forkant av det ble innført». <sup>125</sup>

Høyesterett viste til Hålogaland lagmannsrett sin vurdering av spørsmålet. Lagmannsretten hadde ikke funnet det «sannsynliggjort at Avfallsservice AS under informasjonsmøtet [som ble avholdt i forkant av innføringen av GPS-systemet,] opplyste at GPS-systemet ikke ville bli brukt til kontrollformål, men [...] [fant] det heller ikke sannsynliggjort at Avfallsservice AS i dette møte uttrykkelig uttalte at opplysningene kunne bli brukt til det». <sup>126</sup> Videre ble det uttalt at manglende fokus «på denne problemstillingen fra arbeidsgivers side [...] [tilsa] at det

---

<sup>121</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 60.

<sup>122</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 21.

<sup>123</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 21.

<sup>124</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 20.

<sup>125</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 60.

<sup>126</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 61 og LH-2011-155315 under «Lagmannsretten bemerker» avsnitt 19 (inkl. innrykkede avsnitt).

ikke var grunn for de ansatte å betrakte denne som aktuell». <sup>127</sup> Høyesterett mente at det ikke var «grunnlag for å fravike lagmannsrettens vurdering på dette punkt». <sup>128</sup> Det ble bygd videre på tillitshensynet, som etter Høyesteretts mening tilsa «at en arbeidstaker som utgangspunkt bare kan forvente at personopplysninger brukes til kontrollformål dersom det er gjort uttrykkelig oppmerksom på det på forhånd». <sup>129</sup> Dette hadde ikke Avfallsservice AS gjort, og konklusjonen ble dermed at behandlingen «falt utenfor As rimelige forventninger». <sup>130</sup>

Det neste eksempelet er PVN-2020-20 som også illustrerer et tilfelle hvor det ikke forelå en berettiget interesse. Heller ikke denne saken gjelder e-postforskriften direkte, men slik vi har sett, er vurderingene av berettigede interesser i e-postforskriften og GDPR tilsvarende.

Saken gjaldt klage på Datatilsynets vedtak om at en huseiers kameraovervåkning ikke var ulovlig fordi det ble utført «som ledd i rent personlige eller familiemessige aktiviteter», jf. personopplysningsloven § 2 annet ledd bokstav a. Boligen lå ut mot offentlig vei.

Personvernemnda konkluderte med at «huseiers behandling av personopplysninger ikke [...] [forfulgte] en berettiget interesse», og at han ikke hadde «lovlig behandlingsgrunnlag i [GDPR] artikkel 6 nr. 1 bokstav f». Kameraovervåkningen var dermed ulovlig.

Personvernemndas begrunnelse knyttet seg til huseierens formål med kameraovervåkningen. Ifølge huseier ble de to kameraene montert «på grunn av hyppige hærverk og påkjørsel på biler parkert ved huset hans». <sup>131</sup> Nemnda klarte ikke å se at det eksisterte «noen slik aktuell farlig situasjonen knyttet hærverk eller tyveri». <sup>132</sup> Det forelå med andre ord ikke en kobling mellom forholdet som begrunnet kameraovervåkningen og de faktiske forholdene i nabolaget. En slik forståelse må også kunne overføres til området for arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse. For eksempel:

Sjefen i en sportsbutikk foretar et innsyn i e-postkassen til sykkel- og skiansvarlig, for å sjekke at han har lagt inn bestillinger for en tilbudskampanje butikken skal ha. Innsynet

---

<sup>127</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 61 og LH-2011-155315 under «Lagmannsretten bemerker» avsnitt 19 (inkl. innrykkede avsnitt).

<sup>128</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 60.

<sup>129</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 61.

<sup>130</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 61.

<sup>131</sup> PVN-2020-20 punkt «Bs syn på saken i korte trekk» avsnitt 2.

<sup>132</sup> PVN-2020-20 punkt «Personvernemndas vurdering» avsnitt 18 (inkl. innrykkede avsnitt).

begrunnes med andre ord i butikkens økonomiske interesser og forbrukerhensyn. Men, sykkel- og skiansvarlig har allerede sagt klart ifra om at bestillingene er sendt. Er interessene som sjefen begrunnet innsynet med, berettigede? Dersom det legges til grunn en forståelse lik den Personvernemnda har lagt til grunn i ovennevnte sak, kan interessene ikke anses som berettigede. Isolert sett er økonomiske interesser og forbrukerhensyn berettigede interesser ved virksomheten, men i akkurat denne saken finnes det ingen berettigede interesser fordi disse allerede er ivaretatt. Med andre ord har det ikke vært en kobling mellom e-postinnsynet og de faktiske forholdene ved sportsbutikken.

Oppsummeringsvis kan det legges til grunn at berettigede interesser er interesser med rot i virkeligheten. De berettigede interessene som innsyn i arbeidstakers e-postkasse skal ivareta, må være kjent for den bestemte arbeidstaker innenfor rimelighetens grenser. I vurderingen kan fordeler som innsynet gir, være et sentralt moment.

### **3.2.4 Interesseavveiningen**

Hittil har fremstillingen vurdert hva som ligger i begrepene «nødvendig» og «berettigede interesser». Når det i en bestemt situasjon er blitt avklart at (1) det foreligger en berettiget interesse ved virksomheten og (2) at innsynet er nødvendig for å ivareta denne interessen, må det avslutningsvis (3) foretas en *interesseavveining*.

Kravet til interesseavveining kan utledes av en naturlig språklig forståelse av ordlyden «andre berettigede interesser».<sup>133</sup> Det vil være praktisk umulig å avklare om det er nødvendig å foreta et innsyn for å ivareta virksomhetens berettigede interesser, uten å ta stilling til hvordan den aktuelle interessen står i forhold til arbeidstakers interesser. Med arbeidstakers interesser menes blant annet arbeidstakers behov for beskyttelse av sitt personvern og ivaretagelse av sin integritet. Det finnes støtte for en slik forståelse i rettspraksis.<sup>134</sup> Også Datatilsynet understreker at en interesseavveining er et viktig ledd i vurderingen.<sup>135</sup>

Interesseavveiningen kan illustreres gjennom HR-2021-2403-A, som ble presentert tidligere i fremstillingen. Som tidligere påpekt, konkluderte Høyesterett med at det forelå berettigede interesser ved Legelistens virksomhet og at nødvendighetskravet var oppfylt. Dermed gjensto

---

<sup>133</sup> E-postforskriften § 2 første ledd bokstav a.

<sup>134</sup> Se for eksempel HR-2021-2403-A der Høyesterett foretar en inngående interesseavveining.

<sup>135</sup> Datatilsynets nettside (2022-2) under punkt «Interesseavveining».

en interesseavveining. Interesseavveiningen tok sikte på å avklare hvilke interesser som veide tyngre; «[L]egelistens og allmennhetens berettigede interesser» eller «[h]ensynet til helsepersonellens personvern». <sup>136</sup>

Først resonnerer Høyesterett rundt «Legelistens og allmennhetens berettigede interesser» <sup>137</sup>, etterfulgt av «[h]ensynet til helsepersonellens personvern» <sup>138</sup>. Videre vurderte Høyesterett tiltakene som Legelisten hadde iverksatt for å begrense personvernulempene ved sine tjenester. Konklusjonen ble at interessene hos Legelisten og allmennheten, veide tyngst.

Ved avveiningen la Høyesterett særlig vekt på allmennhetens interesser. Det ble uttalt:

«Det er et betydelig behov for informasjon til befolkningen som grunnlag for valg av leger og andre tilbydere av helsetjenester. Legelisten.no fremstår som det klart mest effektive tilbudet av slik informasjon i dag, selv om et system som utelukkende er basert på subjektive brukervurderinger, har klare svakheter.» <sup>139</sup>

Overført til innsynsområdet, kan resultatet i denne saken tas til inntekt for at hensynet til en arbeidstakers personvern ikke alltid vil veie tyngre enn interessene ved en virksomhet. Innsynsreglene er riktignok vedtatt fordi det også finnes andre interesser som krever beskyttelse, og i noen tilfeller som i saken over, kan andre interesser tale mer for innsyn. Det synes som at det gir et sterkere holdepunkt for behandling av personopplysninger, når denne ivaretar interesser hos *flere*. For eksempel var det ikke kun Legelistens økonomiske interesser som var aktuelle. Også hensynet til allmennhetens informasjonsbehov sto på spill. Dette må kunne ha overføringsverdi til vurderingen av om en arbeidsgiver kan foreta innsyn i en arbeidstakers e-postkasse. Dersom innsynet bidrar til at interessene til flere tredjeparter ivaretas, eller til og med allmennhetens som i denne saken, kan det være et tungtveiende moment i retning innsyn.

---

<sup>136</sup> Jf. overskriftene i HR-2021-2403-A under punkt «Interesseavveiningen».

<sup>137</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 66–75.

<sup>138</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 76–82.

<sup>139</sup> HR-2021-2403-A avsnitt 89.

### 3.2.5 Oppsummerende bemerkninger

E-postforskriften § 2 første ledd bokstav a angir ett av to kumulative, skjønsmessige, materielle krav; kravet til nødvendighet. Kravets innhold er at innsyn i arbeidstakers e-postkasse må være «nødvendig for å [enten] ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten».<sup>140</sup> Fremstillingen har satt søkelys på alternativet «andre berettigede interesser ved virksomheten». Vurderingen i dette vilkåret består i å avklare om det foreligger berettigede interesser ved virksomheten, dernest om innsyn er nødvendig for å ivareta de aktuelle berettigede interessene. Avslutningsvis må det foretas en avveining mellom virksomhetens berettigede interesser på den ene siden og arbeidstakers interesser i at innsyn unnlates på den andre.

Som tidligere påpekt, er kravet til nødvendighet til dels vagt formulert. På noen måter kan dette være hensiktsmessig ved at innsynsområdet ikke innskrenkes for mye og dermed at ulike arbeidsforhold kan tolkes inn under kravet. Skulle det for eksempel vært uttrykt et helt konkret krav om at innsyn måtte være nødvendig for å ivareta de *økonomiske* interessene ved virksomheten, kunne det satt arbeidsgivere i en urimelig situasjon. Attpåtil ville det skapt en skjev balanse mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Med dagens ordlyd er det rom for at omstendigheter som begrunner innsyn, kan være egne og ulike fra bedrift til bedrift. Det kan *også* være fellesnevner, slik vi har sett på i fremstillingen.

## 3.3 Kravet til begrunnet mistanke om mislige forhold

### 3.3.1 Innledning

For å besvare oppgavens hovedproblemstilling om når en arbeidsgiver kan foreta innsyn i en arbeidstakers e-postkasse, må også innholdet i e-postforskriftens krav til begrunnet mistanke om mislige forhold fastsettes.

Etter e-postforskriften § 2 første ledd bokstav b kan en arbeidsgiver foreta innsyn i en arbeidstakers e-postkasse «ved begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkasse [...] medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed». Bestemmelsen angir et hovedvilkår om begrunnet mistanke

---

<sup>140</sup> E-postforskriften § 2 første ledd bokstav a.

tilknyttet minst ett av to underliggende alternative vilkår. De to alternative vilkårene omfatter det som gjerne kalles for mislige forhold.

Fremstillingen skal i det følgende først redegjøre for og analysere hva som ligger i begrepet «begrunnet mistanke». Derneft skal det klarlegges hvilke mislige forhold som må foreligge for at en arbeidsgiver kan få innsynsrett.

### **3.3.2 Hva ligger i begrepet «begrunnet mistanke»?**

En naturlig språklig forståelse av ordlyden «begrunnet mistanke» tilsier at mistanken mot arbeidstaker må være spesifikk og konkret. Det er ikke holdbart at mistanken beror på vage opplysninger.

Om ordlyden «begrunnet mistanke» uttaler Borgarting lagmannsrett i LB-2021-164489 at «[a]rbeidsgiver må ha konkret informasjon som gir grunn til å tro at e-postkassen kan inneholde opplysninger om slike forhold».<sup>141</sup> Det finnes støtte for en slik forståelse i juridisk teori, blant annet hos Signhild Blekastad og Marion Holthe Hirst, som opplyser at «en løs antagelse» ikke er holdbar.<sup>142</sup> Begrepet «løselig antagelse» blir også anvendt i merknadene til den tidligere personopplysningsforskriften. Her presiseres det «at arbeidsgiver må ha mer enn en løselig antakelse».<sup>143</sup>

Det vil i det videre trekkes frem noen eksempler fra retts- og nemndspraksis, der det er blitt vurdert om arbeidsgiver har hatt en «begrunnet mistanke» til at arbeidstaker har begått mislige forhold. Det må presiseres at førstnevnte lagmannsrettsavgjørelse ikke gjelder e-postforskriften direkte, men som fremstillingen tidligere har redegjort for, anses e-postforskriften som en videreføring av reglene i den tidligere personopplysningsforskriften.<sup>144</sup>

Det *første* eksempelet er LB-2017-131841.

Saken gjaldt blant annet et spørsmål om innsynsreglene i personopplysningsforskriften var brutt. BMO Tunnelsikring AS (heretter forkortet BMOT) og «A» var i et arbeidsforhold. «A» sa på et tidspunkt opp sin stilling i BMOT for å opprette et eget selskap, AGTunnel AS

---

<sup>141</sup> LB-2021-164489 under «E-postinnsynet» avsnitt 5.

<sup>142</sup> Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 302.

<sup>143</sup> Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009) under «Til § 9-2» avsnitt 7.

<sup>144</sup> Se oppgavens punkt 2.3.

(heretter forkortet AGTunnel). Flere av de ansatte i BMOT sa etter hvert opp sine stillinger, og søkte til «As» nye selskap. BMOT foretok innsyn i «A» sin e-postkasse etter arbeidsforholdets opphør, og begrunnet innsynet med at det «var helt nødvendig for å beskytte BMOTs interesser på dette tidspunkt».<sup>145</sup> BMOT mente at innsynet var i tråd med vilkåret i personopplysningsforskriften § 9-2 bokstav b (tilsvarende e-postforskriften § 2 første ledd bokstav b). Ett av spørsmålene Borgarting lagmannsrett måtte ta stilling til, var om BMOT «hadde en «begrunnet mistanke» om at As bruk av e-postkassen medførte grovt brudd på hans plikter etter arbeidsforholdet».<sup>146</sup> Konklusjonen ble at BMOT *ikke* hadde en «begrunnet mistanke».

Konklusjonen tok hovedsakelig utgangspunkt i at «A» ikke hadde brukt e-postkassen sin i BMOT etter siste arbeidsdag, noe BMOT var klar over. Lagmannsretten uttalte at «kjennskap til As handlinger etter denne dagen [...] [ville] ha betydning» dersom de var «egnet til å begrunne mistanke om at han tidligere hadde brukt e-postkassen på en grovt illojal måte».<sup>147</sup> Dette var ikke tilfelle. Et tungtveiende moment her var at AGTunnel «ble opprettet etter utløpet av lojalitetsplikten».<sup>148</sup> Ifølge retten ga derfor ikke opprettelsen av AGTunnel «tilstrekkelig begrunnelse for slik mistanke [om grov illojal bruk av e-postkassen]».<sup>149</sup>

Lagmannsrettens konklusjon er i tråd med både en naturlig språklig forståelse av ordlyden «begrunnet» og øvrige rettskilder. BMOT foretok et innsyn i «As» e-postkasse når mistanken ikke egentlig var logisk i henhold til tidslinjen. Mistanken var av mer spekulativ karakter. Resultatet i saken kan tas til inntekt for at ansvaret for at det foreligger en «begrunnet mistanke», helt og holdent påligger arbeidsgiver. I denne saken måtte BMOT stå ansvarlig «for at selskapets representanter eventuelt feilvurderte» at A ikke hadde lojalitetsplikt på det tidspunktet han sluttet i BMOT.<sup>150</sup>

Det  *neste*  eksempelet er LA-2021-137694.

---

<sup>145</sup> LB-2017-131841 under «As krav» avsnitt 6 (inkl. innrykkede avsnitt).

<sup>146</sup> LB-2017-131841 under «As krav» 13 (inkl. innrykkede avsnitt).

<sup>147</sup> LB-2017-131841 under «As krav» avsnitt 14 (inkl. innrykkede avsnitt).

<sup>148</sup> LB-2017-131841 under «As krav» avsnitt 15 (inkl. innrykkede avsnitt).

<sup>149</sup> LB-2017-131841 under «As krav» avsnitt 15 (inkl. innrykkede avsnitt).

<sup>150</sup> LB-2017-131841 under «As krav» avsnitt 14 (inkl. innrykkede avsnitt).

Saken gjaldt en arbeidstaker som ble avskjediget fra bedriften hun jobbet i. Arbeidsgiveren mente at arbeidstakeren hadde forfalsket en bestilling, og at dette ble gjort for å skjule en feil ved den opprinnelige bestillingen. Ved avskjeden ble arbeidstakeren utestengt fra sin e-postkasse, og e-postkassens innhold ble overført til ledelsen. Arbeidstakeren mente at innsynet i e-postkassen hennes var ulovlig. Lagmannsretten måtte vurdere om innsynsreglene i e-postforskriften § 2 første ledd, var oppfylt. Konklusjonen ble at både kravet i bokstav a og kravet i bokstav b var oppfylt.

Det fantes flere konkrete holdepunkter for arbeidsgivers mistanke om at arbeidstaker begikk grovt pliktbrudd. Først og fremst var arbeidstakeren allerede oppsagt og bakgrunnen for oppsigelsen «var feil og manglende oppfølging fra hennes side».<sup>151</sup> Når arbeidsgiver så oppdaget under oppsigelsestiden at det hadde blitt utført en endring i en av hennes bestillinger, styrket dette mistanken ytterligere. Arbeidstakeren hadde også forsøkt å få montøren av det feilleverte produktet, til å påta seg kostnadene for feilen. Dette var et tungtveiende moment, i retning mistanke om illojal adferd.

Illojal adferd var *også* tema i en avgjørelse fra Personvernemnda, PVN-2017-1, som gjaldt personopplysningsforskriften. Saken gjaldt Hereid Hus AS som hadde foretatt innsyn i en av sine arbeidstakers e-postkasse. Hereid Hus AS mistenkte arbeidstakeren for illojal adferd i deres arbeidsrelasjon. Personvernemnda konkluderte med at mistanken var «begrunnet», og stilte seg bak Datatilsynets uttalelse om at «[b]egrunnet mistanke om illojal adferd kan være forhold som berettiger innsyn i en ansatts (tidligere ansatts) e-postkasse».<sup>152</sup>

Det vil i det videre foretas en vurdering av hva som ligger i ordlydene «grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet» og «kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed». Med andre ord skal det klarlegges hvilke mislige forhold som må foreligge for at arbeidsgivers innsynsrett kan aktiveres. Den begrunnede mistanken som fremstillingen har vurdert under dette punkt, må rette seg mot minst ett av de to alternativene.

---

<sup>151</sup> LA-2021-137694 under «Nærmere om hvilket faktum som finnes bevist» avsnitt 11.

<sup>152</sup> PVN-2017-1 punkt 4.1 «Spørsmålet om det foreligger det brudd på personopplysningsforskriften § 9-2» avsnitt 5 (inkl. innrykkede avsnitt).



### 3.3.3 Mislige forhold

For at en arbeidsgiver kan foreta innsyn i arbeidstakers e-postkasse etter e-postforskriften § 2 første ledd bokstav b, må arbeidsgivers begrunnede mistanke rette seg mot minst ett av to alternativer: «[A]rbeidstakers bruk av e-postkasse» må enten medføre «grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet» eller kunne «gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed».<sup>153</sup> Spørsmålet er *når* slik bruk foreligger. En avklaring av dette spørsmålet vil bidra til å besvare oppgavens hovedproblemstilling om når en arbeidsgiver kan foreta innsyn i arbeidstakers e-postkasse.

Ordlyden «grovt» tilsier at det skal mer til enn et mindre, ubevisst pliktbrudd. For eksempel vil det å dele konkurransesensitiv informasjon med bedriftens konkurrenter, anses som «grovt» etter en naturlig språklig forståelse. I motsatt fall, vil arbeidstakers manglende evne til å levere inn et bestemt arbeid innen tidsfristen, fremstå mer trivielt.

Straffbare forhold vil med all sannsynlighet falle inn under begge alternativer. En slik forståelse er anerkjent i norsk rett.<sup>154</sup> Som eksempler på straffbare forhold, fremheves «nedlasting av ulovlig materiale, som barnepornografisk materiale eller ulovlig fildeling» i merknadene til personopplysningsforskriften kapittel 9.<sup>155</sup> Bruk som kan begrunne innsyn kan også omfatte tilfeller av «trakassering av kolleger».<sup>156</sup> Datatilsynet fremmer også disse eksemplene på sin nettside.<sup>157</sup>

Det vil i det følgende gis eksempler på mislige forhold, fra både retts- og nemndspraksis. Det gjennomgående spørsmålet er om arbeidstakers bruk av e-postkasse har medført grovt pliktbrudd eller har kunnet gitt grunnlag for oppsigelse eller avskjed.

Det *første* eksempelet er LB-2021-164489.

---

<sup>153</sup> E-postforskriften § 2 første ledd bokstav b.

<sup>154</sup> For eksempel Blekastad og Holthe, Hirst (2021) s. 301–302 og merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009) under «Til § 9-2».

<sup>155</sup> Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009) under «Til § 9-2» avsnitt 6.

<sup>156</sup> Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009) under «Til § 9-2» avsnitt 6.

<sup>157</sup> Datatilsynets nettside (2022-2) under «Mistanke om grove brudd på arbeidstakers plikter» avsnitt 3 og 4.

Saken gjaldt en arbeidstaker som ble mistenkt av sin arbeidsgiver for å ha begått underslag i virksomheten. I forbindelse med mistanken, foretok bedriften innsyn i e-postkassen hennes, og avdekket at hun hadde spredt fortrolig informasjon. Arbeidstakeren mente at innsynet ikke kunne foretas uten at hun ble varslet eller var til stede, mens arbeidsgiveren mente at ingen innsynsregler var brutt. Vurderingstemaet for lagmannsretten var om arbeidstakerens bruk av e-postkasse medførte et grovt pliktbrudd eller kunne gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Konklusjonen ble at det forelå slike mislige forhold.

Lagmannsretten henviser til begrunnelsen gitt i instansen før.<sup>158</sup> Oslo tingrett uttalte at «funn av e-postkorrespondanse mellom E og A [...], samt spredning av taushetsbelagt informasjon» bidro til at e-postforskriftens vilkår måtte anses «oppfylt for innsyn i A [sin] e-postkasse». Det ble videre presisert at de mislige forholdene på arbeidstakerens side, kunne «innebære grovt pliktbrudd og gi grunnlag for oppsigelse»<sup>159</sup> (uthevet her). Denne uttalelsen kan tas til inntekt for at de underliggende alternative vilkårene i e-postforskriften § 2 første ledd bokstav b, kan være overlappende i praksis. Særlig i saker som denne, hvor det er begått en rekke mislige forhold over en lengre periode, kan skillet mellom alternativene forsvinne litt i resonnementet. Det kunne riktignok virket unaturlig i et slikt resonnement, å skulle foreta et strengt skille.

Utover disse uttalelser knyttet ikke tingretten noen andre bemerkninger under henvisning til e-postforskriften § 2 første ledd bokstav b, til hvorfor den mente at det forelå grovt pliktbrudd som også kunne gi grunnlag for oppsigelse. Dette ble likevel vurdert tidligere i domspremissene under spørsmålet om oppsigelsen av arbeidstakeren var «saklig begrunnet», jf. aml. § 15-7. Konklusjonen om at det forelå mislige forhold etter e-postforskriften, må kunne ses i sammenheng med rettens drøftelse under oppsigelsesspørsmålet. Siden ett av alternativene i e-postforskriften er at arbeidsgiver kan få innsynsrett «ved begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkasse [...] kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed»<sup>160</sup> (uthevet her), er de delene av domspremissene som vurderer oppsigelses- eller avskjedsgrunnlaget, relevante for fremstillingen. Det er viktig å presisere at e-postforskriftens

---

<sup>158</sup> LB-2021-164489 under «E-postinnsynet» avsnitt 12.

<sup>159</sup> TOSL-2020-122286 under «Innsyn i A e-postkasse» avsnitt 2.

<sup>160</sup> E-postforskriften § 2 første ledd bokstav b.

ordlyd er at arbeidstakers bruk av e-postkasse «kan gi» oppsigelses- eller avskjedsgrunnlag, ikke at bruken faktisk må gi det.

I premissene for oppsigelsesgrunnlaget har tingretten blant annet uttalt at:

«Etter bevisførselen har retten kommet til at det er sannsynliggjort at A [arbeidstakeren] i e-postene til E [annen arbeidstaker som begikk underslag i virksomheten] ovenfor uttrykte anklager om at kolleger har begått kriminelle handlinger, ga opplysninger om kollegers sykdom, lønnsnivå, bonus, rusavhengighet [m.m.] [...], samt sensitiv informasjon om Ds [hovedaksjonær] private forhold og økonomi». <sup>161</sup>

Deretter legger tingretten til grunn at «[i]nformasjonen A delte er negative og belastende opplysninger om kollegaer og arbeidsgivers hovedaksjonær» og «[e]tter rettens syn er deling av opplysninger av denne karakter, i dette omfanget og over så lang tid, *et brudd på lojalitetsplikten*»<sup>162</sup> (uthevet her).

Lagmannsretten har sagt seg enig i at arbeidstaker brøt sin lojalitetsplikt.<sup>163</sup> Lojalitetsplikten henger nært sammen med begge alternativene i e-postforskriften § 2 første ledd bokstav b. Saken viser nemlig at brudd på lojalitetsplikten både kan innebære grovt pliktbrudd og gi oppsigelsesgrunnlag. Når tilliten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker blir brutt, kan arbeidstakers brudd på lojalitetsplikten oppleves som både sårt og skadelig for bedriftens drift, rykte og arbeidsmiljø. For eksempel kan det sende ut et signal til resten av bedriften om at det ikke er så nøye å handle i tråd i gjeldende prosedyrer. Samtidig kan det bidra til en negativt ladet atmosfære på jobb. Det er dermed et poeng at innsyn i e-postkasse kan bidra til å avdekke slike forhold og potensielt redde en virksomhet fra de konsekvenser som en arbeidstakers illojalitet har medført og vil medføre.

Det  *neste* eksempelet er LA-2021-137694, som er presentert under punkt 4.3.2. Saken har noen faktiske likheter med ovennevnte lagmannsrettsavgjørelse; også her var illojal adferd et tema.

---

<sup>161</sup> TOSL-2020-122286 punkt 4.3 «Deling av taushetsbelagte opplysninger» under «Vurdering» avsnitt 1.

<sup>162</sup> TOSL-2020-122286 punkt 4.3 «Deling av taushetsbelagte opplysninger» under «Vurdering» avsnitt 2.

<sup>163</sup> LB-2021-164489 under «Oppsigelsen» og igjen under «Samlet vurdering» avsnitt 1.

Kort oppsummert gjaldt saken en arbeidstaker som ble mistenkt for illojal adferd mot virksomheten hun jobbet i. Vurderingstemaet for lagmannsretten var her likt som i forrige avgjørelse, nemlig om arbeidstakerens bruk av e-postkasse medførte et grovt pliktbrudd eller kunne gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Konklusjonen ble at arbeidstakerens bruk av e-postkasse medførte et grovt pliktbrudd.

Heller ikke i denne saken knyttet lagmannsretten bemerkninger direkte til sin konklusjon om mislige forhold, men resultatet må igjen kunne ses i sammenheng med drøftelsen under spørsmålet av om arbeidsgiveren hadde «tilstrekkelig grunnlag for avskjeden».<sup>164</sup> I premissene for avskjedsgrunnlaget har lagmannsretten uttalt at «As handlemåte utgjorde et fullstendig tillitsbrudd, som kvalifiserer til grovt pliktbrudd. Dette må ses i lys av at A var en svært betrodd selger i bedriften.»<sup>165</sup> Retten fremhever at arbeidstaker har en lojalitetsplikt.<sup>166</sup> I denne saken var pliktbruddet grovt fordi arbeidstakeren hadde lang ansiennitet og høy grad av tillit hos ledelsen. Momenter som nettopp ansiennitet, lederstilling og bragder oppnådd i løpet av arbeidsforholdet, underbygger grovheten i pliktbruddet. Vektleggingen av disse tilsier også at vurderingen av om det foreligger et mislig forhold må være konkret.

Disse eksemplene viser at illojal adferd, i varierende grad, kan utgjøre et mislig forhold både etter e-postforskriften § 2 første ledd bokstav a og b.

Som tidligere påpekt, faller ikke mindre trivielle brudd inn under e-postforskriftens vilkår. Eksempler på slike saksforhold kan, etter en naturlig språklig forståelse, være at arbeidstaker av og til har brukt e-postkassen fra arbeidsgiver til netthandel, eller at han bruker arbeidstiden sin på å «maile» med venner. Det er også vanskelig å se at arbeidstakers bruk av e-postkassen medfører et «grovt» pliktbrudd eller gir «grunnlag for oppsigelse eller avskjed» dersom han en sjelden gang bruker e-posten sin til private formål.

Oppsummert har fremstillingen vurdert hva som ligger i ordlyden «begrunnet mistanke» og satt søkelys på de underliggende alternative vilkårene. Argumentasjonsmønsteret i retts- og

---

<sup>164</sup> LA-2021-137694 under «Hadde [virksomhet1] tilstrekkelig grunnlag for avskjeden?».

<sup>165</sup> LA-2021-137694 under «Hadde [virksomhet1] tilstrekkelig grunnlag for avskjeden?» avsnitt 16 (inkl. innrykkede avsnitt).

<sup>166</sup> Se Rt. 1990 s. 607 s. 614.

nemndspraksis viser at vurderingen av om det foreligger mislige forhold, beror på en konkret vurdering og en avveining mellom ulike momenter.

## **3.4 Finnes det ytterligere vilkår for innsyn?**

### **3.4.1 Innledning**

Hittil har fremstillingen satt søkelys på de materielle vilkårene for arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse etter e-postforskriften § 2 første ledd. Som tidligere påpekt, finnes det flere regelverk på området. Det er derfor aktuelt å ta stilling til om det finnes ytterligere vilkår for innsyn utover de som fremgår av e-postforskriften.

### **3.4.2 Grunnkrav for innsyn**

Det skal *først* tas stilling til GDPR og personopplysningsloven.

GDPR stiller et grunnkrav for arbeidsgivers innsyn i e-post, som riktignok innebærer en behandling av personopplysninger. Som tidligere påpekt, kan innholdet i en arbeidstakers e-postkasse gi informasjon utover det virksomhetsrelaterte, som for eksempel kommunikasjonsstil og personopplysninger om arbeidstakeren selv og andre. Grunnkravet er at «innsyn må være nødvendig for et spesifikt formål»<sup>167</sup>, og det kan utledes fra både GDPR artikkel 5 nr. 1 og artikkel 6 nr. 1 bokstav f.

GDPR artikkel 5 nr. 1 angir en rekke personvernprinsipper som gjelder ved behandling av personopplysninger. For eksempel er ett av prinsippene at «[p]ersonopplysninger skal samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål og ikke viderebehandles på en måte som er uforenlig med disse formålene [...]».<sup>168</sup> Videre er et annet prinsipp at de «skal være adekvate, relevante og begrenset til det som er nødvendig for formålene de behandles for», det såkalte datamineringsprinsippet.<sup>169</sup>

GDPR artikkel 6 nr. 1 bokstav f angir et behandlingsgrunnlag for behandling av personopplysninger, med en lignende formulering som i de to personvernprinsippene nevnt

---

<sup>167</sup> Formulering hentet fra Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 297. Grunnkravet stammer fra GDPR (artikkel 5 og 6). Se også innledningen til Datatilsynet (2022-2).

<sup>168</sup> GDPR artikkel 5 nr. 1 bokstav b.

<sup>169</sup> GDPR artikkel 5 nr. 1 bokstav c.

over. Det fremkommer her at behandlingen er lovlig når den «er nødvendig for formål knyttet til de berettigede interessene som forfølges av den behandlingsansvarlige eller en tredjepart, med mindre den registrertes interesser eller grunnleggende rettigheter og friheter går foran og krever vern av personopplysninger, særlig dersom den registrerte er et barn». Også her stilles det krav til at personopplysninger behandles så lenge det er nødvendig å ivareta et formål.

Med hensyn til setningskonstruksjonene i ovennevnte artikler, kan det slås fast at GDPRs grunnkrav i stor grad ligner på kravet til nødvendighet i e-postforskriften § 2 første ledd bokstav a. Rent språklig er det nærliggende å tenke at grunnkravet alltid vil anses oppfylt når vilkåret i e-postforskriften § 2 første ledd bokstav a er oppfylt. Fordi kravene i stor grad faller om hverandre, vil ikke fremstillingen behandle grunnkravet noe nærmere.<sup>170</sup> En tematisk dobbeltbehandling er etter min mening ikke nødvendig i saker hvor det er aktuelt å vurdere forholdene etter bokstav a. I saker hvor e-postforskriften § 2 første ledd bokstav b utgjør det rettslige grunnlaget for innsyn, er det nødvendig å presisere at det finnes et grunnkrav og dernest vurdere om innsynet er nødvendig for å ivareta det konkrete formålet.<sup>171</sup>

Videre regulerer personopplysningsloven § 6 «[b]ehandling av særlige kategorier av personopplysninger i arbeidsforhold». Også her fremkommer det et nødvendighetskrav. Med utgangspunkt i en naturlig språklig forståelse, er det nærliggende å tenke at innholdet i begrepet «nødvendig» er det samme som for tidligere redegjorte forskriftsbestemmelser og forordningsartikler. Det er mangel på rettskilder som presiserer akkurat dette, men etter alminnelig juridisk metode bør den naturlige språklige forståelsen av ordlyden kunne anses tilstrekkelig. Det kan dermed legges til grunn at personopplysningsloven § 6 ikke stiller ytterligere krav til arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-post.

---

<sup>170</sup> Det vises til redegjørelsen under oppgavens punkt 3.2 og 3.3.

<sup>171</sup> Mahmood, Mahrukh og Rolfsen, Regine, «Arbeidsgivers adgang til å gjøre innsyn i arbeidstakers e-post ved mistanke om pliktbrudd», Lov & Data, <https://lod.lovdato.no/article/2024/03/Arbeidsgivers%20adgang%20til%20å%20gjøre%20innsyn%20i%20arbeidstakers%20e-post%20ved%20mistanke%20om%20pliktbrudd>, punkt 2.3.2 avsnitt 1. Publisert 26.03.24. Hentet 27.03.24.

### 3.4.3 Materielle vilkår for kontrolltiltak i virksomheten

*Til slutt* må det tas stilling til arbeidsmiljølovens «[v]ilkår for kontrolltiltak i virksomheten». <sup>172</sup> En slik vurdering har blitt foretatt i en tidligere masteroppgave, skrevet av Ane Skuggevik Slotnes som kom til motsatt konklusjon av meg. Slotnes har i sin oppgave uttalt at selv om «de materielle vilkår for innsyn i e-post mv. i hovedsak følger av e-postforskriften», så må innsyn «likevel vurderes i lys av de mer generelle kravene i arbeidsmiljøloven § 9-1». <sup>173</sup> Hun har vektlagt «at arbeidsmiljøloven § 9-1 er en generalklausul ved kontrolltiltak» og at det følger «[e]t krav til forholdsmessighet [...] av EMK artikkel 8, Grunnloven § 102 og GDPR artikkel 5 nr. 1 bokstav b». <sup>174</sup>

Jeg har vurdert litt annerledes og lagt særlig vekt på argumentasjonsmønsteret i retts- og nemndspraksis, e-postforskriftens oppbygning sammenlignet med forskriften om kameraovervåking <sup>175</sup>, og juridisk teori. Spørsmålet som skal vurderes er om arbeidsmiljølovens materielle vilkår for kontrolltiltak må oppfylles for at en arbeidsgiver kan foreta innsyn i arbeidstakers e-postkasse.

Ved første glans er det nærliggende å tenke at vilkårene for kontrolltiltak <sup>176</sup> også gjelder for innsyn i arbeidstakers e-postkasse. Som nevnt tidligere, er innsyn i arbeidstakers e-postkasse et kontrolltiltak og hjemmelen for forskriftsfesting av dette tiltaket fremkommer i kapittel 9, som riktignok regulerer «[k]ontrolltiltak i virksomheten». Videre fremgår det av nyere forarbeid at arbeidsgivere må «forholde seg til både arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven ved gjennomføring av kontrolltiltak i arbeidslivet». <sup>177</sup> Når det ikke uttales noe annet, må denne uttalelsen, etter en naturlig språklig forståelse, også gjelde innsyn i arbeidstakers e-postkasse.

---

<sup>172</sup> Aml. § 9-1.

<sup>173</sup> Slotnes, Skuggevik, Ane, «Innsyn i arbeidstakers e-postkasse og elektronisk materiale: Særlig om innsyn ved begrunnet mistanke om misligheter», UiT Munin, <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/20980/thesis.pdf?sequence=2>, s. 10. Publisert 15.12.2020. Hentet 30.04.2024. Sist lest: 30.04.2024.

<sup>174</sup> Slotnes, Skuggevik, Ane (2020) s. 10.

<sup>175</sup> Forskrift 2. juli 2018 nr. 1107 om kameraovervåking i virksomhet.

<sup>176</sup> Aml. § 9-1 nr. 1.

<sup>177</sup> Prop.56 LS (2017-2018) s. 174.

Likevel finnes det holdepunkter for at aml. § 9-1 ikke oppstiller ytterligere vilkår for e-postinnsyn. I lovkommentaren til aml. § 9-5 uttaler Fougner mfl., at e-postforskriftens vilkår for innsyn i arbeidstakers e-postkasse, «ikke [er] knyttet til de materielle vilkårene i aml. § 9-1 om kontrolltiltak i arbeidsforhold, slik forskriften om kameraovervåking gjør».<sup>178</sup> Slik fremstillingen har vist, er det i e-postforskriften formulert egne vilkår for innsyn i e-post. Derimot er det i forskriften om kameraovervåking § 2<sup>179</sup> angitt en henvisning til aml. kapittel 9 og personopplysningsloven, i tillegg til «tilleggsvilkår» i § 3.

Videre uttaler Fougner mfl., at aml. § 9-1 gjelder ved vurdering av om kameraovervåking i virksomheten er tillatt.<sup>180</sup> Dette er også slått fast i blant annet THAFE-2018-105959-1, hvor Hammerfest tingrett har uttalt at «arbeidsmiljøloven § 9-1 som tilsier at kontrolltiltak, som for eksempel videoovervåkning av arbeidsplassen der bare de ansatte har adgang, krever saklig grunn og må ikke innebære en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren».<sup>181</sup> Slike uttalelser fremkommer *ikke* i vurderingen av om det har skjedd et lovlig innsyn i arbeidstakers e-postkasse. Heller ikke i retts- og nemdpraksis som fremstillingen har analysert, er aml. § 9-1 blitt vurdert. Alt dette taler mot at vilkårene for kontrolltiltak også gjelder for innsyn i arbeidstakers e-postkasse.

Uansett kan det bemerkes at vilkårene for kontrolltiltak i stor grad ligner på vilkårene for innsyn etter e-postforskriften. For eksempel er ett av vilkårene for iverksettelse av kontrolltiltak i virksomheten, at «tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold».<sup>182</sup> Ordlyden «saklig grunn» har likhetstrekk med ordlyden «berettiget interesse» i e-postforskriften § 2 første ledd bokstav a. Den har også likhetstrekk med ordlyden «begrunnet mistanke» i § 2 første ledd bokstav b, som også Slotnes opplyser om i sin oppgave.<sup>183</sup> Begge krav innebærer at kontrolltiltaket må ivareta et formål i den bestemte virksomheten. Kravet til «saklig grunn» innebærer også at kontrolltiltaket ikke skal iverksettes «hvis formålet kan

---

<sup>178</sup> Fougner mfl. (2024) Kommentrar til § 9-5, under «Lovendring og ny forskrift i 2018» avsnitt 1.

<sup>179</sup> «Vilkår for kameraovervåking i virksomhet».

<sup>180</sup> Fougner mfl. (2024) Kommentrar til § 9-6, under «§ 9-6. Kameraovervåking» avsnitt 2.

<sup>181</sup> THAFE-2018-105959-1 under «Rettens vurdering» avsnitt 5.

<sup>182</sup> Aml. § 9-1 nr. 1.

<sup>183</sup> Slotnes, Skuggevik, Ane (2020) s. 8.



oppnås på en annen og en mindre belastende måte [...]».<sup>184</sup> Dette samsvarer med e-postforskriftens nødvendighetskrav. Videre angir aml. § 9-1 nr. 1 et krav til at kontrolltiltaket «ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren». Fougner mfl. uttaler at forholdsmessighetsvurderingen «kan ses som et utslag av et prinsipp innen arbeidsretten om forholdsmessighet mellom behovet for inngrepet og virkningene av det for arbeidstakerne».<sup>185</sup> Dette beskriver en interesseavveining. Om denne interesseavveiningen uttaler Fougner mfl., med henvisning til arbeidsmiljølovens forarbeider<sup>186</sup>, at den «i alminnelighet ville samsvare med den forholdsmessighetsvurderingen/interesseavveiningen som skulle foretas i medhold av personopplysningsloven 2000 § 8 bokstav f)».<sup>187</sup>

Oppsummeringsvis må vurderingen av innsyn i arbeidstakers e-postkasse, ses i sammenheng med de kravene og prinsippene som følger av GDPR og personopplysningsloven. Min vurdering er at arbeidsmiljøloven ikke oppstiller ytterligere vilkår for innsyn ved § 9-1.

### 3.5 Avtalt innsyn

Det fremgår av e-postforskriften § 5 at det ikke er «adgang til å fastsette instruks eller inngå avtale som fraviker bestemmelsene i forskriften her til ugunst for arbeidstaker».

Bestemmelsen angir en hovedregel om at avtalt innsyn ikke er tillatt. Forutsetningen er at det avtalte innsynet er «*til ugunst* for arbeidstaker» (uthevet her). Ordlyden «til ugunst» må forstås som at arbeidstakeren vil komme dårlig ut av det avtalte innsynet.

Setningskonstruksjonen reiser et spørsmål om det finnes tilfeller hvor avtalt innsyn vil være til arbeidstakerens gunst. Den åpner allerede for at det *kan* være aktuelt med avtalt innsyn, men er taus om *når* det kan være aktuelt.

---

<sup>184</sup> Fougner mfl. (2024) Kommentar til § 9-1, under punkt 1.2 «Saklighetskravet» avsnitt 7 (inkl. innrykkede avsnitt).

<sup>185</sup> Fougner mfl. (2024) Kommentar til aml. § 9-1, under punkt 1.3 «Uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren» avsnitt 1.

<sup>186</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146 punkt 12.6.2.

<sup>187</sup> Fougner mfl. (2024) Kommentar til aml. § 9-1, under punkt 2 «Forholdet mellom arbeidsmiljølovens bestemmelser om kontrolltiltak og personopplysningsloven med personvernforordningen om behandling av personopplysninger» siste avsnitt.

Det er få rettskilder som uttaler noe om spørsmålet. Det som finnes av nemndspraksis, illustrerer kun tilfeller der avtalt innsyn er til ugunst for arbeidstakeren.<sup>188</sup> Noe veiledning finnes imidlertid i merknadene til den tidligere personopplysningsforskriften kapittel 9. Det fremkommer her at «[p]artene står [...] fritt til å inngå avtaler som inneholder presiseringer av forskriftens bestemmelser eller som gir arbeidstaker bedre vern etter forskriften».<sup>189</sup>

Departementet viser til at motsatsen til avtalt innsyn som er til arbeidstakerens ugunst, er avtalt innsyn som *styrker* arbeidstakers vern i større grad enn det innsynsreglene gjør. For eksempel kan det være nærliggende å tenke at det vil være til gunst for en arbeidstaker om arbeidsavtalen fastsetter at arbeidsgiver kun kan foreta innsyn i arbeidstakers e-postkasse ved begrunnet mistanke om mislige forhold, slik e-postforskriften § 2 første ledd bokstav b lyder. Å eliminere sekkebestemmelsen i bokstav a vil innskrenke arbeidsgivers innsynsrett ytterligere, og i større grad fremme arbeidstakers interesser.

Det er for øvrig viktig å nevne at en arbeidstaker kan velge å gi arbeidsgiveren sin tilgang til sin e-postkasse. Forutsetningen er at det skjer «uoppfordret».<sup>190</sup> Rent språklig kan det ikke anses som «uoppfordret» dersom arbeidsgiver legger opp til at arbeidstaker skal gi han tilgang til e-postkassen. Om arbeidstaker skal gi arbeidsgiver tilgang til e-postkassen sin, skal dette komme fra arbeidstakers frie vilje. Signhild Blekastad og Marion Holthe Hirst presiserer at det, for eksempel i fraværstilfeller, ikke kan «være en uformell underliggende forventning i organisasjonen om at e-postkassen skal gjøres tilgjengelig ved fravær».<sup>191</sup> En slik forståelse av ordlyden «uoppfordret» fanger også tilfeller av manipulasjon eller en frykttkultur som har vokst frem over tid, der arbeidstakeren gir tilgang til e-postkassen sin, selv om arbeidsgiver ikke fremmer dette ønsket direkte.

## 4 Avsluttende bemerkninger

Oppgaven har besvart følgende spørsmål:

---

<sup>188</sup> For eksempel PVN-2015-14.

<sup>189</sup> Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009) under «Til § 9-5» avsnitt 1.

<sup>190</sup> Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 303 med videre henvisning til Datatilsynets nettside.

<sup>191</sup> Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 304.

«Når kan en arbeidsgiver foreta innsyn i arbeidstakers e-postkasse?»

Konklusjonen tar utgangspunkt i de materielle vilkårene for arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse etter e-postforskriften § 2 første ledd bokstav a og b. Siden det er de materielle vilkårene som kan svare på når en arbeidsgiver har innsynsrett, har det vært nødvendig å både redegjøre for og analysere innholdet i disse vilkårene. Kort oppsummert kan en arbeidsgiver foreta innsyn i arbeidstakers e-postkasse når det er «nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten, eller ved begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkasse [...] medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed.»<sup>192</sup>

Det er blitt vist til ulike eksempler på situasjoner hvor en arbeidsgiver kan ha innsynsrett, men som tidligere påpekt, må det tas hensyn til at det i denne oppgaven ikke er mulig å gi en fasit på *alle* mulige situasjoner hvor en arbeidsgiver kan foreta innsyn. Det er fordi vilkårene er skjønnsmessige, og slik fremstillingen har vist, vil innsyn alltid bero på en konkret vurdering av de bestemte forholdene.

En annen bemerkning er at området fortsatt er under utvikling. Reguleringen er relativt ny, og må ses i lys av den raske, teknologiske utviklingen. Det er et poeng at det finnes lite rettspraksis som tar utgangspunkt i e-postforskriftens materielle vilkår. Dermed er det godt mulig at det med tiden vil dukke opp flere, hittil «ukjente», eksempler på når en arbeidsgiver kan foreta innsyn, som enda ikke har vært oppe til vurdering hos domstolene eller Personvernemnda.

Avslutningsvis er det verdt å også kommentere en setning som har gått igjen i oppgaven, nemlig at de materielle innsynsvilkårene er «til dels vage». Min vurdering er at vage vilkår, i interessekonflikter, kan bidra til at begge parters interesser ivaretas. Det lenes hverken i den ene eller den andre retningen. En presisering av innsynsvilkårene *kan* risikere en skjevare balanse mellom arbeidsgivers interesser og arbeidstakers personvern. Ved å for eksempel tilføye uttrykk som «begrunnet mistanke»<sup>193</sup> i stedet for kun «mistanke», blir terskelen for å foreta innsyn høyere. Slik ivaretas personvernet. Samtidig er døren åpen for at en arbeidsgiver kan foreta innsyn for å beskytte virksomheten fra eventuelle skader eller påkostninger fra

---

<sup>192</sup> E-postforskriften § 2 første ledd bokstav a og b.

<sup>193</sup> E-postforskriften § 2 første ledd bokstav b.

arbeidstakers side, for eksempel hvis arbeidstaker er illojal. Lite rettspraksis gjør det vanskeligere å se hvordan vilkårene faktisk fungerer i praksis, og det vil derfor bli interessant å se hvordan Høyesterett stiller seg til regelutformingene dersom e-postforskriften kommer opp til vurdering.

# Kilderegister

## Norske lover og gjennomførte folkerettslige forpliktelser

Grunnloven (1814)	Kongeriket Norges Grunnloven 17. mai 1814 (Grunnloven – grl.)
EMK	Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (Den europeiske menneskerettskonvensjon – EMK). Vedtatt: Roma 4. November 1950. Ikrafttredelse: 3. September 1953.
Arkivlova (1992)	Lov 4. desember 1992 nr. 126 om arkiv (arkivlova – arkl.)
Regnskapsloven (1998)	Lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven – rskl.)
Menneskerettsloven (1999)	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven – mrl.)
Arbeidsmiljøloven (2005)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.)
Endringslov nr. 3 (2009)	Lov 9. januar 2009 nr. 3 om endringer i personopplysningsloven mv. (forskriftshjemmel, overtredelsesgebyr og innkreving av tvangsmulkt)
GDPR	EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSFORORDNING (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) [PVF, GDPR]
Hvitvaskingsloven (2018)	Lov 1. juni 2018 nr. 23 om tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering (hvitvaskingsloven – hvvl.)
Personopplysningsloven (2018)	Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)

## Norske forskrifter og rundskriv

Personopplysningsforskriften (2000)	Forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften)
E-postforskriften (2018)	Forskrift 2. juli 2018 nr. 1108 om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale
Forskrift om kameraovervåking i virksomhet (2018) R83-00-32016R0679	Forskrift 2. juli 2018 nr. 1107 om kameraovervåking i virksomhet  NAV – Arbeids- og velferdsetaten, «Rundskriv til personopplysningsloven og personvernforordningen – Behandlingsgrunnlag», Doknr. R83-00-32016R0679. Publisert 29.01.2024. Sist endret 29.01.2024.

## Norske lovforarbeider og offentlige utredninger

NOU 2004:5	NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009)	Fornyings- og administrasjonsdepartementet, «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9», 2009, <a href="https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/vedlegg/personvern/epostforskriften_merknader_rev.pdf?id=2176744">https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/vedlegg/personvern/epostforskriften_merknader_rev.pdf?id=2176744</a> . Hentet 12.04.2024. Sist lest: 29.05.2024. Kilden ble funnet via Blekastad og Hirst, Holthe s. 297–298 og lest elektronisk via oppgitt lenke.
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Ot.prp. nr. 49 (2005-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Prop.56 LS (2017-2018)	Prop.56 LS (2017-2018) Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av forordning (EU) nr. 2016/679 (generell personvernforordning) i EØS-avtalen
Prop.14 L (2022-2023)	Prop.14 L (2022-2023) Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern)

## **Norske retts- og nemndsavgjørelser**

### **Høyesterett:**

Rt. 1990 s. 607  
Rt. 2000 s. 1602  
Rt. 2002 s. 1500  
Rt. 2009 s. 1465  
Rt. 2013 s. 143  
HR-2016-867-A  
HR-2021-2403-A

### **Lagmannsrett:**

LA-2021-137694 (Agder lagmannsrett)  
LB-2017-131841 (Borgarting lagmannsrett)  
LB-2021-164489 (Borgarting lagmannsrett)  
LH-2011-155315 (Hålogaland lagmannsrett)

### **Tingrett:**

TOSL-2020-122286 (Oslo tingrett)  
TOBYF-2010-26339 (Oslo byfogdembete)  
THAFE-2018-105959-1 (Hammerfest tingrett)

### **Personvernemnda:**

PVN-2015-14  
PVN-2017-1  
PVN-2018-14  
PVN-2019-14  
PVN-2020-20  
PVN-2020-21  
PVN-2021-01  
PVN-2023-01

## Juridisk litteratur

- Eckhoff, Torstein og Helgesen, E., Jan (2001) Eckhoff, Torstein og Helgesen, E., Jan (red.), *Rettskildelære*, Universitetsforlaget 2001, 5. utgave.
- Borchgrevink (2009) Borchgrevink, Mette, «Norsk forskriftsendring 1. mars 2009: Arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-post», (LoD-2009-97-14). Publisert mars 2009. Sist lest i Lovdata Pro: 02.05.2024.
- Vanebo, André, Ove (2016) Vanebo, André, Ove: «Innsyn i arbeidstakers e-postkasse m.v. i medhold av personopplysningsforskriften», *Arbeidsrett*, vol 13 nr. 1 2016, s. 104-126, <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2016-01-03>. Publisert 09.08.2016. Hentet 21.03.2024. Sist lest: 25.04.2024.
- Slotnes, Skuggevik, Ane (2020) Slotnes, Skuggevik, Ane, «Innsyn i arbeidstakers e-postkasse og elektronisk materiale: Særlig om innsyn ved begrunnet mistanke om misligheter», UiT Munin, <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/20980/thesis.pdf?sequence=2> Publisert 15.12.2020. Hentet 30.04.2024. Sist lest: 30.04.2024.
- Fougner mfl. (2024) Fougner, Jan; Holo, Lars; Løkken, Sundet, Tron; Thorkildsen, Tarjei, «Arbeidsmiljøloven» I *Juridika.no* (2024). Hentet 10.10.2024.
- Blekastad og Hirst, Holthe (2021) Blekastad, Signhild og Hirst, Holthe, Marion, *Personvern og kontroll i arbeidslivet*, Gyldendal Norsk Forlag AS 2021, 1. utgave.
- Våg, Gommerud, Lasse (2023-1) Våg, Gommerud, Lasse, «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven» I *Lovdata Pro* (2023). Ajourført 07.08.2023.
- Våg, Gommerud, Lasse (2023-2) Våg, Gommerud, Lasse, Karnov lovkommentar til e-postforskriften» I *Lovdata Pro* (2023). Publisert 28.07.2023.
- Skjønberg, Sønderland; Hognestad; Hotvedt, Jenum (2022) Skjønberg, Sønderland, Alexander; Hognestad, Eirik; Hotvedt, Jenum, Marianne, *Arbeidsrett: Individuelle og kollektive emner*, Gyldendal Norsk Forlag 2022, 3. utgave.



## Merknader og uttalelser fra tilsyn og organisasjoner

Tilleggsavtale V til Hovedavtalen mellom LO og NHO (2002-2005). Landsorganisasjonen Norge, «Hovedavtalen 2002-2005 LO-NHO med tilleggsavtaler og kommentarer», [https://www.arbark.no/eldok/LONHO2002-2005\\_1.pdf](https://www.arbark.no/eldok/LONHO2002-2005_1.pdf). Hentet 30.04.2024. Sist lest: 30.04.2024.

Datatilsynet (2019) Datatilsynet, «Årsrapport for 2019: Tall og tendenser fra Datatilsynets virksomhet», <https://www.datatilsynet.no/om-datatilsynet/arsmeldinger/arsrapport-for-2019/annen-vesentlig-aktivitet/>. Sist endret 04.05.2020. Lest i pdf-versjon. Hentet 29.05.2024. Sist lest: 30.05.2024. Kilden er funnet via Blekastad og Hirst, Holthe (2021) s. 20.

Datatilsynet (2023) Datatilsynet, «Årsrapport for 2023: Tall og tendenser fra Datatilsynets virksomhet», <https://www.datatilsynet.no/contentassets/33c1e1acb450416d933f2d393984fb35/arsrapport-2023.pdf>. Publisert 29.04.2024. Lest i pdf-versjon. Hentet 30.04.2024. Sist lest: 30.04.2024.

## Nettdokumenter

Språkrådet (2015) Hoel, Jan, ««Hjelp, vi har fått *mail!* Om elektronisk e-post, e-pest, bindestreker og annet besvær», Språkrådet. [https://www.sprakradet.no/Vi-og-vart/Publikasjoner/Spraaknytt/Arkivet/Spraaknytt\\_2002/Spraaknytt\\_2002\\_1/hjelp-vi-har-fatt-mail-om-elektronisk-post-e-pest-bindestreker-og-annet-besvar/](https://www.sprakradet.no/Vi-og-vart/Publikasjoner/Spraaknytt/Arkivet/Spraaknytt_2002/Spraaknytt_2002_1/hjelp-vi-har-fatt-mail-om-elektronisk-post-e-pest-bindestreker-og-annet-besvar/). Publisert 29.09.2014. Oppdatert 17.06.2015. Hentet 04.04.2024. Sist lest: 25.04.2024.

Datatilsynet (2019) Datatilsynet, «Hva er nytt med personvernforordningen?», <https://www.datatilsynet.no/regelverk-og-verktoy/lover-og-regler/om-personopplysningsloven-og-nar-den-gjelder/hva-er-nytt/>. Publisert 01.02.2018 (sist endret 21.08.2019). Hentet 12.04.2024. Sist lest 30.04.2024.

- Store norske leksikon (2021) Egesund, Petter, «e-post», Store norske leksikon, <https://snl.no/e-post>. Publisert 14.02.2009. Sist oppdatert 20. april 2021. Hentet 09.04.2024. Sist lest: 25.04.2024.
- Datatilsynet (2022-1) Datatilsynet, «Innsyn i e-post og annet elektronisk lagret materiale», <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/innsyn-epost-filer/>. Sist endret 11.03.2022. Hentet 12.04.2024. Sist lest: 30.04.2024.
- Datatilsynet (2022-2) Datatilsynet, «Innsyn i e-post og annet elektronisk lagret materiale», <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/innsyn-epost-filer/nar-er-innsyn-lovlig/>, under «Når er innsyn lovlig?». Sist endret 11.03.2022. Hentet 12.04.2024. Sist lest: 30.04.2024.
- Datatilsynet (2022-3) Datatilsynet, «Innsyn i e-post og annet elektronisk lagret materiale», <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/innsyn-epost-filer/om-gjennomforingen/>, under «Om selve gjennomføringen». Sist endret 11.03.2022. Hentet 12.04.2024. Sist lest: 30.04.2024.
- Advokatforeningen (2023) Advokatforeningen, «Retningslinjer for private granskninger del II», <https://www.advokatforeningen.no/advokatetikk/anbefalinger/retningslinjer-for-granskninger-del-ii/>. Vedtatt: 02.06.2023.
- Lov & Data (2024) Mahmood, Mahrukh og Rolfsen, Regine, «Arbeidsgivers adgang til å gjøre innsyn i arbeidstakers e-post ved mistanke om pliktbrudd», Lov & Data, <https://lod.lovdatab.no/article/2024/03/Arbeidsgivers%20adgang%20til%20a%20gjore%20innsyn%20i%20arbeidstakers%20e-post%20ved%20mistanke%20om%20pliktbrudd>, punkt 2.3.2 avsnitt 1. Publisert 26.03.24. Hentet 27.03.24. Sist lest: 30.04.2024.

