

➡ Gå til opprinnelig kunngjort versjon

## Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale

Dato	FOR-2018-07-02-1108
Departement	Arbeids- og sosialdepartementet
Ikrafttredelse	20.07.2018
Gjelder for	Norge
Hjemmel	<a href="#">LOV-2005-06-17-62-§9-5</a>
Kunngjort	03.07.2018 kl. 15.10
Korttittel	Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale

**Hjemmel:** Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet 2. juli 2018 med hjemmel i [lov 17. juni 2005 nr. 62](#) om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) [§ 9-5](#).

### § 1. Virkeområde

Forskriften her gjelder arbeidsgivers rett til innsyn i opplysninger lagret i

- a) e-postkasse som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet
- b) arbeidstakers personlige områder i virksomhetens datanettverk eller annet elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet.

Bestemmelsene gjelder tilsvarende for innsyn i opplysninger som er slettet fra områder som nevnt i første ledd som finnes på sikkerhetskopier eller tilsvarende.

Forskriften her gjelder nåværende og tidligere arbeidstakere.

### § 2. Vilkår for innsyn

Arbeidsgiver har bare rett til innsyn i opplysninger som er lagret på områder nevnt i [§ 1](#)

- a) når det er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten, eller
- b) ved begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkasse eller annet elektronisk utstyr medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed.

Arbeidsgiver har ikke rett til å overvåke arbeidstakers bruk av elektronisk utstyr, herunder bruk av Internett, med mindre formålet med overvåkingen er

- a) å administrere virksomhetens datanettverk eller
- b) å avdekke eller oppklare sikkerhetsbrudd i nettverket.

### § 3. Prosedyrer ved innsyn

Arbeidstaker skal så langt som mulig varsles og få anledning til å uttale seg før arbeidsgiver gjennomfører innsyn. I varselet skal arbeidsgiver begrunne hvorfor vilkårene for innsyn anses å være oppfylt og orientere om arbeidstakers rettigheter etter denne bestemmelsen.

Arbeidstaker har innsigelsesrett etter personvernforordningen artikkel 21.

Arbeidstaker skal så langt som mulig gis anledning til å være til stede under gjennomføringen av innsynet og har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller annen representant.

Er innsyn foretatt uten forutgående varsel eller uten at arbeidstaker var til stede, skal arbeidstaker gis skriftlig underretning om dette så snart innsynet er gjennomført. Underretningen skal, i tillegg til opplysningene nevnt i første ledd annet punktum, inneholde opplysninger om hvilken metode for innsyn som ble benyttet, hvilke e-poster eller andre dokumenter som ble åpnet samt resultatet av innsynet.

Unntakene fra rett til informasjon i [personopplysningsloven § 16](#) gjelder tilsvarende.

Innsyn må gjennomføres på en slik måte at opplysningene så langt som mulig ikke endres og at frembrakte opplysninger kan etterprøves.

Åpnede e-poster, dokumenter eller tilsvarende som det viser seg at ikke er nødvendige eller relevante for formålet med innsynet, skal straks lukkes. Eventuelle kopier skal slettes.

### § 4. Sletting av opplysninger ved opphør av arbeidsforholdet

Arbeidstakers e-postkasse skal avsluttes ved arbeidsforholdets opphør, med mindre det foreligger særskilt behov for å holde e-postkontoen åpen i en kort periode etter opphøret.

Opplysninger nevnt i [§ 1](#) første ledd bokstav a og b som ikke er nødvendig for den daglige driften av virksomheten, skal slettes innen rimelig tid etter arbeidsforholdets opphør.

### § 5. Adgang til å fravike bestemmelsene

Det er ikke adgang til å fastsette instruks eller inngå avtale som fraviker bestemmelsene i forskriften her til ugunst for arbeidstaker.

### § 6. Tilsyn

Datatilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskriften blir overholdt.

### § 7. Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft samtidig med at [lov 15. juni 2018 nr. 38](#) om behandling av personopplysninger trer i kraft.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> I kraft 20 juli 2018, jf. meddelelse 17. juli 2018 nr. 1195.