

Arbejdsgiverens adgang til at gennemlæse ansattes e-mails

Højesteret har ved dom af 4. februar 2015 taget stilling til arbejdsgiverens adgang til at læse medarbejdernes private e-mails sendt fra en arbejdsmail.

Sagen omhandlede en medarbejder, som blev afskediget på grund af arbejdsgiverens økonomiske problemer. Medarbejderen var gravid og på barsel på tidspunktet for opsigelsen.

I løbet af opsigelsesperioden blev medarbejderen bortvist af arbejdsgiveren.

Bortvisningen var begrundet i et påstået brud på medarbejderens loyalitetsforpligtelse overfor arbejdsgiveren, som udsprang af en privat mailkorrespondance, mellem medarbejderen og dennes samlever. Samleveren var ansat hos en konkurrerende virksomhed.

Arbejdsgiveren var af den opfattelse, at medarbejderen havde videregivet fortrolige oplysninger til sin samlever. Medarbejderen havde endvidere omtalt arbejdsgiveren i illoyale vendinger.

Medarbejderen anlagde sag mod arbejdsgiveren med påstand om godtgørelse for uberettiget afskedigelse og bortvisning. Medarbejderen nedlagde samtidig påstand om, at arbejdsgiveren skulle betale erstatning for brud på brevhemmeligheden ved at have læst medarbejderens private mailkorrespondance.

Arbejdsgiveren nedlagde omvendt påstand om, at medarbejderen havde overtrådt sin loyalitetsforpligtelse ved videregivelse af fortrolige oplysninger til samleveren.

Højesteret frikendte medarbejderen for brud på loyalitetsforpligtelsen. Begrundelsen var, at der i korrespondance mellem samleveren, som ikke kunne forventes at nå ud til andre, måtte accepteres et vist frisprog. Medarbejderens formuleringer vedrørende arbejdsgiveren kunne derfor ikke sidestilles med et brud på loyalitetsforpligtelsen. Højesteret fandt endvidere ikke grundlag for at dømme medarbejderen for at videregive fortrolige oplysninger.

Højesteret frikendte dog samtidig arbejdsgiveren for medarbejderens krav på erstatning, som følge af arbejdsgiverens undersøgelser af medarbejderens private mailkorrespondance.

Højesteret udtalte i den forbindelse, at arbejdsgiveren ikke havde gennemgået medarbejderens private mailkorrespondance i videre omfang, end hvad var nødvendigt for at fastslå, om medarbejderen havde videregivet private oplysninger. Der forelå derfor ikke et brud på medarbejderens ret til brevhemmelighed.

Højesteret lagde tillige vægt på, at arbejdsgiveren i medarbejderens ansættelseskontrakt havde anført, at mailkorrespondance blev anset som virksomhedens ejendom, som arbejdsgiveren kunne gøre sig bekendt med og disponere over. Medarbejderen var derfor bekendt med, at arbejdsgiveren kunne foretage undersøgelser af mailkorrespondance.

Dommen fastslår, at der ikke uden videre vil være tale om en krænkelse af en medarbejders privatliv, hvis arbejdsgiveren undersøger medarbejderens mailkorrespondance. Undersøgelsen skal dog være begrundet i en konkret mistanke om brud på medarbejderens loyalitetsforpligtelse overfor arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren kan ikke frit undersøge medarbejderens private mailkorrespondance. Undersøgelserne må alene ske i et omfang, der er tilstrækkeligt til at fastslå, om en medarbejder har handlet i strid med loyalitetsforpligtelsen.

Endelig viser dommen, hvor vigtigt det er for arbejdsgiveren at have en skriftlig mailpolitik, som medarbejderne er gjort bekendt med.



Spørgsmål kan rettes til
**Advokatfuldmægtig
Sissel Egede-Pedersen**
sep@drachmann.com