



Arbejdsrettens dom af 5. juli 2013

i sag nr. 2012.0177:

Landsorganisationen i Danmark
for
Dansk El-Forbund
(advokat Ane Kristine Lorentzen)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
TEKNIQ Installatørernes Organisation
for
Eltel Networks A/S
(advokat Jeanette Justesen)

Dommere: Peter Andersen, Sanne Claudius Stadil, Poul Dahl Jensen (næstformand og retsformand), Ulla Jacobsen, Henrik Lind, Poul Monggaard og Thomas Rønnow.

Indledning

Sagens hovedspørgsmål er, om Eltel Networks ved at bruge oplysninger fra GPS, der er installeret i firmaets biler, til kontrol af medarbejderes effektive arbejdstid har overtrådt den aftale om kontrolforanstaltninger, som er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening den 27. oktober 2006. Hvis der foreligger en overtrædelse, skal der endvidere tages stilling til spørgsmålet om bodsansvar.

Parternes påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, har nedlagt påstand om, at Eltel Networks A/S til Dansk El-Forbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Eltel Networks A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagens omstændigheder

I foråret 2010 indførte Eltel Networks (herefter Eltel) et GPS-system i firmaets arbejdsbiler, som de ansatte anvendte. I referat af samarbejdsudvalgsmøde i Eltel den 23. marts 2010, hvor bl.a. direktør Sonny Nielsen og tillidsrepræsentanten Mogens Lauridsen deltog, hedder det bl.a.:



"Sonny Nielsen meddelte, at man som et forsøg i FSØ indfører GPS på bilerne. Dette sker dels for at kunne dokumentere overfor kunderne, at vi har været på den pågældende opgave, og dels for at sikre effektiviteten. Søren Eg tilføjede, at man i FSV også benytter GPS, og at man der har stort udbytte af systemet, fordi det er nemmere at finde biler tættest på opgaverne i det givne område."

Af referatet for samarbejdsudvalgsmøde den 18. juni 2010 fremgår det bl.a.:

"Mogens Lauridsen spurgte til status på installation af GPS i bilerne, og hvorfor man har behov for at have det i en lille enhed. Sonny Nielsen svarede, at installationen er sagligt begrundet i arbejde, idet man har et bedre overblik over, hvor den nærmeste bil er i forhold til opgaverne. Dertil kommer, at vi får forsikringerne billigere på bilerne, hvis vi har GPS installeret. Per Ingemann bemærkede, at i Entreprise, hvor man nogle steder har løsningen, er det også et rigtig godt salgsargument overfor kunderne, som er glade for løsningen."

I Eltels nyhedsbrev "Eltelleren" for januar 2011 blev der givet oplysninger om forløbet vedrørende implementeringen af GPS. Det hedder heri bl.a.:

"Forbedret styring i support.

Vi fik gennemført implementeringen af nyt IT-system, således at vores tre gamle økonomi-systemer blev udskiftet og lagt sammen til et nyt ERP/Økonomisystem – "Dynamics". Det var længe ventet, og det har vist sig at være til stor gavn for den måde, vi styrer Eltel Danmark på. Vi kan således i dag få et mere præcist billede af vores forretning og hver enkelt leder kender sit regnskab, og vi kan styre på individniveau gennem f. eks. måling af uproduktiv tid. Ligesom vi med GPS og samkørsel kan optimere vores forretning og spare forsikringskroner."

I en mail af 23. februar 2011 fra Annette Jeding Foss fra HR-afdelingen blev lederne i Eltel anmodet om at indarbejde retningslinjer om brug af GPS i Eltels biler i personalepolitikken og gøre deres medarbejdere bekendt med indholdet. Retningslinjerne var sålydende:

"Brug af GPS i Eltel biler



Eltel har valgt at installere GPS overvågning i en del af vores biler. Det er helt lovligt at registrere hvor firmaets biler befinder sig, når der er tale om arbejdskøretøjer, som ikke må benyttes til privat kørsel.

Formålet med systemet er følgende:

- Eltel ønsker at forbedre planlægningen af opgaverne, således at det er muligt at udnytte ressourcerne bedst muligt. Med GPS systemet er det muligt at se, hvilken tekniker som er tættest på en opgave ved udkald, hvilket betyder at vi kan være hurtigere fremme hos kunden og dermed spare tid og kørsel. Ved pludselig opstået behov for ekstra arbejdskraft til en opgave, kan projektet hurtigt finde nærmeste bil.
- Forbedret lagerstyring i bilerne – Med GPS overvågning har den enkelte tekniker mulighed for at se, hvilke materialer der ligger i andre Eltel biler.
- Flere af vore kunder efterspørger GPS overvågning, da det muliggør en hurtig og præcis fejlretning.
- Vi er i stand til at dokumentere vores tidsforbrug på opgaverne overfor kunderne.
- Vi betaler lavere forsikring på bilerne, når vi har GPS overvågning i vores biler.
- Bliver en Eltel bil stjålet, kan vi se, hvor den befinder sig."

Retningslinjerne blev desuden optrykt i "Eltelleren" for marts 2011.

Annette Jeding Foss fra HR-afdelingen sendte den 19. maj 2011 en mail til lederne i Eltel om "GPS politik", hvori er anført følgende:

"Med reference til tidligere udsendt GPS politik, vil Sonny Nielsen gerne indskærpe, at brugen af GPS i Eltel biler er en del af et ledelsesværktøj, som også kan anvendes som kontrolforanstaltning af medarbejdernes effektive arbejdstid.

Ved mistanke om ikke korrekt tidsregistrering, vil GPS data kunne tages i brug. Ved væsentlige udsving mellem tidsregistrering og GPS data, vil sanktionsmulighederne være advarsel og i yderste konsekvens, afskedigelse."

Den 21. juni 2011 blev Mogens Lauridsen indkaldt til en tjenstlig samtale med leder Lars Møller og salgschef Gert Poulsen, og han blev på mødet bedt om at redegøre for tidspunkter i



en log for den GPS, som var installeret i hans arbejdsbil. Den log, der blev gennemgået på mødet, vedrørte perioden fra 8. juni 2011 til 20. juni 2011. Udskriften er fremlagt under sagen og udviser for det pågældende tidsrum de positioner, hvor bilen på nærmere bestemte tidspunkter har befundet sig.

Den 8. juli 2011 blev Mogens Lauridsen tildelt en tjenstlig advarsel, hvoraf fremgår bl.a.:

"Skriftlig advarsel

Vi har desværre konstateret, at du den 5. juli 2011 efter at have afsluttet dit arbejde, har efterladt dyre materialer udenfor, der ikke tåler vand, på et åbent tilgængeligt areal. Vi har flere gange mundtligt gjort dig opmærksom på, at du skal rydde op efter dig, og drage omsorg for materialer på en forsvarlig måde.

Derudover er nedennævnte forhold blevet påtalt over for dig:

- På mødet den 10. september 2010 er det mundtligt blevet påtalt overfor dig, at du skal ændre din holdning og adfærd i forhold til din arbejdsplads, hvilket blev nedskrevet i et referat.
- Den 21. juni 2011 havde du et møde med din nærmeste leder Lars Møller og undertegnede, hvor vi sammen gennemgik GPS rapport over din kørsel, som viste et betydeligt tidsforbrug, du ikke kunne redegøre for. På samme møde blev din indstilling og adfærd i forhold til dine arbejdsopgaver og arbejdsplads ligeledes igen påtalt.
- Efterfølgende havde du og undertegnede et møde, hvor vi sammen gennemgik dine produktive arbejdstider i perioden 8/6 – 17/6 2011, hvor din samlede produktivitet og effektivitet var meget lav. Det blev påtalt over for dig, at du skal arbejde effektivt. Du lovede at forbedre din indsats, og vi aftalte, at du fremadrettet skal føre logbog over, hvilke arbejdsopgaver du udfører. Den 5. juli 2011 kunne du ikke finde logbogen, og fandt den først efter at have ledt efter den i nogen tid, hvilket er uacceptabelt, da du skal have styr på de ting, som du har ansvar for.
- ...



Advarslen var underskrevet af Gert Poulsen. Modtagelsen blev kvitteret af Mogens Lauridsen den 8. juli 2011 med bemærkning om, at den var "set og ikke accepteret. Vil fremvise advarslen i DEF".

Der blev afholdt et mæglingsmøde den 15. august 2011 angående advarslen, hvor enighed ikke kunne opnås mellem Dansk El-Forbund og TEKNIQ. Forbundet ønskede, at advarslen blev trukket tilbage, men der var ikke enighed om virksomhedens betingelser herfor. Dansk El-Forbund begærede sagen videreført i timandsmøde.

Timandsmødet blev afholdt 6. september 2011. Det fremgår af referatet herom bl.a.:

"Sagen forhandlede, og parterne var enige om,

at der skal være et godt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og virksomhed
at tillidsrepræsentant skal følge virksomhedens retningslinjer på lige fod med andre kolleger, herunder rapportering, at overholde instrukser om opbevaring, materialer, værktøj, orden og ryddelighed,
at tillidsrepræsentanten skal overholde virksomhedens retningslinjer, herunder for arbejdets udførelse og sikkerhed,
at virksomheden respekterer tillidsrepræsentantens opgaver og at der ikke skal gælde særlige retningslinjer for tillidsrepræsentanten.

På denne baggrund frafaldes advarslen til tillidsrepræsentant Mogens Lauridsen."

Ved brev af 8. september 2011 anmodede Landorganisationen i Danmark om et fællesmøde på baggrund af sagen, da forbundet var af den opfattelse, at Eltel havde begået brud på aftalen af 27. august 2006 om kontrolforanstaltninger. Der blev afholdt fællesmøde herom den 6. oktober 2011, uden at parterne kunne nå til enighed.

Retsgrundlag

§ 4, stk. 1, i hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening er sålydende:



"§ 4. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler."

Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening indgik den 27. oktober 2006 en aftale om kontrolforanstaltninger, som afløste aftale af 24. april 2001 om kontrolforanstaltninger. Aftalen er sålydende:

"1. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.

2. Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.

3. Den enkelte lønmodtager skal ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.

4. På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.

5. Finder lønmodtagerne, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at betingelserne for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede uoverensstemmelse behandlet fagretligt.

6. Uoverensstemmelser om iværksættelse af kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i overensstemmelse med hidtidig praksis i Arbejdsretten eller faglig voldgift.



7. Nærværende aftale er at betragte som et protokollat til DA/LO-Hovedaftalen.
8. Hovedorganisationerne er enige om, at denne aftale ikke finder anvendelse, såfremt parterne i en kollektiv overenskomst har fastsat egne regler om kontrolforanstaltninger.
9. Hovedorganisationerne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige aftaler afpasset efter forholdenes karakter. Der kan f.eks. være tale om logning i relation til e-mail, telefon, GPS, internet og om videoovervågning.
10. Aftalen træder i kraft den 1. januar 2007.”

I § 2, stk. 1, i elektrikeroverenskomsten er anført følgende under overskriften ”Tillidsrepræsentantens virksomhed”:

”Såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant har pligt til over for TEKNIQ respektive Dansk El-Forbund samt mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.”

Forklaringer

Henrik Friis Stockmann har forklaret bl.a., at han arbejder som elektriker i Eltels mobilafdeling. Eltel installerede GPS i deres arbejdsbiler i starten af 2010, hvilket de fik at vide på et morgenmøde. Det blev hverken skriftligt eller mundtligt oplyst, at systemet også skulle bruges til kontrol af deres arbejdstid. Direktør Sonny Nielsen kom forbi til et møde i begyndelsen af 2011, 2012 og 2013 – den såkaldte nyårskur – men vidnet deltog ikke på grund af arbejde. Han modtog firmaets nyhedsbrev ”Eltelleren”. Vedrørende Eltelleren fra januar 2011 opfattede han formuleringen ”vi kan styre på individniveau f.eks. måling af uproduktiv tid” på den måde, at det kunne måles, hvor gode de var til arbejdet, men han forstod det ikke som en kontrol af medarbejderne.

Jan Kristensen har forklaret bl.a., at han er smed og har været ansat i Eltel siden 1998. Han fik installeret GPS-systemet i bilen i december 2011. Han blev ikke orienteret om, at systemet skulle bruges til kontrol af arbejdstiden. I uge 2 i 2012 var hans arbejdstid blevet kontrolleret, og han fik indtryk af, at Eltel i den forbindelse brugte GPS’en. Han var til samtale hos Gert



Poulsen, der sagde, at han kunne blive fyret på grund af uoverensstemmelser med den registrerede arbejdstid. De nåede dog knap nok at gå i detaljer på mødet, inden han blev sendt uden for døren, idet Gert Poulsen skulle tale med tillidsmanden. Han fik at vide, at han fremover skulle generere 37 arbejdstimer om ugen, men fik ikke yderligere påtale. Han deltog på samarbejdsudvalgsmødet den 23. marts 2010. På mødet blev der ikke talt om, at GPS skulle bruges til personkontrol. Det blev oplyst, at GPS-systemet skulle bruges til at koordinere arbejdsbilerne og dokumentere over for kunderne, at man havde været på lokationerne. Sonny Nielsen besøgte afdelingerne til "nytårskur" i 2011, hvor han også deltog. "Nytårskuren" foregik meget uformelt. Der var en frisk tone og en god stemning. Sonny Nielsen orienterede dem ikke om, at GPS skulle bruges til kontrol af arbejdstiden.

Bent Olsen har forklaret bl.a., at han er tillidsmand for firmaets fem smede. De fik GPS i december 2011. De var ikke orienteret om, at GPS skulle bruges til personkontrol. Han deltog i samarbejdsudvalgsmødet den 18. juni 2010, hvor der blev orienteret om status på GPS. Han fik det indtryk, at GPS-systemet skulle give billigere bilforsikringer og sikre, at der var styr på "flåden". Men intet om, at det også skulle bruges til kontrol af de ansattes arbejdstid. Han fik ikke en anden opfattelse efter at have læst "Eltelleren". Han opfattede udtrykket "uproduktiv tid" i Eltelleren fra januar 2011 på den måde, at man kunne måle, hvor stor en del af arbejdstiden der var spildtid som følge af, at man ikke kunne komme til hos kunden.

Ole Tue Hansen har forklaret bl.a., at han er forbundssekretær i Dansk El-Forbund. Han blev orienteret om sagen, efter at Mogens Lauridsen var blevet kontrolleret. Mogens Lauridsen, som er nu afdød, rettede henvendelse til forbundet, efter han havde fået en advarsel fra Eltel. Mogens Lauridsen arbejdede i afdelingen med gadebelysning og var desuden tillidsmand for alle elektrikerne i øst (FSØ) i Eltel. Mogens Lauridsen følte sig forfulgt af Eltel. Han var blevet kaldt ind til et møde på baggrund af en GPS-log. Loggen registrerede, hvornår bilen blev sat i gang, og hvornår den stoppede. Han er ikke sikker på, hvem der havde skrevet på loggen med håndskrift, men det var blevet foretaget i forbindelse med det møde, Mogens Lauridsen havde været til hos Eltel. De korte stop i loggen kunne Mogens Lauridsen ikke redegøre for, men de var formentlig trafikrelaterede. Mogens Lauridsen mente, at Eltel var begyndt at chikanere ham, fordi han havde haft nogle diskussioner med Eltel i forbindelse med, at Eltel ville sætte nogle medarbejdere ned i løn. Desuden ville virksomheden af med Mogens Lauridsen, som var ansat på fordelagtige tjenestemandsvilkår. Den advarsel, som Mogens Lauridsen fik af Eltel, blev trukket tilbage efter timandsmødet, hvor man havde gen-



nemgået punkterne. Mogens Lauridsen havde ikke kunnet acceptere nogen af punkterne. Vedrørende e-mailen af 19. maj 2011 fra Annette Foss oplyste vidnet, at han havde fået mailen fra Mogens Lauridsen, som havde set den på en opslagstavle hos Eltel, hvor han havde taget en kopi.

Sonny Nielsen, administrerende direktør i Eltel, har forklaret bl.a., at grunden til at indføre GPS-systemet hos Eltel var et ønske om en effektiv produktion. Ideen var at koordinere arbejdet og give kunder mere præcise oplysninger samt opnå billigere bilforsikringer. Dette blev også drøftet til "nytårskuren". Tonen var ligefrem, og han blev bl.a. spurgt, om GPS skulle bruges til "Big Brother"-overvågning. Svaret var nej, fordi det ikke var hensigten at overvåge nogen, men det kunne systemet også bruges til. GPS var også en beskyttelse af medarbejderne, da oplysningerne kunne bruges til dokumentation over for kunderne. Det kan godt være, at han har været dårlig til at forklare, hvad GPS-systemet kunne bruges til, og hvad det konkret blev brugt til. I Eltelleren fra januar 2011 blev der orienteret om, at økonomisystemet og GPS gav adgang til kontrolforanstaltninger, hvor den uproduktive tid, dvs. tid, som ikke kunne faktureres, kunne måles. GPS bliver ikke brugt til generel stikprøvekontrol. Det bliver kun brugt til kontrol af arbejdstid, hvis der er konkret mistænkelige omstændigheder. I så fald tager man en dialog med den pågældende medarbejder, idet der kan være en god forklaring på en eventuel uoverensstemmelse. Sådanne undersøgelser har endnu ikke ført til afsked eller modregning i løn. Mailen af 19. maj 2011 var en indskærpelse af, hvad der allerede var meldt ud. Når det var nødvendigt med en indskærpelse, skyldtes det, at nogle ledere havde været i tvivl om, hvilke sanktionsmuligheder der var, hvis der blev konstateret et misbrug. Der var derimod ikke tvivl hos lederne om, hvad GPS-oplysningerne kunne bruges til.

Gert Poulsen, salgschef hos Eltel, har forklaret bl.a., at medarbejderne skal føre en logbog for at dokumentere, hvad de har lavet i arbejdstiden. Det var også et krav, inden GPS-systemet blev indført. Det skal kunne dokumenteres, hvor medarbejderne har udført arbejde. Tavlemøderne handlede om, at nogle emner kunne drøftes, herunder drøftede de GPS-systemet. Det blev vist på en computer, hvad GPS-systemet kunne bruges til, og hvad man kunne se. Medarbejderne vidste, hvad systemet kunne bruges til. Mogens Lauridsen havde til opgave at vedligeholde tunneller. Selv om en lampe havde været defekt, havde Mogens Lauridsen ikke haft noget materialeforbrug. Der var også flere fejlmeldinger på trods af, at Mogens Lauridsen angiveligt skulle have udbedret fejlen. På den baggrund tog de en samtale med Mogens Lauridsen. Mogens Lauridsen kunne ikke finde sin logbog, og de tog herefter GPS-loggen frem



for perioden 8. til 20. juni 2011. Det er ikke korrekt, at Mogens Lauridsen detaljeret skulle redegøre for, hvad der var lavet, men de talte om forskellige opgaver, og hvordan det hang sammen med det, der var registreret i GPS-loggen. Mogens Lauridsen fik GPS-loggen med hjem, så han dagen efter kunne redegøre for, hvad han havde lavet. De mødtes en eller to dage efter. De blev enige om, at Mogens Lauridsen fremover skulle føre sin logbog, og vidnet anså herefter sagen for afsluttet. Mogens Lauridsen blev et par uger senere tildelt en advarsel, fordi han havde ladet materialer stå udenfor. De gav endvidere advarslen for, at Mogens Lauridsen ikke kunne finde sin logbog, og at han ikke meddelte, hvornår han udførte tillidsmandsarbejde. Teksten i aftalen på timandsmødet indeholdt de elementer, som de ønskede, og advarslen blev derfor frafaldet. Efter forløbet med advarslen blev Mogens Lauridsen sygemeldt, og året efter gik han på pension.

Parternes argumenter

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, har navnlig anført, at aftalen om kontrolforanstaltninger af 27. oktober 2006, som er en aftale på hovedaftalens niveau, foreskriver, at arbejdsgiveren skal varsle kontrolforanstaltninger 6 uger, før de iværksættes. Installationen af tekniske indretninger, som f. eks. GPS, er ikke i sig selv en indførelse af en foranstaltning til kontrol af de ansatte. Det afgørende er, på hvilken måde GPS-oplysningerne anvendes. Først den 19. maj 2011 gav Eltel meddelelse om, at GPS-oplysningerne også ville blive brugt til kontrol af medarbejdernes effektive arbejdstid. Forud for dette tidspunkt var en sådan brug af GPS'en ikke entydigt blevet tilkendegivet over for medarbejderne. Kontrollen blev iværksat fra den 8. juni 2011 og i hvert fald senest den 21. juni 2011, hvor Eltel under samtalen med Mogens Lauridsen anvendte GPS-loggen som led i kontrollen af hans arbejde. Kontrollen blev dermed iværksat inden udløbet af den foreskrevne frist på 6 uger. Fristen har til formål at give de ansatte mulighed for at vurdere kontrolforanstaltningen, herunder dennes betydning og effektivitet i forhold til en kvalificeret registrering af arbejdstid. Eltel har derfor begået et bodspådragende brud på aftalen om kontrolforanstaltninger, hvilket også er et misbrug af arbejdsgiverens ledelsesret, således som denne er udmøntet i hovedaftalens § 4. Det er en skærpende omstændighed, at kontrolforanstaltningen, som resulterede i en advarsel, er iværksat over for tillidsrepræsentanten, og den er dermed også i strid med overenskomstens tillidsrepræsentantregler i § 2 om pligten til at fremme et roligt og godt samarbejde.



Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Eltel Networks, har navnlig anført, at kontrolforanstaltningen udgøres af selve installeringen af GPS i bilerne, og dette blev medarbejderne orienteret om tilbage i 2010 og frem. Der er dermed sket den varsling, som er foreskrevet i aftalen om kontrolforanstaltninger. GPS installationen er begrundet i driftmæssige årsager, har et fornuftigt formål og er ikke krænkende over for lønmodtagerne og forårsager hverken tab eller nævneværdige ulemper. Det må have stået medarbejderne klart, at når GPS-systemet bl.a. skulle bruges til at dokumentere tidsforbrug på opgaver over for virksomhedens kunder, ville dette automatisk også indebære en kontrol af medarbejdernes tidsforbrug. Meddelelsen af 19. maj 2011 var alene en præcisering af det, der allerede var gældende i virksomheden. Aftalen om kontrolforanstaltninger stiller ikke krav om, at en arbejdsgiver i forbindelse med iværksættelse skal beskrive samtlige de situationer, som kontrolforanstaltningen vil kunne afdække. Det ligger endvidere inden for ledelsesrettens rammer at kontrollere, om arbejdstiden er effektiv, og der er dermed også tale om oplysninger, som Eltel i forvejen – også uden GPS-systemet – kunne kræve af medarbejderne, f. eks. ved den logbog, som medarbejderne var forpligtet til at føre. Eltel var berettiget til at gennemgå kørselsrapporterne vedrørende Mogens Lauridsen, da man undrede sig over, at han havde væsentligt færre debiterbare timer end de øvrige medarbejdere og et lavere materialeforbrug. GPS-loggen blev alene taget frem på mødet den 21. juni 2011, fordi Mogens Lauridsen ikke kunne finde sig logbog. En sådan brug af GPS-oplysningerne i anledning af en konkret mistanke om, at Mogens Lauridsen ikke arbejdede tilstrækkeligt effektivt, er ikke en kontrolforanstaltning omfattet af aftalen af kontrolforanstaltninger, jf. herved Arbejdsrettens dom af 10. februar 2011 i sag 2010.0051. Der er således ikke tale om en systematisk anvendelse af GPS-oplysningerne til kontrol, ligesom oplysningerne heller ikke er blevet brugt til stikprøvekontrol. De er kun brugt i anledning af en konkret mistanke. Sagen har intet at gøre med forfølgelse af en tillidsmand.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Efter aftalen af 27. oktober 2006 om kontrolforanstaltninger skal arbejdsgiveren ”underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes.”

Bestemmelsen må forstås således, at det afgørende for underretningspligtens indtræden er det tidspunkt, hvor den pågældende indretning, in casu GPS, tages i brug til kontrol af de ansatte, og underretningen skal specifikt angå en sådan brug. Efter underretningen skal arbejdsgiveren herefter lade hengå (mindst) 6 uger, inden indretningen konkret tages i brug til kontrolformål.



I denne periode har medarbejderne mulighed for at overveje, om de vil anfægte den varslede kontrolforanstaltning.

Efter bevisførelsen er det ikke godtgjort, at Eltel forud for mailen af 19. maj 2011 til lederne havde orienteret medarbejderne på en tilstrækkelig klar og tydelig måde om, at GPS-oplysningerne også ville blive anvendt til kontrol af medarbejdernes effektive arbejdstid. Det må således lægges til grund, at Eltel først den 19. maj 2011 eller umiddelbart derefter har opfyldt underretningspligten efter aftalen om kontrolforanstaltninger. Eltel kunne herefter først tage denne kontrolforanstaltning i brug efter udløbet af 6 ugers fristen.

Det er under sagen ubestridt, at GPS-loggen for Mogens Lauridsens bil for så vidt angår perioden fra den 8. juni til den 20. juni 2011 var fremme på mødet den 21. juni 2011, hvor Mogens Lauridsen skulle redegøre for, hvad han havde lavet i sin arbejdstid på baggrund af loggens udvisende.

Arbejdsretten finder, at denne brug af GPS-oplysningerne har karakter af en kontrolforanstaltning, der er omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger, og det kan ikke føre til en anden bedømmelse, at Eltel havde en konkret mistanke om, at Mogens Lauridsen ikke havde anvendt sin arbejdstid tilstrækkeligt effektivt.

Eltel har således taget GPS-oplysningerne for perioden fra den 8. juni til den 20. juni 2011 i brug som en kontrolforanstaltning over for Mogens Lauridsen, inden der var forløbet 6 uger regnet fra den 19. maj 2011. Eltel har dermed overtrådt punkt 2 i aftalen om kontrolforanstaltninger.

Det er intet grundlag for at fastslå, at Eltel har overtrådt overenskomstens bestemmelse i § 2 om pligt til at fremme et roligt og godt samarbejde.

Arbejdsretten finder, at Eltel har pådraget sig bodsansvar ved den skete overtrædelse af aftalen om kontrolforanstaltninger. Under hensyn til, at det ikke er anfægtet, at brugen af oplysningerne til kontrol opfylder de materielle betingelser efter punkt 1, 2. og 3. pkt., i aftalen om kontrolforanstaltninger, at de anvendte GPS-oplysninger angår et tidsrum, der ligger efter underretningen, og at der alene er tale om en ikke særligt indgribende kontrol over for en en-



kelt medarbejder, hvor der var en konkret mistanke om, at han ikke levede op til sine arbejdsforpligtelser, findes overtrædelsen at være af ringe grovhed.

Efter en samlet bedømmelse af sagens omstændigheder finder Arbejdsretten, at Eltel skal betale en bod på 10.000 kr. til Dansk EI-Forbund.

Thi kendes for ret:

Eltel Networks A/S skal inden 14 dage betale en bod på 10.000 kr. til Dansk EI-Forbund.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Eltel Networks A/S inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Dahl Jensen