



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 25. april 2025

I sag nr.: 2024-645

Fagbevægelsens Hovedorganisation  
for  
Offentligt Ansattes Organisationer  
for  
Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Anne Gausland)

*mod*

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen/Forsvaret  
for  
Forsvarsministeriets Personalestyrelse  
(advokat Jonas Blegvad Jensen)

*Dommere: Ane Kristine Lorentzen, Christian Alsøe, Christian Jensen, Henrik Jensen, Mona Striib, Rikke Foersom (næstformand) og Tina Reissmann.*

## **Indledning**

Sagen angår, om Forsvarsministeriets Personalestyrelse har overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger indgået den 1. november 2010 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, herunder Offentligt Ansattes Organisationer.

Spørgsmålet er i første række, om anvendelsen af elektroniske oplysninger indsamlet via en medarbejders personalekort til kontrol af den pågældende medarbejders komme- og gåtider er en foranstaltning omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger. Hvis der er tale om en kontrolforanstaltning omfattet af aftalen, er spørgsmålet i anden række, om anvendelsen af de nævnte oplysninger kunne ske uden forudgående underretning og varsling. Hvis aftalen om kontrolforanstaltninger er overtrådt, skal der desuden tages stilling til, om Forsvarsministeriets Personalestyrelse skal pålægges at betale en bod.

## **Parternes påstande**

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Offentligt Ansattes Organisationer for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse til Offentligt Ansattes Organisationer skal betale en bod fastsat efter Arbejdsrettens skøn.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen/Forsvaret for Forsvarsministeriets Personalestyrelse, har påstået frifindelse.

## **Sagsfremstilling**

A var ansat under Forsvarets Ejendomsstyrelse med tjenestested i Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse (FMI), hvor hun udførte rengøringsopgaver.



Den 10. juli 2023 blev A partshørt om afsked, og den 27. juli 2023 blev hun afskediget. Af afgørelsen om afsked fremgår bl.a.:

*”Hændelsesforløb*

Det fremgår af sagen, at det er blevet observeret af din driftsleder, serviceleder [B], at du ikke er mødt til din planlagte mødetid kl. 05.30 den 13. juni 2023 og den 14. juni 2023. Det fremgår endvidere, at [B] den 14. juni 2023 påtalte over for dig, at du skulle møde til den aftalte tid.

Det følger af sagens oplysninger, at du ved påtalen oplyste, at det ikke var korrekt, at du var kommet for sent. Videre oplyste du, at såfremt du var kommet for sent, var det kun sket én gang og drejede sig om maksimalt 5 minutter.

Endvidere fremgår det, at [B] samme dag havde anmodet dig om at hjælpe med nogle arbejdsopgaver, mens en kollega var fraværende. Du havde imidlertid afvist at hjælpe, idet du ikke mente, at du havde tid.

Det følger af sagen, at du ved samme samtale anmodede om ferie i uge 26, hvilket [B] afviste med begrundelse om, at der var mange medarbejdere på ferie i den uge. Det fremgår videre af sagen, at du var blevet meget vred over, at [B] ikke havde godkendt din ferie.

Senere samme dag sygemeldte du dig.

Det følger af sagen, at kasernemester [C] af [B] blev gjort bekendt med, at du var kommet for sent, hvorefter [C] talte med dig om mødetider. Ved samtalen sagde du til [C], at [B] løj, og at det ikke passede, at du var kommet for sent.

På baggrund af den begrundede mistanke, og fordi der var divergerende oplysninger, anmodede [C] sikkerhedsofficer, [D], om at undersøge dine ind- og udtjekningstider via oplysningerne fra dit adgangskort. [C] fik tilsendt en opgørelse af dine ind- og udtjekningstider for perioden fra den 1. maj 2023 og frem til den 21. juni 2023.

[C] har til sagen oplyst, at din aftalte arbejdstid er fra kl. 05.30 til kl. 12.54 hver dag. På baggrund af materialet fra sikkerhedsofficeren konstaterede [C], at dine ind- og udtjekningstider ikke er overensstemmende med din planlagte arbejdstid eller med den forklaring, som du kom med ved jeres samtale. Det følger af opgørelsen, at du på daglig basis ikke kommer til den planlagte mødetid kl. 05.30, og at du endvidere går tidligere end det planlagte arbejdstidsophør kl. 12.54. Som eksempler kan nævnes:

- den 1. maj 2023, hvor du er mødt kl. 05.40 og er gået kl. 12.17
- den 9. maj 2023, hvor du er mødt kl. 05.42 og er gået kl. 12.16
- den 17. maj 2023, hvor du er mødt kl. 05.39 og er gået kl. 12.11
- den 1. juni 2023, hvor du er mødt kl. 06.14 og er gået kl. 12.26



Det følger af dine håndskrevne timesedler, at du konsekvent hver dag uden undtagelse har registreret arbejdstid fra kl. 05.30 til kl. 12.54. Du har ikke tilpasset timesedlerne i overensstemmelse med, om du er kommet senere end den aftalte tid, ligesom du ej heller har tilpasset i din arbejdstid, såfremt du er gået tidligere.

Af vedhæftede bilag findes dine ind- og udtjekningstider samt dine håndskrevne registrerede timesedler.

Det følger af sagens oplysninger, at du selv skal registrere din faktiske arbejdstid, hvilket du gør ved at udfylde timesedler og aflevere til din nærmeste chef.

Det fremgår af sagen, at du, siden forholdet er blevet påtalt, er mødt og gået til den aftalte tid de dage, du har været til stede.”

Der blev efter anmodning fra Offentligt Ansattes Organisationer afholdt fællesmøde den 20. december 2023, uden at parterne kunne nå til enighed. Af referatet fremgår bl.a.:

”OAO-S gjorde gældende, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse har overtrådt aftale om kontrolforanstaltninger, da [A's] adgangskort har en sikkerhedsmæssig årsag og ikke er genstand for tidsregistrering af arbejdstid.

Det er derfor brud på aftalen om kontrolforanstaltninger, da adgangskortene er brugt til et formål, der ikke var været hensigten og er foretaget uden forudgående varsel over for medarbejderne.

OAO-S skal derfor rejse krav om bod for overtrædelse af aftale om kontrolforanstaltninger.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen gjorde gældende, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse ikke har handlet i strid med aftale om kontrolforanstaltninger ved at indhente og anvende oplysningerne i en situation, hvor der forelå begrundet mistanke om misligholdelse.”

Klageskrift blev indgivet til Arbejdsretten den 24. juni 2024.

Der er for Arbejdsretten fremlagt et uddrag af ”Bestemmelse for Den Militære Sikkerhedstjeneste” af november 2023, der er gældende for alle institutioner og myndigheder inden for Forsvarsministeriets koncernområde. Af kapitel 7 om fysisk sikkerhed fremgår bl.a.:

#### *”1. INDLEDNING*

Den fysiske sikkerhed har til formål at beskytte koncernens etableringer og enheder mod spionage, terror, sabotage, hærværk og tyveri mv. Uvedkommendes indtrængen og adgang til klassificerede informationer skal hindres eller imødegås. Dette sker ved at vælge og vedligeholde et optimalt og afbalanceret sæt af sikringsforanstaltninger inden for givne fysiske og økonomiske rammer. De sikringsmæssige foranstaltninger omfatter mekanisk sikring, elektroniske overvågning og bevogtning.

Den fysiske sikkerhed skal dimensioneres efter princippet om risikostyring og grundlæggende minimumskrav, jf. kapitel 9.



Andre hensyn og regelsæt, herunder fredningsbestemmelser og arbejdsmiljøkrav, samt brand- og flugtvejskrav, kan gøre det umuligt at opfylde minimumskravene i dette kapitel.

I givet fald skal Forsvarets Efterretningstjeneste (FE) inddrages, således at der evt. kan gives dispensation til en anden, sikkerhedsmæssigt forsvarlig løsning. Det samme gælder, hvis det vurderes, at en fravigelse af minimumskravene kan give en væsentlig besparelse, uden at hensynet til sikkerheden tilsidesættes.

...

### 6.1. Sikrede områder

...

#### 6.1.1 Kategori 1 område.

Er et område, hvor omfanget og karakteren af sikringsforanstaltningerne sikrer mod uvedkommendes adgang og indsigt.

Området skal sikres i overensstemmelse med følgende minimumskrav:

##### *Adgangskontrol* (Se også bilag 5)

- En tydelig defineret perimenter, der ved sine fysiske egenskaber kanalisere legal passage gennem overvåget adgangsvej
- Der skal anvendes en sluse til kontrol af legal passage ved adgangsvejen til det sikrede område (se også underbilag 1 til bilag 5)
- Der etableres kontrol for identifikation af adgangsberettigede med henblik på udførelse af adgangs-, opholds- og udgangskontrol ved særligt adgangskort. Adgangskortet skal bæres synligt
- Kortet skal for fast tjenstgørende personel som minimum indeholde billede og navn på kortholderen/den adgangsberettigede. Gæstekort skal ikke indeholde billede og navn, men korthaveren skal kunne billedidentificeres, hvilket normalt sker ifm. udlevering af gæstekort
- Adgangskontrol skal foregå ved indsats af personel eller ved anvendelse af automatisk adgangskontrolanlæg
- Vedrørende adgangskriterier se bilag 5.

...

#### 6.1.2 Kategori 2 område

Er et område, hvor omfanget og karakteren af sikringsforanstaltningerne standser/hindrer uvedkommendes adgang og indsigt.

Området skal sikres i overensstemmelse med følgende minimumskrav:

##### *Adgangskontrol* (Se også bilag 5)

- En tydelig defineret perimenter, der ved sine fysiske egenskaber kanalisere legal passage gennem overvåget adgangsvej
- Der skal anvendes en sluse til kontrol af legal passage ved adgangsvejen til det sikrede område. En undtagelse til kravet er våbenkamre, der er etableret i belægningsbygninger. Her er der ikke krav om en sluse (se også underbilag 1 til bilag 5)



- Der etableres kontrol for identifikation af adgangsberettigede med henblik på udførelse af adgangs-, opholds- og udgangskontrol ved særligt adgangskort. Adgangskortet skal bæres synligt
- Kortet skal for fast tjenstgørende personel som minimum indeholde billede og navn på kortholderen/ den adgangsberettigede. Gæstekort skal ikke indeholde billede og navn, men korthaveren skal kunne billedidentificeres, hvilket normalt sker ifm. udlevering af gæstekort
- Adgangskontrol skal foregå ved indsats af personel eller ved anvendelse af automatisk adgangskontrolanlæg
- Vedrørende adgangskriterier se bilag 5.

...

## 6.2 Kontrolleret område

Område, hvor materiale, informationer mv. klassificeret TIL TJENESTEBRUG kan behandles og opbevares.

### 6.2.1 Kategori 3 område

Er et område, hvor omfanget og karakteren af sikringsforanstaltningerne hæmmer uvedkommendes adgang og indsigt.

Kategori 3 område skal sikres i overensstemmelse med følgende minimumskrav:

#### *Adgangskontrol (Se også bilag 5)*

- En tydelig defineret perimenter, der ved sine fysiske egenskaber kanalisere legal passage gennem overvåget adgangsvej. Der etableres normalt kontrol for identifikation af adgangssøgende med adgangskort ved indsats af personel eller ved anvendelse af automatiske adgangskontrolanlæg under anvendelse af medie (kort/brik) og korrekt personlig pin kode uden for tjenestetids ophør
- Der bør efter tjenestetids ophør ikke kunne ske ikke kontrolleret adgang af motorkøretøjer uden en godkendelse af tjenstedets sikkerhedsofficer eller ansvarlige chef
- Vedrørende adgangskriterier se bilag 5.”

Af bilag 3 om ”elektronisk overvågning – fastlæggelse af overvågnings- og/eller kontrolmetoder” til kapitel 7 i ”Bestemmelse for Den Militære Sikkerhedstjeneste” af november 2023 fremgår bl.a.:

*”Elektroniske offline nøglesystemer (f.eks. SALTO) til ikke sikkerhedsbetydende døre:*

Døre oprettes i offline databasen og efterfølgende programmeres adgangskortlæseren på dørene/langskiltene, således at hver dør har sin egen unikke identitet.

Medier oprettes i offline databasen med angivelse af løbenummer og bruger (navn og medarbejdersnummer).



Ved angivelse af rettigheder til et medie foretages det på en WEB klient med adgang til offline databasen, hvor der gives rettigheder til at kunne tilgå en eller flere offline døre.

Mediet programmeres herefter ved at anvende et lokalt Hot Spot for indlæsning af rettigheder. Herefter kan mediet anvendes for adgang til de døre, som der er givet rettigheder til.

Indlæsningsenheden (adgangskortlæseren/langskiltet) foretager automatisk identifikation af data på brugerens medie for efterfølgende at åbne pågældende adgangsvej, ud fra at mediet indeholder gyldig rettighed for adgang.”

### **Aftalen om kontrolforanstaltninger**

Af cirkulære om aftale om kontrolforanstaltninger indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, herunder Offentligt Ansattes Organisationer, den 1. november 2010 fremgår bl.a.:

#### ”§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Aftalen gælder endvidere for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

#### § 2. Formål

Formålet med denne aftale er at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med anvendelse af kontrolforanstaltninger.

...

#### § 3. Iværksættelse af kontrolforanstaltninger

Ansættelsesmyndigheden kan i medfør af ledelsesretten iværksætte kontrolforanstaltninger.

Stk. 2. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er rimeligt forhold mellem mål og midler.

Stk. 3. Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende over for de ansatte og må ikke forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper.

#### *Cirkulærebemærkning til § 3*

*Parterne er enige om følgende kommentar: Bestemmelsen omfatter kontrolforanstaltninger som f.eks. alkoholtest og urinprøver. Bestemmelsen omfatter også iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågning sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr hos ansættelsesmyndigheden.*

*Anvendelse af GPS, logning af internet ved brug af pc, videoovervågning, elektroniske nøglekort mv., er eksempler på digitale arbejdsredskaber/ sikkerhedsudstyr, som omfattes af bestemmelsen. Eksemplerne på digitale arbejdsredskaber og sikkerhedsudstyr ændrer sig i takt med den teknologiske udvikling.*



#### § 4. Information til de ansatte

Ansættelsesmyndigheden skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger, jf. § 3, informere de ansatte.

...

Stk. 3. Hvis formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes ved en forudgående information, eller tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor, skal ansættelsesmyndigheden informere de ansatte snarest muligt efter iværksættelse af kontrolforanstaltningen samt redegøre for årsagen til, at der ikke kunne ske forudgående information.

...

#### *Cirkulærebemærkning til § 4:*

*Parterne er enige om følgende kommentar: Bestemmelsen i § 4 er ikke til hinder for, at information om den enkelte ansatte tilvejebragt via digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr kan anvendes, hvor der foreligger begrundet mistanke om misligholdelse eller strafbare forhold.”*

### **Forklaringer**

B har forklaret bl.a., at hun er serviceleder ved Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse. Det er hendes opgave at sikre, at rengøringsmedarbejderne udfører deres arbejde.

Hun var nyansat, da episoden med A skete. Hun havde flere gange observeret, at A mødte for sent. På den tredje eller fjerde dag spurgte hun, om A kunne hjælpe med nogle opgaver, hvilket A afviste med den begrundelse, at hun ikke kunne nå det. Hun sagde derfor til A, at hun skulle lære at møde til tiden. A tog herefter fat i hendes leder. A beskyldte hende for at lyve.

Medarbejderne registrerer deres komme- og gåtider på timesedler, men efter episoden indhentede de i ledelsen elektroniske oplysninger om komme- og gåtider fra A's personalekort. Det skete for at beskytte hende, idet A havde beskyldt hende for at lyve. Hun har ikke tidligere været med til at indhente sådanne oplysninger fra en medarbejders personalekort. Det er ikke noget, de normalt gør. De elektroniske oplysninger bekræftede mistanken om, at A ikke mødte til tiden.

### **Parternes argumentation**

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Offentligt Ansattes Organisationer for Fagligt Fælles Forbund har anført navnlig, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse har overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger ved ikke at have givet underretning i overensstemmelse med aftalens § 4, stk. 1, hvorefter ansættelsesmyndigheden senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger skal informere de ansatte.

Anvendelse af personalekort i form af IT-adgangskort og personlig kode udgør en forebyggende kontrolforanstaltning omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger. Hvis aftalen skal forstås sådan, at hovedformålet med adgangskontrollen er afgørende for, om der er tale om en kontrolforanstaltning omfattet af aftalen, vil det betyde, at arbejdsgivere altid vil kunne kontrollere medarbejdere uden forudgående underretning alene med henvisning til, at hovedformålet med adgangskontrollen er sikkerhedskontrol og ikke kontrol af medarbejderne.



Det er ubestridt, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse uden forudgående varsel anvendte oplysningerne fra den pågældende medarbejders personalekort til at kontrollere medarbejderens arbejdstid, og at dette resulterede i, at medarbejderen blev afskediget. Adgangskontrollen blev således brugt til kontrol af medarbejderen, hvilket ikke kan ske uden forudgående underretning og varsling, jf. § 4, stk. 1.

Der forelå ikke et konkret og akut behov hos Forsvarsministeriets Personalestyrelse for at føre kontrol med den pågældende medarbejder med henblik på at undersøge en begrundet mistanke om misligholdelse, jf. også Arbejdsrettens dom af 5. juli 2013 i sag AR 2012.0177 om brug af GPS i kontroløjemed. Der var derfor ikke tale om en situation omfattet af § 4, stk. 2, i aftalen om kontrolforanstaltninger.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger og dermed også misbrugt ledelsesretten, således som denne er udmøntet i § 2 i cirkulære om hovedaftale af 20. juni 1991 mellem Finansministeriet og AC-organisationerne. Der henvises herved til praksis vedrørende aftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) om kontrolforanstaltninger.

Det er en skærpende omstændighed, at kontrolforanstaltningen resulterede i, at den pågældende medarbejder blev afskediget. Forsvarsministeriets Personalestyrelse skal derfor pålægges at betale en bod, der passende kan fastsættes til 50.000 kr.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen/Forsvaret for Forsvarsministeriets Personalestyrelse har anført navnlig, at der ikke er begået brud på aftalen om kontrolforanstaltninger.

Aftalen om kontrolforanstaltninger finder kun anvendelse ved forebyggende kontrolforanstaltninger i relation til medarbejdere. Aftalen regulerer ikke den situation, at der – uden at der har været iværksat forebyggende kontrolforanstaltninger – opstår behov for kontrol af en medarbejder på baggrund af en konkret og aktuel mistanke om pligtstridige forhold. I et sådant tilfælde vil arbejdsgiveren inden for rammerne af ledelsesretten kunne foretage kontrol af den medarbejder, som mistanken retter sig mod.

Adgangskontrollen tjener hovedsageligt som en sikkerhedskontrol, der ikke bruges som egentlig forebyggende kontrol af medarbejdere, herunder af medarbejderes arbejdstid. Anvendelse af IT-adgangskort og personlig kode udgør ikke en forebyggende foranstaltning omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger.

Selv hvis der er tale om en kontrolforanstaltning omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger, er der ikke sket overtrædelse af aftalen. Anvendelsen af de elektroniske oplysninger indsamlet via en bestemt medarbejders personalekort var alene begrundet i en konkret og aktuel mistanke om pligtstridige forhold hos den pågældende medarbejder, og aftalen er ikke til hinder for uvarslet brug af sådanne oplysninger.

Aftalen om kontrolforanstaltninger indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne adskiller sig på flere måder fra aftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (LO) om kontrolforanstaltninger, herunder ved at det udtrykkeligt er fremhævet, at parterne (Finansministeriet og centralorganisationerne) er enige om, at varslingsbestemmelsen i § 4 ikke er ”til hinder for, at information om den enkelte ansatte tilveje-





bragt via digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr kan anvendes, hvor der foreligger begrundet mistanke om misligholdelse eller strafbare forhold”.

I den foreliggende sag var der på baggrund af konkrete observationer fra medarbejderens nærmeste leder samt medarbejderens adfærd og den konkrete og aktuelle mistanke om snyd med arbejdstiden anledning til at benytte oplysninger fra medarbejderens personalekort. I en sådan situation er aftalen om kontrolforanstaltninger ikke til hinder for, at oplysninger indsamlet via medarbejderens personalekort anvendes til kontrol af den pågældende medarbejders komme- og gåtider.

Kontrollen af medarbejderens arbejdstid havde desuden ikke en krænkende form, og den forvoldte ikke medarbejderen tab eller nævneværdig ulempe. Kontrollen var i øvrigt rimeligt begrundet i et sagligt formål, og kontrollen var proportional. Der foreligger således ikke nogen form for misbrug af ledelsesretten.

Hvis Arbejdsretten mener, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse har overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger, er der tale om en overtrædelse af meget ringe grovhed. Overtrædelsen skete i anledning af en konkret mistanke om, at en enkeltstående medarbejder ikke levede op til sin arbejdsforpligtelse. Der bør derfor ikke pålægges bod. Hvis der pålægges en bod, bør den udmåles til et lavt beløb.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

#### *Sagens spørgsmål*

Sagen angår, om Forsvarsministeriets Personalestyrelse har overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger indgået den 1. november 2010 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, herunder Offentligt Ansattes Organisationer.

Spørgsmålet er i første række, om anvendelsen af elektroniske oplysninger indsamlet via en medarbejders personalekort til kontrol af den pågældende medarbejders komme- og gåtider er en foranstaltning omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger. Hvis der er tale om en kontrolforanstaltning omfattet af aftalen, er spørgsmålet i anden række, om anvendelsen af de nævnte oplysninger kunne ske uden forudgående underretning og varsling. Hvis aftalen om kontrolforanstaltninger er overtrådt, skal der desuden tages stilling til, om Forsvarsministeriets Personalestyrelse skal pålægges at betale en bod.

#### *Er der tale om en foranstaltning omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger?*

Det fremgår af § 3, stk. 1, i aftalen om kontrolforanstaltninger, at ansættelsesmyndigheden i medfør af ledelsesretten kan iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål, og de skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem mål og midler, jf. stk. 2. Kontrolforanstaltninger må desuden ikke være krænkende over for ansatte og må ikke forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper, jf. stk. 3.

Parterne er ifølge cirkulærebemærkning til § 3 enige om, at bestemmelsen omfatter kontrolforanstaltninger som f.eks. alkoholtest og urinprøver, og at den også omfatter iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågning sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr hos ansættelsesmyndigheden. I cirkulærebemærkningen er elektroniske nøglekort nævnt



som et eksempel på digitale arbejdsredskaber og sikkerhedsudstyr, der er omfattet af bestemmelsen.

Denne sag angår som nævnt anvendelsen af elektroniske oplysninger indsamlet via en medarbejders personalekort til kontrol af den pågældende medarbejders komme- og gåtider. Medarbejderen var ansat under Forsvarets Ejendomsstyrelse med tjenestested i Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, hvor medarbejderen udførte rengøringsopgaver.

Hos Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse er der iværksat overvågning og adgangskontrol for medarbejdere i form af IT-adgangskort med tilhørende personlig kode (personalekort). Adgangskontrollen, der er ved indgang og udgang af alle døre, er efter det oplyste iværksat af sikkerhedsmæssige årsager, herunder med henblik på kontrol af, hvem der befinder sig på matriklen. Det fremgår af oplysninger i sagen, at medarbejdere hos Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse er informeret om adgangskontrollen gennem de generelle bestemmelser for den militære sikkerhedstjeneste og gennem den lokale sikkerhedsinstruks.

Det kan lægges til grund, at adgangskontrollen giver mulighed for overvågning af ansatte via den ansattes anvendelse af et personalekort, der således efter det oplyste i det væsentlige svarer til et elektronisk nøglekort som nævnt i cirkulærebemærkning til § 3.

Arbejdsretten finder herefter, at anvendelsen af elektroniske oplysninger indsamlet via en medarbejders personalekort til kontrol af den pågældende medarbejders komme- og gåtider er en foranstaltning omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger.

*Er aftalen om kontrolforanstaltninger overtrådt?*

Efter § 4, stk. 1, i aftalen om kontrolforanstaltninger skal ansættelsesmyndigheden informere de ansatte senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger, jf. § 3.

Af cirkulærebemærkning til § 4 fremgår, at parterne er enige om, at bestemmelsen ikke er til hinder for, at information om den enkelte ansatte tilvejebragt via digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr kan anvendes, hvor der foreligger begrundet mistanke om misligholdelse eller strafbare forhold.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har for Arbejdsretten oplyst, at adgangskontrollen, der som anført er iværksat af sikkerhedsmæssige årsager, som altovervejende udgangspunkt ikke anvendes til kontrol af medarbejdernes arbejdstid, og at elektroniske oplysninger indsamlet via en medarbejders personalekort kun undtagelsesvist har været anvendt i anledning af en konkret mistanke, som det er sket i den foreliggende sag.

Arbejdsretten finder, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse ved at anvende elektroniske oplysninger indsamlet via en medarbejders personalekort til kontrol af den pågældende medarbejders arbejdstider har iværksat en ny kontrolforanstaltning omfattet af informationspligten i § 4, stk. 1, i aftalen om kontrolforanstaltninger.

Det følger imidlertid efter Arbejdsrettens opfattelse af cirkulærebemærkning til § 4, at elektroniske oplysninger indsamlet via den enkelte medarbejders personalekort kan anvendes til kontrol af den pågældendes arbejdstider uden forudgående underretning og varsling i tilfælde, hvor der foreligger begrundet mistanke om misligholdelse.



På baggrund af de foreliggende oplysninger om hændelsesforløbet og om den omhandlede medarbejders adfærd finder Arbejdsretten, at der på det tidspunkt, hvor Forsvarsministeriets Personalestyrelse uden forudgående underretning og varsling anvendte de elektroniske oplysninger fra medarbejderens personalekort til at kontrollere den pågældende medarbejders komme- og gåtider, forelå begrundet mistanke om, at medarbejderen havde misligholdt sin arbejdsforpligtelse. Det bemærkes i den forbindelse, at der efterfølgende blev konstateret en betydelig uoverensstemmelse mellem den arbejdstid, som medarbejderen havde registreret på sine timesedler, og medarbejderens faktiske komme- og gåtider, og at de elektroniske oplysninger indsamlet via personalekortet viste, at medarbejderen på daglig basis ikke mødte ind til den planlagte arbejdstid og gik tidligere end arbejdstidens ophør.

Det følger af det anførte, at aftalen om kontrolforanstaltninger ikke var til hinder for, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse i den konkrete situation kunne anvende elektroniske oplysninger indsamlet via medarbejderens personalekort til at kontrollere den pågældende medarbejders komme- og gåtider. Det bemærkes herved, at anvendelsen af de nævnte elektroniske oplysninger ikke havde en krænkende form og heller ikke forvoldte medarbejderen tab eller nævneværdig ulempe. Kontrollen var i øvrigt rimeligt begrundet i et sagligt formål og må anses for proportional i situationen.

Der er herefter ikke grundlag for at fastslå, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse har overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger eller i øvrigt misbrugt sin ledelsesret.

#### *Konklusion*

Arbejdsretten tager Forsvarsministeriets Personalestyrelses påstand om frifindelse til følge.

### **T h i k e n d e s f o r r e t :**

Forsvarsministeriets Personalestyrelse frifindes.

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Offentligt Ansattes Organisationer for Fagligt Fælles Forbund skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Rikke Foersom