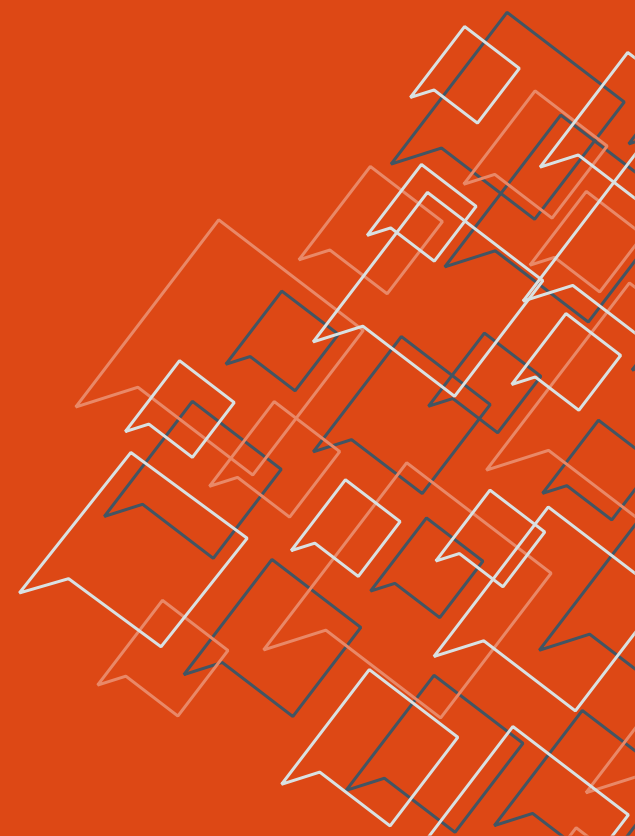


Individuell arbeidsrett del 2

Under arbeidsforholdet

Trinn3 for privat sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte



Hovedtemaer

1. Styringsrett
2. Omsorgsplikt/lojalitetsplikt
3. Ytringsfrihet
4. Arbeidstakers ansvar
5. Diskriminering
6. Ferie/permisjon
7. Kontroll, overvåking og personvern

Tema 1

Styringsrett



CASE

Frida Frosk har i sin ansettelsesavtale en setning som sikrer henne en "fast månedlig kjøregodtgjørelse på NOK 5.000". Denne fikk hun inn fordi hun ønsket å sikre seg mot varierende mengde kjøreoppdrag i stillingen som lagermedarbeider i Plante AS. En del av stillingen innebærer kjøring av planter til kunder.

Arbeidsgiver vil spare penger og ser at Frosk får vesentlig mer kjøregodtgjørelse enn det hun ville fått dersom hun hadde fulgt statens satser. De vurderer derfor å frata Frosk den faste kjøregodtgjørelsen.

Finnes det noen muligheter for at arbeidsgiver kan oppnå dette? Hvilke forutsetninger må i så fall foreligge, og hvordan bør de gå frem?



Hva og hvem bestemmer innholdet i ansettelsesforholdet?

- Hva er styringsrett?
- Styringsretten begrenses av
 - Arbeidskontrakten
 - Praksis
 - Endrede behov
 - Arbeidstid
 - Arbeidsplass
 - Arbeidets innhold
- Vurderingstema: Blir stillingens grunnpreg endret?

Definisjon styringsrett

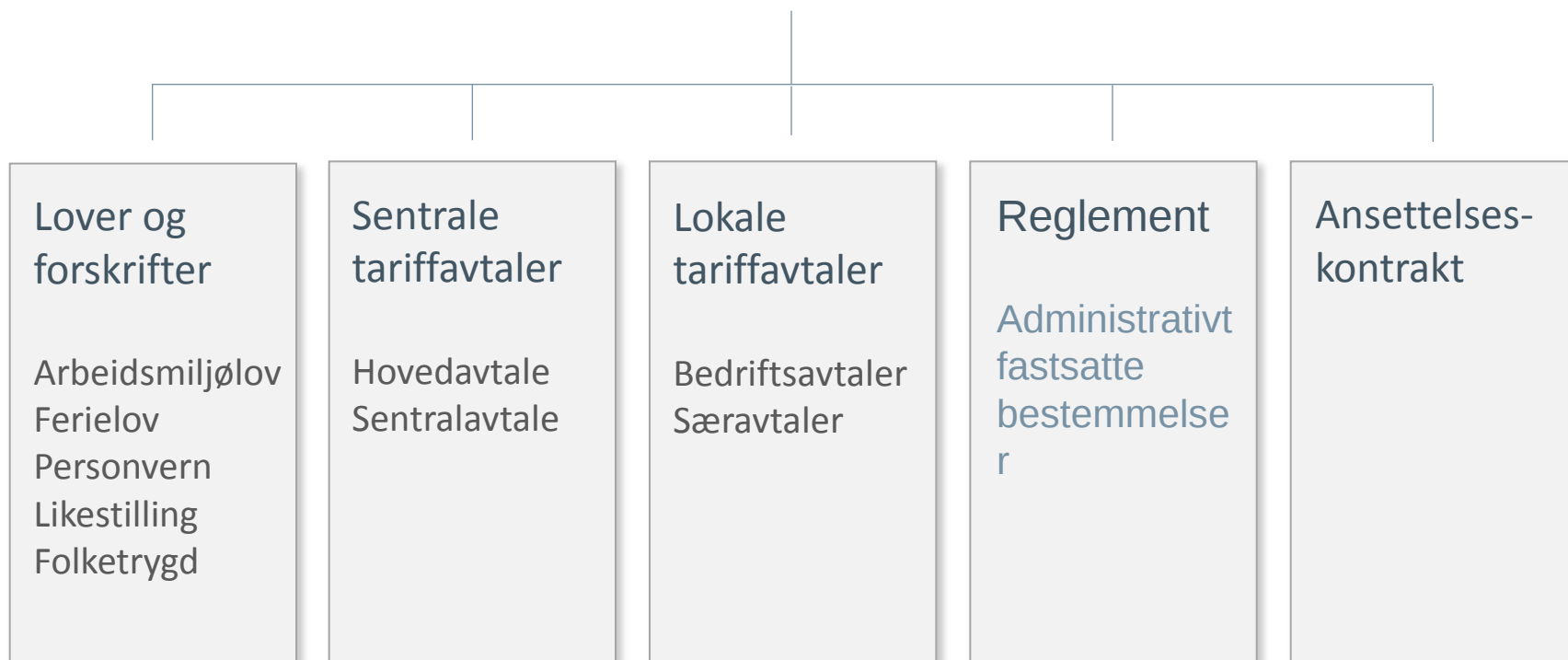
Arbeidsgivers styringsrett (restkompetanse)

Arbeidsgivers rett til å

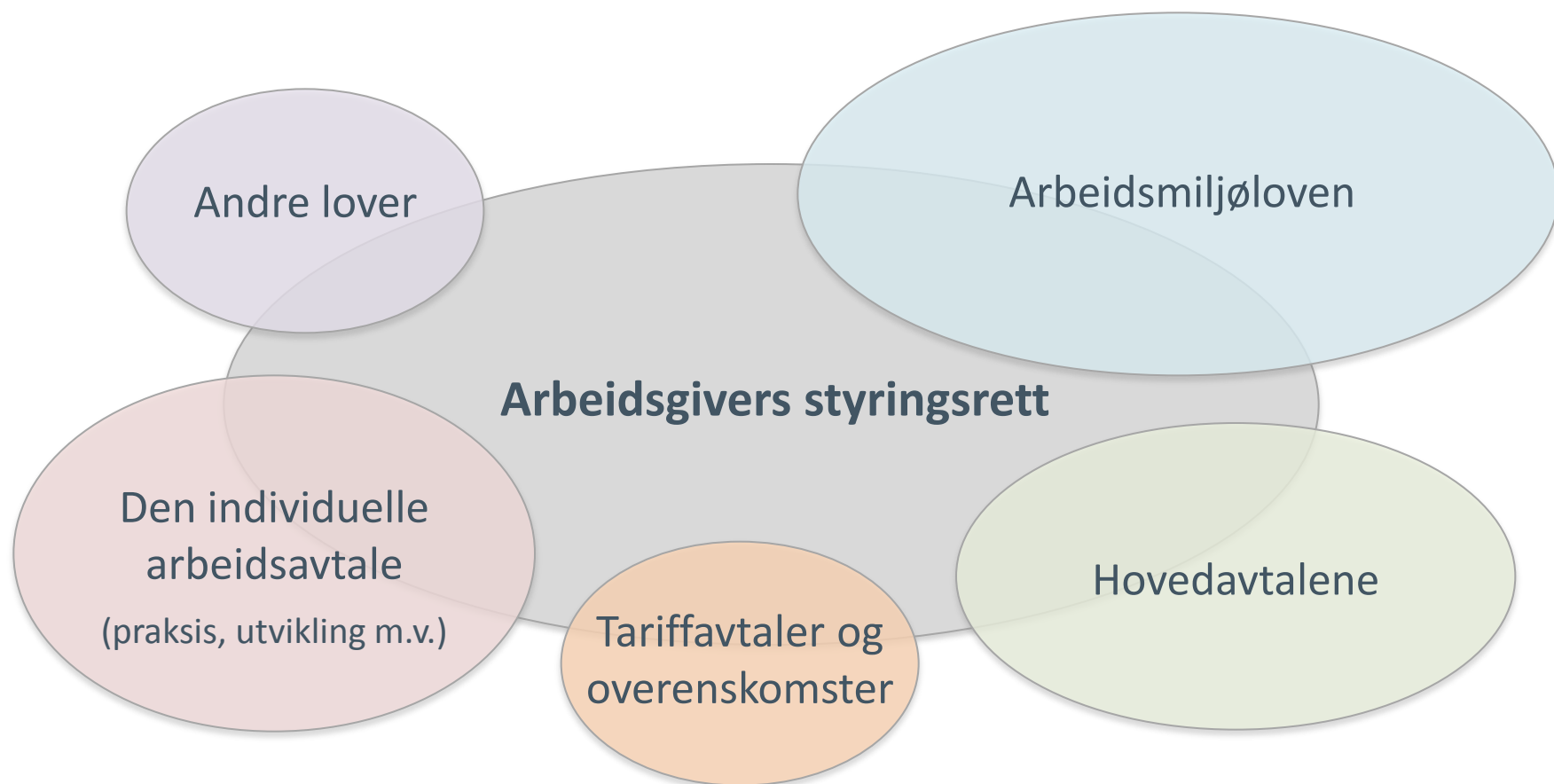
- Ansette og si opp arbeidstakere
- Lede, fordele og kontrollere arbeidet

Begrensninger i styringsretten

Retten til å ansette, lede, fordele, kontrollere og si opp arbeidstakere – selve **styringsretten**, er begrenset av:



Begrensninger i styringsretten



Styringsrettens grenser

- Arbeidstaker er ansatt
 - Arbeidsgiver bestemmer
 - Innenfor skranker lov og avtale oppstiller
- Styringsplikt / styringsansvar
- Overordnet saklighetskrav
 - Ikke misbruk
 - Ikke vilkårlig
- Uten for styringsrett = oppsigelse = stillingsvern

CASE

Styret i Apotek-konsernet X har vedtatt å endre bemanningen og skal legge ned ett Apotek av syv i Oslo.

Ragnar Rekkverk er ansatt ved Apotek X og jobber p.t ved filial Y som skal nedlegges. I den vedtatte omstillingsprosessen vil Rekkverk bli pålagt å møte til tilsvarende arbeid på en annen av filialene i Oslo. I hans ansettelseskontrakt står det kun at han innehar stillingen som "ansatt i Apotek X, på de vilkår som følger av bedriftens tariffavtale og arbeidsreglement" uten at det er angitt spesielle reservasjoner eller noe mer spesifikt om hva arbeidsoppgavene skulle være eller eksakt arbeidssted.

Innenfor styringsretten eller en oppsigelse?

Hvilken rolle har dere som tillitsvalgte?





Hva mener dere?

1. Nøkkdommen (Se domshefte)
2. Hakondommen (Se domshefte)
3. Theatercafedommen (Se domshefte)
4. Domkantordommen (Se domshefte)
5. Håkon Høst dommen (Se domshefte)

Styringsrett – endring av arbeidstid

Gjennomgang av Sykepleierdommen (se domshefte)

- Vesentlig endring av arbeidsforholdet
- Endring av arbeidstiden
- Ikke funnet sted samfunnsmessige endringer
- Arbeidsgivers behov ikke tilstrekkelig tungtveiende
- Konklusjon: Kan ikke pålegges endringen i kraft av arbeidsgivers styringsrett

CASE

Arbeidsgiver har innført en ordning med firmahytte som alle ansatte kan bruke. Denne rettigheten er ikke omtalt i tariffavtalen eller de individuelle arbeidsavtalene

Arbeidsgiver har likevel ved ansettelser, i forhandlinger og i personalhåndboken trukket dette frem som et avgjørende gode blant de ansatte

Kan arbeidsgiver uten begrunnelse, drøftelser eller enighet med foreningen fjerne hele ordningen?

Spiller det noen rolle i denne sammenheng om arbeidsgiver under vegs/tidligere har gitt uttrykk for at de mener seg berettiget til ensidig å fjerne ordningen?





Oppsummering tema 1

Styringsrett

- Styringsretten er arbeidsgivers rett til å bestemme
- Styringsretten begrenses i blant annet lov, den enkeltes arbeidsavtale og tariffavtale
- Er man utenfor styringsretten kreves samtykke eller oppsigelse for å gjøre endringer i arbeidsavtalen
- Vurderingstemaet er: Endring av stillingens grunnpreg

Tema 2

Omsorgsplikt/ lojalitetsplikt



Arbeidsgivers omsorgsplikt

- Hva er omsorgsplikt ?

Omsorgsplikten er en gjensidighetsvirkning av arbeidsgivers styringsrett – og arbeidstakers lojalitetsplikt gir arbeidstakerne en rett til vern



Arbeidstakers lojalitetsplikt

- Hva er lojalitetsplikt?
- Arbeidsgiver/arbeidstaker - gjensidig lojalitetsplikt
 - Arbeidsgivers omsorgsplikt, forsvarlig arbeidsmiljø
- Lydighetsplikt og resignasjonsplikt
 - Lovmessige skranker? kan nekte for ikke å bryte lov.
 - Ellers følge ordre og samtidig bestride om er uenig.



Hva mener dere?

1. Ansatt i byggefirma går aktivt ut i pressen og kritiserer sin arbeidsgiver for import av ikke-sertifisert teak
2. Hva om en ansatte starter planlegging av egen virksomhet om det samme?



Oppsummering tema 2

Omsorgsplikt/lojalitetsplikt

- Arbeidstaker har lojalitetsplikt, lydighetsplikt og resignasjonsplikt overfor arbeidsgiver
- Arbeidsgiver har styringsrett, lojalitetsplikt og omsorgsplikt overfor arbeidstaker
- Så fremt ordre ikke er lovstridig, bør man følge ordre, men bestride hvis man er uenig

Tema 3

Ytringsfrihet



Ytringsfrihet vs lojalitetsplikt

- Hva er ytringsfrihet?
 - Grunnlovsvernet § 100
- Hva kan man uttale seg om i arbeidstiden / fritiden / facebook?
- Ytringsfrihet vs lojalitetsplikt, hvor går grensen?
- Rt 2003-1614 Telenor, (Se domshefte)



Ytringsfrihet vs varsling

- Hva er varsling?
- Arbeidsmiljøloven § 2-4, § 2-5 og § 3-6
 - Fremgangsmåte og forsvarlighet
- Oslo tingrett, Siemens, (Se domshefte)
- Ofoten tingrett, 14. oktober 2010, (Se domshefte)





Oppsummering tema 3

Ytringsfrihet

- Arbeidstakers lojalitetsplikt setter grenser for ytringsfriheten
- Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten
- Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig
- Bedriften skal ha interne rutiner for varsling

Tema 4

Arbeidstakers ansvar



CASE

Erstatningsansvar / lønnstrekk

Du er på jobb og kommer i skade for å ødelegge arbeidsgivers bil idet du har dårlig tid og rygger inn i en stolpe på et parkeringshus.

Du fyller ut forsikringspapirene, men arbeidsgiver har en egenandel på NOK 5.000. Ved neste lønning ser du at arbeidsgiver har trukket NOK 5.000 og det står "ansvar egenandel" forsikring.

Hva skal til for at arbeidsgiver har hjemmel/rett til dette?



CASE

Ansvar for egne prestasjoner

Du blir ansatt i en bedrift som regnskapsmedarbeider i et revisjonsfirma.

På intervju sier du klart fra at du ikke kan påta deg ansvar for et eller flere regnskaper alene før du har gjort dette sammen med en erfaren, og dere sammen deretter finner det forsvarlig at du overtar alene.

Rett etter ansettelsen slutter den erfarne du skulle jobbet sammen med, og arbeidsgiver øver et visst press på deg for at du likevel prøver dette alene.

Revisor nekter senere å godta regnskapet og du blir konfrontert med en rekke feil og mangler.

Arbeidsgiver mister kunden og får et erstatningskrav mot seg. Du får oppsigelse og et erstatningskrav mot deg?

Har du noe erstatningsansvar?



Hvilket ansvar har en ansatt?

- For andre kollegers adferd?
- For å si fra om kritikkverdige forhold?
- For kvaliteten på det arbeid som utføres?
- For rettidig oppmøte?
- For egne feil?
- For egen kompetanse?



Arbeidgivers ansvar

- For arbeidsmiljøet
 - Kapittel 4: Krav til arbeidsmiljøet
 - § 4-1 generalklausul
 - § 4-2 tilretteleggingskrav
 - § 4-3 psykososialt miljø (trakassering/mobbing)
 - Tillitsvalgtes rolle – nøktern
 - Ikke all kritikkverdig adferd – terskel - Falken
 - Bruk av styringsretten
 - § 4-4 fysisk miljø



Oppsummering tema 4

Arbeidstakers ansvar

- Arbeidstaker har ansvar for å oppfylle sin del av arbeidskontrakten
- Arbeidstaker har ansvar for å opptre lojalt og for å innrette seg etter arbeidsgivers styringsrett
- Arbeidstaker har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

Tema 5

Diskriminering



Hvilket vern har ansatte mot diskriminering?

Arbeidsmiljøloven kap 13

- Vern mot forskjellsbehandling pga alder, seksuell orientering, medlemskap i arbeidstaker organisasjon, politisk syn osv.
 - Direkte diskriminering
 - Indirekte diskriminering

Diskrimineringsloven mot etnisitet

Diskrimineringsloven mot nedsatt funksjonsevne

Diskrimineringsloven om seksuell orientering

Likestillingsloven

- Hva er nedsatt funksjonsevne ?
 - Særlig tilretteleggingskrav i § aml 13-5

Hvilket vern har ansatte mot diskriminering?

- Gjelder hele arbeidsforholdet, fra utlysning til opphør
- Unntak fra diskrimineringsforbudet i § 13-3
- Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse
- Arbeidsgivers opplysningsplikt, omfatter ikke subjektive vurderinger av egnethet, 13-7
- Delt bevisbyrde, § 13-8
- Virkninger av brudd på diskrimineringsforbudet, § 13-9
- Diskrimineringsloven og likestillingsloven gjelder også i arbeidsforhold

CASE

Aldersdiskriminering?

Bedriften må nedbemanne med 25 årsverk.

- Bedriften har en ansiennitetsliste som vanligvis følges
- Bedriften og tillitsvalgte avtaler avsteg fra listen og åpner for at de med rett til pensjons-utbetalinger fra arbeidsgiver skal sies opp først (de står langt oppe på ansiennitetslisten)

Er dette aldersdiskriminering?

Indirekte eller direkte?

Tjener diskrimineringen et saklig formål (sosialpolitisk) og er den proposjonal?





Oppsummering tema 5

Diskriminering

- Arbeidstaker er vernet mot diskriminering gjennom hele arbeidsforholdet
- Regler om vern mot diskriminering finnes i arbeidsmiljølov, diskrimineringslov, likestillingslov og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven
- Forskjellsbehandling med saklig formål og uten inngripende virkning og som er nødvendig anses ikke for å være diskriminering

Tema 6

Ferie / permisjon





1. Hvor er retten til ferie hjemlet
2. Hvem bestemmer når ferien skal legges
3. Må jeg ta ut ferie
4. Hva er forskjellen på feriefritid og feriepenger
5. Hvor mye kan overføres til neste år

Hvordan reguleres rett til ferie?

Ferieloven

- Alle har rett på ferie
 - 4 uker fastsatt i ferieloven
 - 1 uke fastsatt i tariffavtale
- Feriedager og feriepenger to forskjellige ting
- Ferietidspunktet skal drøftes med den enkelte/tillitsvalgte senest to mnd før ferien starter
 - Men arbeidsgiver bestemmer
- 3 uker kan kreves sammenhengende mellom 1. juni og 30. sept.

Ferie

- Syk før ferien tar til:
 - må dokumenteres med legeerklæring og kreves senest siste dag før ferien skulle ha begynt
- Syk i ferien:
 - Kan kreves tatt senere, må dokumenteres med legeerklæring og kreves første arbeidsdag etter ferien
- Overføring av ferie - inntil 12 virkedager
- Ferie i oppsigelsestid
 - allerede avtalt ferie går som planlagt.
 - Arb.giver kan også pålegge arb.taker å ta ut ferie i oppsigelsestiden dersom denne er 3 mnd eller mer

CASE

Du har en arbeidsgiver som 15. mai kommer til deg og forteller at i år skal du ha 3 ukers sammenhengende ferie i perioden 15. juni til 6. juli.

Kan arbeidsgiver gjøre dette?

2 dager før ferien blir du syk og oppsøker lege. Arbeidsgiver kommer til deg og sier at i løpet av høsten vil han iht tariffavtalen pålegge deg p ta ut ferie 2 dager pr. uke i perioden november –desember ettersom det da er stille på jobben.

Kan han gjøre dette?





En av dine medlemmer kommer til deg og sier hun har sagt opp og vil slutte så snart som mulig. Hun har ferie til gode og vil kreve den lagt til oppsigelsestiden.
Kan hun kreve dette?

Rett til overføring av ferie?

- Ikke rett til å få utbetalt feriepengene for ikke avviklet ferie,
 - Unntak: manglende ferie skyldes sykdom eller foreldrepermisjon.
- Dersom du ikke har fått tatt ut ferien vil den automatisk bli overført til neste år

Rett til permisjon

- Arbeidsmiljøloven Kapittel 12 - Rett til permisjoner
 - Utdanningspermisjon, § 12-11
 - Tvisteløsning, § 12-14



Oppsummering tema 6

Ferie / permisjon

- Rett til ferie reguleres i ferieloven, hovedtariffavtalen, arbeidsavtalen
- Ny ferie kan kreves ved sykdom i ferien hvis sykdommen dokumenteres med sykemelding
- Minst 3 uker av ferien kan kreves sammenhengende i hovedferieperioden
- Lovbestemt ferie som ikke er brukt kan overføres til neste år uten avtale

Tema 7

Kontroll, overvåking og personvern



Merker kvinner med mens

Groteske kontrolltiltak i norsk bedrift

Koder for å gå på do, og røde bånd for at sjefen skal se at du har menstruasjon. Dette er noen av kontrolltiltakene som praktiseres på norske arbeidsplasser.

LINDA JOHNSEN ØRSTAVIK

Det skjer etter alle solemerker omfattende brudd på både arbeidsmiljølovens og personopplysningslovens bestemmelser i norsk arbeidsliv. Det viser en ny undersøkelse fra den YS-tilknyttede fagorganisasjonen Parat om datalagring, kontroll og overvåking i arbeidslivet. Parats medlemmer er jevnt fordelt mellom privat og offentlig sektor. Aftenposten har fått tilgang til deler av undersøkelsen, som legges frem på tirsdag.

Resultatene bygger på svar fra 639 av 1148 tillitsvalgte i alle sektorer. Det ble stilt spørsmål rundt to hovedområder; kontrolltiltak på arbeidsplassen og personalmapper.

Mye overvåking. Elektroniske nøkkelkort og annet elektronisk adgangskontrollsystem er det vanligste kontrolltiltaket, ifølge 66 prosent av de spurte. 46

Personvern

Er du usikker på dine rettigheter i forhold til regler om personvern og jobben? Sjekk med Datatilsynet og de store organisasjonene i arbeidslivet.

Kamera på jobben: Slik overvåking er lovlig, men det må være særlige behov, ifølge Datatilsynet.

Jobbintervju: Virksomheten kan ikke spørre deg om hva som helst. Arbeidsmiljøloven og enkelte andre lover (likestillingsloven, diskrimineringsloven) setter visse grenser, for eksempel om du er organisert i en viss organisasjon eller om din seksuelle legning.

Kredittverdighet: Kan sjekkes av en mulig arbeidsgiver hvis du søker en ledende jobb med betydelig økonomisk medarbeider. Ja, hvis du vil bli økonomidirektor, nei hvis du skal sitte i kassen i en matbutikk.

Aftenposten fakta

prosent oppgir at de har stempelingsur eller annen tidsregistrering, mens 32 prosent registrerer tidsbruk og effektivitet. 31 prosent har kameraovervåking, og 16 prosent har ingen kontrolltiltak på arbeidsplassen.

Parat, som har ca. 30 000 medlemmer, får stadig inn mer eller mindre hårreisende saker til vurdering fra både tillitsvalgte og menige medlemmer, knyttet til bruken av ulike kontrolltiltak. I en bedrift måtte de ansatte taste inn koder på kontor-telefonen som detaljert beskrev hvor de befant seg.

I én bedrift ble alle kvinnelige ansatte pålagt å gå med rødt armbånd de dagene i måneden de hadde menstruasjon. Da kunne arbeidsgiver se at de hadde en legitim grunn til å gå hyppigere på toalettet.

Misbruk. – Dette er det som er den store utfordringen med kontroll og overvåking i arbeidslivet. Når det ikke klargjøres hva overvåkingen skal brukes til, og evalueringen uteblir, kan disse kontrolltiltakene brukes til ting som det absolutt ikke er ment for, sier Hans-Erik Skjæggerud, leder i Parat.

«Når det ikke klargjøres hva overvåkingen skal brukes til, og evalueringen uteblir, kan kontrolltiltakene brukes til ting de absolutt ikke er ment for»

Hans-Erik Skjæggerud, leder i Parat

I en annen bedrift kunne en telefonselger fortelle at hun måtte taste dokoden hver gang hun skulle på toalettet. Da nærmeste leder konfronterte henne med for hyppig toalettfravær på en dag med urolig mage, opplevde hun det som en ubehagelig form for overvåking.

Ifølge loven skal behov, utforming og gjennomføring av kontrolltiltak drøftes og evalueres med tillitsvalgte. Ansatte skal også få informasjon om formålet, konsekvensene, gjennomføring og varighet av tiltakene.

Når over halvparten oppgir at kontrolltiltakene ikke er drøftet er dette alvorlig.

– Denne undersøkelsen bekrefter dessverre at norske arbeidsgivere i stor grad ikke følger opp bruk av egne kontrolltiltak, og slik kan vi ikke ha det, sier Skjæggerud.

Også når det gjelder personalmapper og arkiv, viser resultatene av undersøkelsen at ca tre av fire virksomheter ikke har rutiner for innsyn i personalmapper. Slike rutiner skal virksomhetene ha etter loven.

linda.orstavik@aftenposten.no

Vilkår for kontroll av arbeidstaker

Kapittel 9 – Kontrolltiltak i virksomheten

- § 9-1 – Grunnvilkår for kontrolltiltak
 - Saklig
 - Forholdsmessig
 - Beskytte mot vilkårlig inngrep i en persons integritet
- Hva er et kontrolltiltak?
 - Innsyn i e-post
 - Kontroll med internettbruk
 - Overvåkingskamera
 - Elektronisk informasjon om pålogging mm

Drøfting og informasjon - kontrolltiltak

- Drøfting og evaluering
 - krav om drøfting med tillitsvalgt (se hovedavtalen § 9-13 nr 2), aml § 9-2
- Informasjon til de ansatte
 - Formål
 - Konsekvenser
 - Varighet
- Konsekvenser av ulovlig bruk av opplysninger
 - Avfallsservice (GPS)

TORS DAG

20. OKTOBER 2011
NR. 283 LKE 42 - 144. ÅRG.



GA SEG MED ET SMIL: Eks-fylkesordfører får viktige verv

SIDE 18, DEL 1

Bergens Tidende

www.bt.no

ÅRETS REGIONAVIS I EUROPA

HORDALANDS SOGA OG FJELLERENE ER 20. LANDET FOR BISTE NR 25

Stor glede over mulig ME-kur

ME-PRESENT
Anette Gilje jubler over nyheten om at to bergensløgner har funnet mulig kur mot ME.

— Dette er bare så utrolig viktig, sier Gilje. SIDE 9, DEL 1

Bush mislikte SV-politikken

BOKKSTYKEN av Steffenberg skryttes mer enn telefonsamtalen, sier amerikanske kilder. Bush mente at SV fikk for mye makt i den nye regjeringen.

SIDE 6, DEL 1

i dag film

Morsom åpning
123 56

Roman Polanski åpnet BIFF med en enkel, men komisk versjon av middeklasselevet.

SIDE 4-5 OG 8-9, DEL 2

Bunnpris-eier sulten på vekst

BUNNPRISEIER Thomas Sandland er Vestlandets største kjøpmann. Og største vil han bli. SIDE 24-25, DEL 1

Indr

Innsyn i offentlige dokumenter er en forutsetning for yttringsfrihet
SIDE 2, DEL 1

Sjåfører føler seg overvåket på jobb



SPOKES: Det kommunale selskapet Bergen Bydrift har installert GPS-systemer som registrerer hvor bilene er, hvor fort de kjørte og hvor lenge bilene står. — De ansatte er på tross som registreres, hva det skal brukes til og hvem som har tilgang på informasjonen som samles inn, sier regionleder Kåre Kvalvåg i Parat.

■ De ansatte i Bergen Bydrift har klaget bedriften inn for Datatilsynet. Årsaken er GPS-systemer som sporer bilene til Bydrift. — Dette oppfattes som overvåking, sier Kåre Kvalvåg i fagorganisasjonen Parat.

■ Datatilsynet får et økende antall klager på GPS-sporing. — På enkelte arbeidsplasser overvåkes ansatte detaljert, sier fagansvarlig i Datatilsynet, Mari Hersoug Nedberg.

SIDE 4-5, DEL 1

10 nyheter

Slår av GPS-senderne

Bergen Bydrift tytter til de ansatte, og slår av sitt eget GPS-system inntil videre. Nå ønsker begge parter et klarere lovverk.

NACHOS RANDI MOIS
nacho@btd.no

Torsdag skrev Bergens Tidende at ansatte i Bergen Bydrift har klaget arbeidsgiveren inn til Datatilsynet. Årsaken er at Bydrift har montert svært detaljerte overvåkingssystemer i 37 av sine 52 biler. Nå smur virksomheten på hatten, og deaktiverer sitt eget GPS-system Saga inntil videre.

— Når det kommer påstander om at ansatte opplever ubehag med slike systemer i bilene, må vi ta det alvorlig, sier administrerende direktør Thorodd Lomsøy. Han mener imidlertid at de har hatt en god og tydelig dialog med de ansatte før og under installasjonen av GPS-senderne, som på en svært detaljert måte registrerer kjøretøyenes posisjon og kjøretøyets. Selv om Lomsøy er uenig med fagforbundet Parat, mener han det er uproblematisk å deaktivere GPS-senderne frem til det foreligger en vurdering av tiltakene fra Datatilsynet.

— GPS er ikke noe presisjonsprosjekt for oss. Det er en varm potet nasjonal og jussen er kompleks. Når det kommer slike påstander føler vi at det er formålig å sampe ned frem til den juridiske vurderingen foreligger, sier direktøren.

— **Må lære seg loven**

Advokat Karine Rygh Mørnes

fakta
GPS-saken

■ Torsdag skrev Bergens Tidende at ansatte i Bergen Bydrift har klaget arbeidsgiveren inn til Datatilsynet.

■ Årsaken er at Bydrift har montert svært detaljerte overvåkingssystemer i 37 av 52 biler.

■ 22 av bilene har installert Bydrifts eget Saga-system, som overvåker kjøretøyets posisjon og kjøretøyets fart på en svært detaljert måte.

■ Wenner Andersen Skjoldrud mener saken på overvåkingen, og så til 81 innlegg til han skulle bli slått opp i trykkes.

■ Bruk av GPS-teknologi til stilt tilsyns- og sporing utsett i transportloven.



URENHAC: — Når det kommer påstander om at ansatte opplever ubehag med GPS-systemer i bilene, må vi ta det alvorlig, sier administrerende direktør Thorodd Lomsøy i Bergen Bydrift.

arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven.

— Generelt har arbeidsgiverne for liten oversikt og kunnskap om hvor grensen går, og hva de kan gjøre med GPS-systemer. De må rett og slett lære seg mer om de rettslige rammen for kontrolltiltak og personvern, sier hun, og legger til at hun ønsker at arbeidsgiverorganisasjonene kommer på banen for å opplyse sine medlemmer om regelverket.

Mari Hersoug Nedberg i Datatilsynet sier de håper å få tilfredsstillende svar på klagen på Bydrifts bruk av GPS-systemer i løpet av et par uker.

Hun har foreslått for at regelverket kan opprettes som uttømmelig for enkelte, men mener likvel at det er godt nok.

— Det er konstant en del regelendringer den siste tiden, som at Arbeidslystnet har fått påleggskompetanse i slike saker. Nå trenger vi litt tid for å se hvordan dette virker, der vi eventuelt går inn for nye regler. Likvel tror jeg det er ganske vanskelig å detaljregulere en enkelt teknisk verktøy som GPS, sier Nedberg.

Fortsetter GPS-sporingen

Selv om Bydrifts eget Saga-system nå skal slås av i de 22 bilene som har fått systemet installert, fortsetter samsideovervåkingen av opplysninger i de to andre systemene som er i bruk på Bydrifts biler. Det er ukomfortabelt, og en del av en normal arbeidsprosess, mener Bydrift-direktør Lomsøy.

— Dette er arbeidstakerne for kundene våre, og innvidderne som har fått tilgang til. Hovedsakelig bruker de dette som grunnlag for dokumentasjon for utført arbeid og fakturering, sier han.

Han understreker at bistilten med Saga-systemet aldri var å overvåke de ansatte.

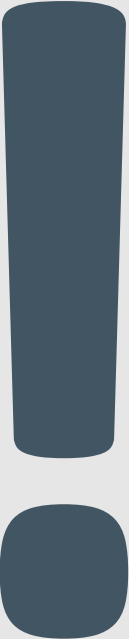
— Opplysningene er brukt på produktionsledelse for å sikre en best mulig utnyttelse av kjøretøyene våre med færrest mulig

Sjåfører føler seg overvåket på jobb



DATATILSYNET VARSLET: I Bergen Bydrift registreres de ansatte kjøretøyene med et minner dets. Bistilte de av et av fagforbundet Parat har klaget saken inn for Datatilsynet.

avrik, og sørge for at de kjøper så miljøvennlig som mulig. Vi har full tillit til våre medarbeidere, sier Lomsøy.



Oppsummering tema 7

Kontroll, overvåking og personvern

- Kontrolltiltak skal ha saklig grunn og ikke være en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren
- Kontrolltiltak skal drøftes før de iverksettes og evalueres jevnlig med de tillitsvalgte
- Husk bevis innsamlet gjennom kontrolltiltak kan bli brukt senere i oppsigelsessak

