

Pas på! Chefen kigger med

Chefen kan kigge med. Også når du skriver private e-mail på computeren på din arbejdsplads. Og det er uhyre almindeligt at bruge computeren på arbejdspladsen til private formål, viser en kortlægning, som LO har fået lavet. Men under halvdelen af alle danske virksomheder og blot hver fjerde offentlige virksomhed har en formuleret it-politik, som medarbejderne kender. Mange lønmodtagere befinder sig altså i et 'regel-tomrum', hvor det svæver i luften, om det er tilladt at skrive private e-mail, i givet fald hvor mange, og er der emner, som ikke må berøres i e-mailen? Næste sæt af spørgsmål er så: Hvad sker der, hvis reglerne bliver overtrådt, og hvor længe bliver gamle e-mail gemt i virksomhedens computersystem?

Den moderne teknologi med computere, GPS-systemer, elektroniske adgangskort og overvovningskameraer har nemlig gjort det let for arbejdsgivere at overvåge deres ansatte dagen lang. Virksomheder, der ikke har en it-politik, er naturligvis ikke hævede over den almindelige lovgivning. For eksempel forbyder brevhemmeligheden en arbejdsgiver at læse en privat e-mail. »Jeg vil anbefale alle at skrive 'privat, fortrolig, personlig' allerede i emnelinien, hvis de sender en privat e-mail. Så er det helt klart, at arbejdsgiveren ikke må læse den, selv om han rent teknisk kan«, siger advokat Martin Gräs Lind, der har skrevet en Ph.D.-afhandling om overvågning af ansatte og kan berette, at der er et stadig stigende antal sager.

Allerede i 1913 traf Arbejdsretten for første gang en afgørelse om overvågning. Her hed det, at kontrolforanstaltninger ikke måtte være krænkende, til ulempe eller tabsgivende for medarbejderne. Arbejdsgiverens foranstaltninger skulle tjene et fornuftigt formål og være begrundet i driften af virksomheden.

Der er sket meget på næsten 100 år, og ikke mindst har elektronikken udviklet sig. Mange håndværkerbiler har GPS, som præcis afslører, hvor lang tid bilen holder på rastepladsen i frokostpausen. I postbiler er der sågar mikrofoner i tilfælde af overfald, men så kan der jo også lyttes med på samtaler. Og så er der de elektroniske systemer til styring af kvalitet, som også afslører, hvor effektivt den enkelte medarbejder er.

Overvågning giver stress

»Hvis man konstant overvåger en medarbejder for at se, hvor effektiv han er, så er vedkommende til eksamen hele tiden. Det kan føre til stres og ende med psykiske problemer«, siger Martin Gräs Lind.

Det var netop, hvad en medarbejder på Københavns Postcenter oplevede. Han soterede breve, men kom under mistanke for at sjuske bevidst for at få flere breve igennem og tjene en højere løn. I al diskresion satte ledelsen en overvågning i gang ved hjælp et kvalitetsystem. Her opdagede de, at han fejlsorterede hvert tredje brev og kaldte ham til samtale.

»Den måde skal et ellers fornuftigt kvalitetssystem ikke bruges på. Det skal ikke bruges til at kontrollere den enkelte, og medarbejderen burde have fået at vide, at han blev kontrolleret«, siger fællestillidsmand Morten Søndergaard på Københavns Postcenter. Medarbejderen blev så berørt af sagen, at han selv sagde op, men fællestillidsmanden har nu gjort en sag ud af ebisoden.

Personalechefen for de 1.450 ansatte på postcentret vil ikke ind på konkrete sager, men siger generelt: »Vi bruger ikke vores systemer til at overvåge medarbejderne. Men har vi en konkret mistanke, så bruger vi vores systemer, uden at medarbejderen får besked på forhånd«, siger John Heine Jensen.

Hvorfor ikke give forhåndsbesked?

»Vi bruger det sjældent og er meget sikre i vores sag, inden vi går i gang. Der er blot tolv chefer, som har adgang til at sætte overvågning igang«, siger John Heine Jensen, der har haft syv tilfælde indenfor halvandet år. LO vil have alle virksomheder til at indføre en it-politik og give arbejdsgiveren pligt til at informere alle ansatte om virksomhedens it-politik, så de ansatte er klar over, hvilken overvågning der foregår, og hvad den skal bruges til. Og ved ulovlige overvågninger skal arbejdsgiveren kunne idømmes en bøde og medarbejderne kunne få erstatning for tordt. »Lovgivningen halter bagud, så vi ville gerne have en samlet lovgivning, som beskyttede medarbejderne. Og hvis arbejdsgiverne misbruger overvågning, så skal det koste en erstatning. Det vil nok få nogle til at tænke sig om«, siger LO's næstformand, Tine Aurovig-Huggenberger.

Fakta: Persondataloven

Der er ikke nogen særskilt lov, som regulerer lønmodtageres mulighed for at bruge mail privat. Men persondatalovens paragraf 13 er central: »Offentlige myndigheder og private virksomheder m.v. må ikke foretage automatisk registrering af, hvilke telefonnumre der er foretaget opkald til fra deres telefoner. Registrering må dog ske efter forudgående tilladelse fra tilsynsmyndigheden i tilfælde, hvor afgørende hensyn til private eller offentlige interesser taler herfor. Tilsynsmyndigheden kan fastsætte nærmere vilkår for registreringen«.

Fakta: Private mail blomstrer på firmacomputeren

Det er vidt udbredt at skrive mail fra sin arbejdscomputer. Men der er langt mellem virksomheder, der har formuleret en egentlig it-politik, der kan afgrænse, hvilken type hjemmesider en medarbejder må gå ind på, og om der må skrives private mail.

73 pct. af LO medlemmerne bruger it i deres daglige arbejde. 58 pct. af lønmodtagerne skriver ind imellem private mail i arbejdstiden.

74 pct. af de københavnske adspurgte skriver indimellem private mail i arbejdstiden. 53 pct. af de jyske adspurgte skriver indimellem private mail i arbejdstiden. 88 pct. af de kontoansatte skriver private mail i arbejdstiden.

Sager: Øreprinsessen

En teknisk tegner havde i en e-mail til en god ven omtalt selskabets direktør og sine kolleger i stærkt negative vendinger. En kolega var for eksempel omtalt som »øreprinsessen«, fordi hun »ikke var en krone værd«. Modtageren af denne e-mail sendte den imidlertid videre til en af tegnerens kollegaer, der viste den til selskabets direktør. Direktøren bortviste tegneren. Landsretten fandt bortvisningen uberetiget, men tilkendte ikke godtgørelse for usaglig afskedigelse. Retten henviste til, at bemærkningerne reelt havde ødelagt samarbejds mulighederne i virksomheden, der kun havde et lille

personale. Afgørelsen betød, at tegneren fik løn i opsigelsesperioden, mens en bortvisning havde kostet lønnen i opsigelsesperioden.

Sager: De smurte læber

En butik er overvåget af flere kameraer for at forebygge tyveri. De ansatte må ikke bruge arbejdstiden til at sminke sig, men samtidig bliver medarbejderne opfordret til at være pæne og bruge sminke. Arbejdsgiveren har ligefrem i et enkel tilfælde opfordret en ansat til at bruge mere øjenskygge. En ansat er på arbejde dagen før nytår, hvor der ikke er meget at lave. Derfor kommer hun lipgloss på i arbejdstiden, også andre ansatte sminker sig på den stille dag. Pludseligt ringer telefonen. Det er ejeren, der fra sit hjem i Jylland via overvågningskameraerne har fulgt medarbejderen i butikken i København og set hende smøre læbestift på. Han har overvåget hende i en time, inden han ringede. Medarbejderen blev overrasket over, at ejeren på den måde kunne følge med i de ansattes gøren og laden. Den kvindelige medarbejder blev opsagt og har siden måttet gå til psykolog. Arbejdsretten har siden idømt butiksejeren en bøde på 50.000 kroner, fordi overvågningen var rettet mod en enkelt medarbejder i meget lang tid. HK har anlagt en civilretlig sag med krav om godtgørelse for tort, men den er ikke afgjort endnu.

Sager: Chefen er en sæk

I en e-mail til en tidligere ansat kaldte en nuværende medarbejder chefen for »noget af en sæk«. Chefen læste imidlertid med, og medarbejderen blev afskediget. Afskedigelsen var især begrundet med mangler i arbejdsindsatsen. Landsretten gav HK medhold i, at der var tale om en udberettiget afskedigelse, navnlig på grund af, at medarbejderen ikke kunne regne med, at den private e-mail-korrespondance blev læst af andre.

Sex på e-mail

En kvindelig medarbejder havde ifølge arbejdsgiveren i løbet af halvandet år modtaget 8.000 e-mail, hvoraf nogle var private og havde et stærkt sexuel indhold. Landsretten afgjorde, at en bortvisning af hende ikke var berettiget, og medarbejderen fik både erstatning og godtgørelse for uretmæssig afskedigelse. Det skete blandt andet under henvisning til, at virksomheden ikke havde nogen vedtaget it-politik, og at virksomhedens navn ikke var blevet oplyst udadtil.