

31. august 2015

Til medlemmerne af DTL's arbejdsgiverforening

Har I GPS installeret i jeres biler?

Har eller skal I have installeret GPS eller andre elektroniske kontrolsystemer i jeres køretøjer, har I samtidig mulighed for at kontrollere medarbejderne. Kontrollerer I allerede, eller vil I fremadrettet anvende systemernes muligheder for at kontrollere medarbejderne, er det vigtigt, at I som arbejdsgivere er opmærksomme på, hvordan I skal forholde jer, inden I begynder kontrollen. Overholder I ikke reglerne, kan I blive pålagt en bod. Bodens størrelse afhænger af, hvor grov overtrædelsen er.

Boden kan være stor

I en ny sag fra Arbejdsretten har spørgsmålet om kontrol af medarbejdere igen været behandlet. Et busselskab anvendte et elektronisk kontrolsystem til at kontrollere chaufførernes arbejdstid og brændstofforbrug. De anvendte blandt andet oplysningerne til at udvælge hvilke chauffører, der skulle afskediges. Busselskabet havde ikke varslet chaufførerne om brugen af systemet til de nævnte formål, og de skulle derfor betale en bod på 50.000 kr.

Det skal I huske

Når I installerer et elektronisk system, for eksempel GPS, som I blandt andet vil anvende til kontrol af jeres medarbejdere, vil kontrollen være omfattet af reglerne i DA-LO aftalen om kontrolforanstaltninger. Aftalen indebærer, at kontrolforanstaltningen

- Skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager
- Skal have et fornuftigt formål
- Ikke må være krænkende over for medarbejderne
- Ikke må forvolde medarbejderen tab eller nævneværdige ulemper
- Skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler
- Skal varsles med mindst 6 uger inden den tages i brug til kontrol af medarbejderne, med mindre formålet forspildes eller tvungende driftsmæssige grunde hindrer det. I så fald skal medarbejderne underrettes hurtigst muligt, ligesom de skal have en redegørelse for, at fristen ikke kan overholdes

Eventuelt samarbejdsudvalg og tillidsmand skal orienteres om den kommende kontrolforanstaltning forud for selve varslingen af medarbejderne.

De oplysninger, I indsamler, er omfattet af reglerne i Persondataloven. Det betyder blandt andet, at I kun må gemme oplysningerne så længe, det er nødvendigt, og derfor skal slette dem, I ikke har brug for. Det er en god idé at indføre en procedure for, hvor ofte I sletter oplysningerne.

Ansættelseskontrakterne

Hvis I allerede har eller skal have et flådestyringssystem eller en GPS, som I ønsker at anvende til at kontrollere jeres medarbejdere fx i forhold til brændstofforbrug og arbejdstid, bør I udarbejde et tillæg til eksisterende ansættelsesaftaler. I nye ansættelsesaftaler bør I tilføje et afsnit om kontrolforanstaltningerne. Indholdet af disse tillæg og tilføjelser bør I løbende evaluere og revidere, så de indholdsmæssigt stemmer overens med jeres behov, og det I faktisk kontrollerer.

På vedlagte bilag kan I se et eksempel på tillæg til eksisterende kontrakter og tilføjelse til nye. Det er også muligt at se eksemplet på DTL's arbejdsgiverforenings hjemmeside <http://www.dtl.eu/arbejdsgiver>.

Har I spørgsmål til reglerne, er I velkomne til at kontakte Lars Overgaard på tlf. 3374 6193, Kasper Kolenda på tlf. 3374 6291 eller Maria Nymann på tlf. 3374 6136.

BILAG

Eksempel på tekst til nye ansættelsesaftaler eller tillæg til eksisterende ansættelsesaftaler:

Alle virksomhedens køretøjer er forsynet med et flådestyringssystem (GPS). Formålet med systemet er primært driftsmæssigt begrundet, da virksomheden dermed til stadighed har overblik over, hvor det enkelte køretøj befinder sig. Dette giver bl.a. mulighed for forbedre disponering af kørslen.

Herudover vil virksomheden anvende flådestyringssystemet (GPS) som kontrolforanstaltning af medarbejderens arbejdstid, brændstofforbrug, kørselsruter og brug af køretøjet.

Dette vil ske for blandt andet at sikre rigtigheden af medarbejderens tidsregistrering og fremme en brændstofmæssig besparende kørsel. Derudover vil kontrollen ske for at sikre, at køretøjerne anvendes, og kørslen sker i overensstemmelse med ledelsens anvisninger. Kontrolforanstaltningen vil blive taget i brug den [Kun i eksisterende ansættelsesaftaler: Indsæt dato - mindst 6 ugers varsel].

Ved væsentlige udsving mellem medarbejderens tidsregistrering og data fra systemet eller i tilfælde af manglende overholdelse af ledelsens anvisninger, vil sanktionen være advarsel og i gentagelsestilfælde eller grove tilfælde opsigelse eller efter omstændighederne bortvisning.

Tillæg til eksisterende ansættelseskontrakter skal underskrives af vognmanden og medarbejderen.

Der er tale om et eksempel, der skal tilrettes til de faktiske forhold. Eksemplet dækker ikke over alle situationer.