

NYT OM
ARBEJDSRET

GPS-kontrol med
ansattes arbejdstid



AF METTE KLINGSTEN

ADVOKAT

Arbejdsretten har i en ny dom taget stilling til, hvornår en virksomhed må bruge oplysninger fra GPS-overvågning til kontrol af medarbejdernes arbejdstid.

En overenskomstdækket virksomhed var omfattet af DA-LO Hovedaftalen og derigennem en særlig aftale om kontrolforanstaltninger. Virksomheden havde derfor pligt til underrette medarbejderne om nye kontrolforanstaltninger senest seks uger forud for, at de blev iværksat.

Virksomheden installerede GPS-overvågning i dens firmabiler i 2010 og udarbejdede i februar 2011 retningslinjer om brug af GPS. I retningslinjerne stod der intet om, at oplysningerne kunne benyttes til at kontrollere, om medarbejderne anvendte deres arbejdstid effektivt.

Den 19. maj 2011 blev der sendt en mail fra HR-afdelingen til virksomhedens ledere. Her blev det indskræppet, at GPS-overvågning også kunne bruges til at kontrollere medarbejdernes effektive arbejdstid.

En tillidsrepræsentant blev den 21. juni 2011 indkaldt til en tjenstlig samtale og fik senere en skriftlig advarsel, bl.a. fordi han ikke kunne redegøre for GPS-oplysninger vedrørende hans arbejdstid i en periode på 14 dage.

Medarbejderens fagforbund anlagde på vegne af medarbejderen sag ved Arbejdsretten med påstand om, at virksomheden skulle betale en bod, fordi man ikke havde overholdt varslet på seks uger, inden man begyndte at kontrollere medarbejderens arbejdstid.

Det var virksomhedens opfattelse, at man allerede i februar 2010 havde underrettet medarbejderne om GPS-overvågningen og fortalt dem, at overvågningen bl.a. skulle bruges til at dokumentere over for virksomhedens kunder, hvor stort tidsforbruget var. Medarbejderne burde derfor have vidst, at GPS-oplysningerne også ville blive brugt til at kontrollere deres effektive arbejdstid.

Arbejdsretten fandt, at virksomheden først ved meddelelsen den 19. maj 2011 på en tilstrækkelig klar og tydelig måde havde orienteret medarbejderne om, at GPS-oplysninger også ville blive anvendt til kontrol af medarbejdernes effektive arbejdstid.

Derudover fastslog Arbejdsretten, at varslet på seks uger skal regnes fra det tidspunkt, hvor virksomheden benytter GPS-oplysningerne til at kontrollere medarbejderne.

Da virksomheden havde benyttet GPS-oplysninger på et tidspunkt, hvor der ikke var forløbet seks uger regnet fra den 19. maj 2011, havde virksomheden overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger.

Virksomheden blev derfor idømt en bod på 10.000 kr.

Sagen viser, at en virksomhed, der er omfattet af DA-LO Hovedaftalen eller af andre lignende regelsæt om kontrolforanstaltninger, bør sikre sig, at medarbejderne, minimum seks uger før iværksættelsen af kontrolforanstaltninger, er blevet orienteret om det præcise formål hermed.

Samtidig viser sagen, at oplysninger, der er indhentet i strid med fagretlige regler, kan danne baggrund for en advarsel, der kan få ansættelsesretlige konsekvenser.

Mette Klingsten er partner i Bech-Bruun og leder af advokatfirmaets faggruppe for Arbejds- og ansættelsesret. Hun skriver om relevante juridiske emner hver anden søndag. Læs mere på bechbruun.com.

BUSINESSKRONIK

AF MAJKEN SCHULTZ
PROFESSOR, COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL

Uddannet til
bestyrelsesarbejde

Der er taget nogle vigtige initiativer i den seneste tid til at forbedre bestyrelsesarbejdet i Danmark til gavn for både nuværende og fremtidige bestyrelsesmedlemmer. Samtidig har de været med til at innovere lederuddannelserne og skabt nye koblinger imellem teori og praksis.

I foråret blev »Foreningen til udvikling af bestyrelsesarbejde i Danmark« stiftet, som blandt de stiftende medlemmer har ledende kapaciteter fra både erhvervsliv og forskning. Foreningen er non-profit og har til hensigt at bidrage til opkvalificeringen af bestyrelsesarbejdet i Danmark. I samme periode er der skabt et nyt stort uddannelsesinitiativ med fokus på bestyrelsesarbejde i et samarbejde imellem ledelsesuddannelserne på Copenhagen Business School, CBS Executive, Kromann Reumert og KPMG.

At uddanne bestyrelsesmedlemmer stiller andre krav til proces og indhold i uddannelsen end vores sædvanlige lederuddannelser. Derfor har de nye bestyrelsesuddannelser været en platform for nytænkning på flere områder.

For det første kan man ikke læse sig til, hvad det kræver at blive et godt bestyrelsesmedlem. Der er selvfølgelig en lang række faglige kompetencer, som det er nyttigt at have inden for alt fra strategisk indsigt og governance til finansiell viden og evnen til at læse et årsregnskab.

De emner indgår selvfølgelig også i bestyrelsesuddannelserne. Men bestyrelsesuddannelse handler i mindst lige så høj grad om at give deltagerne evnen til at mobilisere deres egne kompetencer i nogle konkrete situationer og anvende dem lige der, hvor det er mest relevant.

Det kræver forståelse for de rammer som bestyrelsesarbejdet fungerer under. Derfor er den grundlæggende idé i uddannelserne at kombinere bestyrelseserfaring på højt niveau med forskningsbaseret viden.

Konsekvensen er, at al undervisning udvikles og gennemføres i et samarbejde imellem en professor og en erfaren bestyrelsesformand (en praktiker). Derudover deltager eksperter fra Kromann Reumert og KPMG.

Det er meget normalt, at praktikere deltager i undervisningen som gæsteforelæsere, men CBS har taget et nyt skridt fremad i at udvikle undervisning, der fra al start både udtænkes og gennemføres i et samarbejde imellem teori og praksis. Det skaber en helt særlig realisme i uddannelserne.

Realismen er vigtig, fordi bestyrelsesarbejde for det andet er et af de områder inden for ledelses- og organisationsforskningen, der er dårligt belyst. Der er skrevet mængder om de formelle rammer for bestyrelsens arbejde og ansvar, ligesom der er formuleret et utal af retningslinjer for, hvordan en bestyrelse bør fungere. Men der er langt mindre tilgængelig viden om, hvordan bestyrelser rent faktisk fungerer.

Der er masser af dramatiseret spekulation – ikke mindst i medierne – men der er langt mindre viden om, hvordan processerne i bestyrelsesarbejdet foregår. Det skyldes flere forhold. Bestyrelsesarbejde er og skal være omgivet af stor fortrolighed og er derfor sjældent tilgængeligt for offentligheden og forskningen.

Bestyrelsesarbejde har også været omgivet af mange myter om sin egen betydning, og der har været en interesse i at opretholde disse myter – vel vidende at en række bestyrelser ikke har levet op til forestillingerne.

De nye bestyrelsesuddannelser har brug for at klæde deltagerne på til at deltage i bestyrelsesarbejde i det virkelige liv, hvor tingene sjældent er entydige, og hvor kompleksiteten i beslutninger ikke lader sig sætte på en enkel formel. Derfor har CBS i samarbejde med en række af de deltagende praktikere udviklet en række cases, som er inspireret af konkrete situationer og problemer med behørig respekt for fortrolighed.

Uddannelserne er på den måde platform for skabelse af nycase-baseret viden om bestyrelsesarbejde. Det giver en langt større mulighed for at lære bestyrelsesarbejde i praksis.

For det tredje foregår al bestyrelsesarbejde i teams. Man skal ikke blot være et kompetent bestyrelsesmedlem, man skal i mindst lige så høj grad kunne indgå i et effektivt bestyrelsesteam. Her skal man både selv bidrage og lære af andre. Man skal kunne udfordre sine kolleger og forstå, hvornår en beslutning er truffet. Hvis man derudover har det privilegium at være formand for en bestyrelse, så skal man kunne påvirke teamets måde at arbejde på og bringe de enkelte medlemmers kompetencer i spil.

Derfor lægger de nye uddannelser også vægt på, at deltagerne skal arbejde i forskellige teams, hvor de sammen skal finde løsninger på konkrete problemstillinger. Derudover er der mulighed for at deltagerne kan reflektere over deres egne personlige egenskaber som muligt bestyrelsesmedlem.

Der er ingen tvivl om, at der i de næste år kommer nye motiverede og kvalificerede bestyrelseskandidater, som har et dybere og mere realistisk indblik i bestyrelsesarbejde end tidligere generationer. Det bliver spændende at følge, hvordan det kommer til at bidrage til værdiskabelsen i det danske samfund – og afmystificere bestyrelsesarbejdet.



MAJKEN SCHULTZ

- **Alder:** 54 år
- **Uddannelse:** Cand.scient.pol. og ph.d.
- **Karriere:** Professor i organisation og ledelse på Copenhagen Business School. Forfatter til en lang række nationale og internationale artikler og bøger om organisation, identitet, branding og kultur. Partner i Reputation Institute. International Research Fellow Oxford University.
- **Bestyrelser:** Realdania, Danske spil og Danish Crown.
- **Hjemmeside:** www.majkenschultz.com