

Kontrol er godt - tillid er bedre

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, 29. august 2002

Den seneste tids skrivelser i dagspressen, indslag i de elektroniske medier samt forskellige overenskomst-mæssige tiltag på arbejdsmarkedet giver anledning til refleksion over det generelle tillidsforhold mellem arbejdsgivere og medarbejdere.

Emnerne som mange beskæftiger sig med for øjeblikket er medarbejdernes brug og anvendelse af e-mails og internettet i arbejdstiden, eller på arbejdsgiverens pc-udstyr placeret hjemme hos medarbejderne, især hvor der er tale om en hjemmearbejdsplads.

Der er for så vidt en overvejende enighed om, at umådeholden brug af internettet og anvendelse af e-mails til privat brug i arbejdstiden ikke bør finde sted. Og det er her den igangværende debat bølger frem og tilbage omkring spørgsmålet, hvad en arbejdsgiver bør iværksætte af kontrolforanstaltninger eller aftaler for medarbejdernes anvendelse af disse medier. Der er også enighed om, at en arbejdsgiver naturligvis ikke må gå ind og læse eller arkivere en medarbejders private e-mails. Dette fremgår rent faktisk af straffelovens bestemmelser om brevhemmelighed. Dette giver imidlertid i sig selv anledning til problemer, idet det kan være vanskeligt for en arbejdsgiver i alle tilfælde at kunne se, hvorvidt der er tale om en privat e-mail, før den bliver åbnet. En overskrift i en e-mail behøver ikke nødvendigvis "afsløre", at der er tale om en privat e-mail.

Er arbejdsgiveren overhovedet berettiget til at gå ind i en medarbejders e-mails og åbne disse i erhvervs-mæssigt øjemed. Der kan i konkrete situationer være gode grunde til, at dette er nødvendigt, fx ved en medarbejders sygdom, ferie eller andet fravær. Såfremt arbejdsgiverens ret til at gå ind og åbne en medarbejders e-mails er kommunikeret ud i virksomheden, er der intet til hinder for det, blot det stadig ikke er private e-mails. Dette er dog en isoleret diskussion.

Såfremt en arbejdsgiver ønsker at begrænse medarbejdernes brug og anvendelse af e-mails og internettet til privat brug i arbejdstiden eller helt at forbyde dette, må det efter min opfattelse udmønte sig i en egentlig personalepolitik på området eller ved indgåelse af egentlige aftaler imellem parterne. Ingen, hverken arbejdsgivere eller medarbejdere, herunder chefer, kan sige sig fri for at have et vist behov for i privat øjemed at bruge e-mails og anvende internettet, og det vil i mine øjne være helt skudt over målet, såfremt en arbejdsgiver fuldstændig forbyder denne adfærd.

Såfremt en arbejdsgiver alligevel ønsker en begrænsning af anvendelsen af internettet og e-mails eller et egentligt forbud, finder jeg det mest hensigtsmæssigt, og i princippet formentlig også det mindst omkostningsbelastende, at dette hviler på et fundament af gensidig tillid parterne imellem, frem for at arbejdsgiveren indfører diverse kontrolforanstaltninger.

De fleste er enige om, at den gammeldags, kontrollerende ledelsesstil hører fortiden til. Arbejdsgiverne er efterhånden helt opmærksomme på, at de bedste resultater opnås gennem tillid, motivation, engagement og et selvstændigt ansvar og ikke gennem kontrolforanstaltninger. Ofte anses internetadgangen og anvendelsen heraf til privat brug som et personalegode, som medarbejderne også er helt opmærksomme på.

Det er min opfattelse, at atmosfæren i en virksomhed eller på en arbejdsplads vil være klart mere positiv, såfremt der er en gensidig tillid parterne imellem også på dette område, frem for indførelse af kontrolforanstaltninger. Det bør alene være i situationer, hvor der er mistanke om et egentligt overforbrug eller misbrug af e-mails og internettet, at arbejdsgiveren konkret går ind og undersøger en medarbejders forhold.

For at undgå enhver tvivl om arbejdsgiverens holdning til spørgsmålet, er det endelig min anbefaling, at parterne under alle omstændigheder udarbejder et regelsæt omkring anvendelsen af e-mails og internettet på arbejdspladsen.