

Bruk av privat mobil i jobbsammenheng

Oppfølging av fylkesinfo 10/2025

- Veien videre

Anita Karlsen

05.06.2025
Utdanningsforbundet Nordland



Mål med økta

- Gå igjennom den sentrale veilederen
- Hvordan ligger vi an i Nordland?
- Arbeide i grupper — tips og råd om hvordan jeg kan jobbe hjemme



Den sentrale veilederen — etter brudd



To standpunkt:

- Arbeidsgiver skal stille mobiltelefon til arbeidstakers disposisjon i alle tilfeller der mobiltelefon er nødvendig for å utføre arbeid.
- Arbeidsgiver og arbeidstaker kan likevel inngå avtale om bruk av privat mobiltelefon til nødvendig digital identifisering og innlogging i fagsystemer for å utføre arbeidet.

Vurdering om utfordringer:

- Utstrekning av styringsretten
- Prinsipp om at det er arbeidsgiver som skal stille med arbeidsverktøy, herunder mobil.
- KS mener at bruk av mobil kun til pålogging og identifisering *ikke* skal kompenseres for

To juridiske spor

- Bruk av mobiltelefon utelukkende til pålogging og identifisering
 - KS sidestiller dette med å ha pass til arbeidsreise
 - Litt mer juridisk usikkert.
 - Har juridisk case, usikker på overføringsverdi
- Bruk av mobiltelefonen til kommunikasjon, bilder, registrering, som beredskapsverktøy og liknende
 - Noen har avtale, noen ikke
 - Utfordrende å finne avtale som ivaretar alle aspekter
 - Har ikke case sentralt enda



Lokale avtaler med arbeidsgiver

- Mange gode grunner til å ikke inngå avtale
 - Viktigst: Kjernen av hva vi mener arbeidsverktøy er
 - Hva med erstatning, beredskapshensyn, apper til privat bruk
- Best løsning er at tillitsvalgte krever tjenestetelefon
 - Ikke skeptisk til avtaler kun til innlogging og identifisering
 - Men her har KS rådgitt kommuner at dette kravet er innenfor styringsretten
 - Derfor vil ikke slike forslag antagelig komme fra arbeidsgiver



Enkeltsakene

- For å prøve juridisk trengs enkeltsaker
- Sentralleddet har saker på identifisering
 - Usikkert om de får prinsipiell verdi
 - Sakene vil ikke bli prøvd for arbeidsretten — enten datatilsynet eller alminnelig domstol
 - Send slike saker til juridisk vurdering
- Ønsker saker i forhold til arbeidsverktøy
 - For eksempel pålegg/oppfordring/forventning om kommunikasjon, registrering, dokumentasjon, beredskap, nedlasting av apper
 - Ta med konkretiseringer: hvor ofte, har det vært dialog med tillitsvalgte der den ansatte ikke ønsker, men allikevel pålegges



Resignasjonsplikten

- Ved pålegg må arbeidstaker resignere
- Stille med mobil til det er juridisk avklart med rett instans
- Det kan få alvorlige konsekvenser for den ansatte å ikke gjøre det
- Fredsplikten vil gjelde:
 - Innebærer at det ikke er adgang til kollektive aksjoner for å fremtvinge et bestemt synspunkt i en interessetvist
 - Vi kan ikke oppfordre tillitsvalgte til dette.



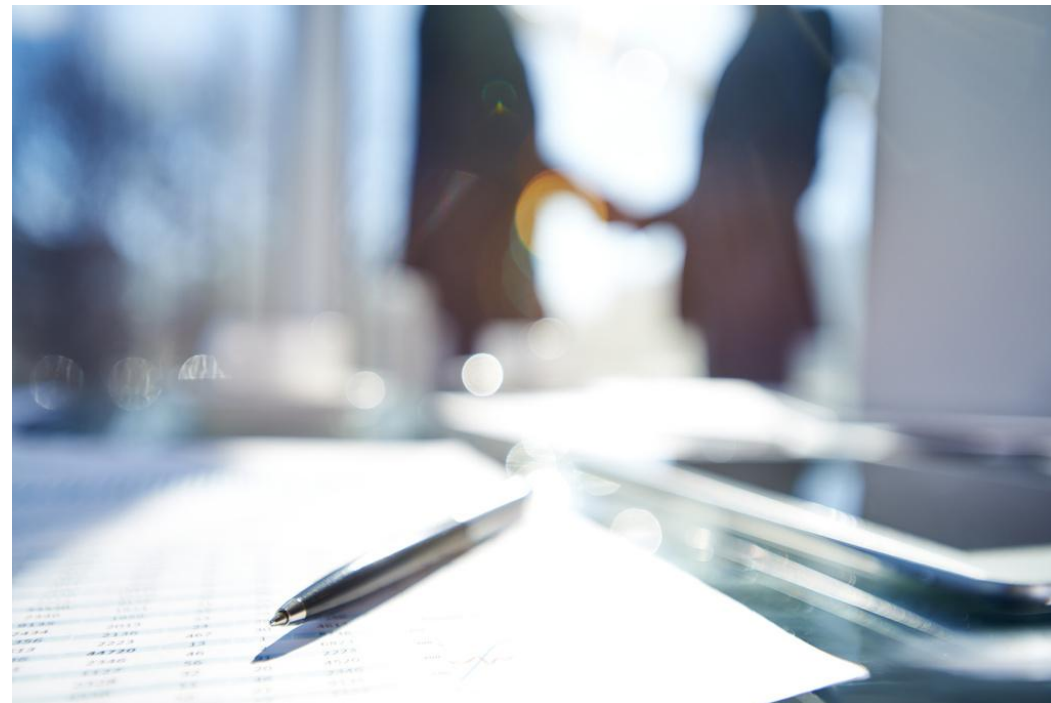
Sentralt om fredsplikten

Fredsplikten innebærer et forbud mot å benytte kampmidler/aksjoner i tariffperioden. Dette omfatter ikke bare at vi ikke har anledning til å benytte kampmidler fordi vi er uenig i arbeidsgivers forståelse av en avtale, men også det at vi søker å påvirke lønns- og arbeidsvilkår gjennom aksjoner (slik vi nettopp ville gjort om vi aksjonerte mot bruk av privat telefon ved å legge den igjen hjemme gjennom en kollektiv aksjon).

KS intensjon om å innarbeide privat mobilbruk i arbeidsavtalene er det all grunn til å reagere på, men vi kan nok ikke se på det som en tariffstridig aksjon.

Arbeidsavtaler

- Sentralleddet er kjent med KS sin anbefaling om fremtidige arbeidsavtaler
 - Skal inneholde en passus om at arbeidstaker må kunne påregne å benytte personlig utstyr, som for eksempel mobiltelefon, for nødvendig, digital identifisering.
- Dette bør tillitsvalgte i det minste drøfte dersom arbeidsgiver hos deg gjør dette.
 - Marker uenighet.
 - Dersom vi er i posisjon til å rådgi nyansatte, oppfordre de også til å markere uenighet, selv om de signerer.



Allerede inngåtte avtaler

- Fylkesinfoen tar ikke sikte på å løse utfordringer rundt dette.
- Det legges ikke til grunn at allerede inngåtte avtaler skal sies opp.
- Sentralledet har fått spørsmål om erstatningsansvar ved skade
- Mener det er naturlig at arbeidsgiver dekker økonomisk tap dersom utsyret arbeidstaker pålegges å stille med blir skadet under arbeidet.
- Konkrete saker kan diskuteres med fylkesalget



Hvordan står det til i Nordland

1. Har dere lokale avtaler på deres gruppe?
 - Hvor?
 - Hva går den ut på?
2. Har arbeidsgiver argumentert med at innlogging/identifikasjon er innenfor styringsretten?
 - Har du det skriftlig?
 - Har de gjort noe i forhold til KS sin anbefaling om å få bruk av telefon til dette inn i arbeidsavtalen?
3. Vi er innforstått med at det er ulikt engasjement i kommunene i forhold til godtgjøring for telefonbruk.
 - Hvordan er engasjementet i din kommune? Hvor stort press er du under?

Padlet

<https://padlet.com/nordland/telefonsaken>



Gruppearbeid/brainstorming

- Hvordan går de lokallagene som ønsker det, eller trenger det, videre herfra?
 - Presse frem ordre?
 - Lage dokumentasjon til de sentralt?
 - Andre ting?



Foto: Pexels