

Alle fylkeslag

Veiledning om bruk av privat mobiltelefon i tjenesten

1. Innledning

Utdanningsforbundet og de andre arbeidstakerorganisasjonene har forsøkt å komme frem til en sentral avtale med KS om bruk av privat mobil i arbeidet. Arbeidet med å få fremforhandlet en sentral avtale har ikke ført frem. Siktemålet med dette fylkesinfoet er å informere nærmere om hva som var viktig for Utdanningsforbundet i arbeidet med en sentral avtale og hva vi gjør nå.

Videre vil vi gi råd til lokale prosesser rundt bruk av mobiltelefon i arbeidet for Utdanningsforbundets medlemmer.

2. Utdanningsforbundet standpunkter

Utdanningsforbundets standpunkter har vært og er:

- Arbeidsgiver skal stille mobiltelefon til arbeidstakers disposisjon i alle tilfeller der mobiltelefon er nødvendig for å utføre arbeidet. Dette gjelder for eksempel ved innlogging i fagsystemer, digital identifisering, dokumentasjon, bildetaking, kommunikasjon, som et produksjonsverktøy (opptak, avspilling) og som et beredskapsverktøy.
- Arbeidsgiver og arbeidstaker kan likevel inngå avtale om bruk av privat mobiltelefon til nødvendig digital identifisering og innlogging i fagsystemer for å utføre arbeidet.

Vi har argumentert i henhold til dette – og at det ved en avtale måtte til et akseptabelt kompensasjonsbeløp samt at avtalen ellers var i samsvar med våre standpunkter som beskrevet.

Utdanningsforbundets vurdering av hva som var vanskelig og førte til at vi ikke oppnådde enighet er følgende:

- En grunnleggende uenighet knytter seg til utstrekningen av styringsretten. Vårt standpunkt har vært og er at arbeidsgiver ikke kan pålegge de ansatte å stille med privat mobil i arbeidet.
- Det er problematisk i å inngå en avtale med et utgangspunkt om styringsrett til å pålegge arbeidstakere å stille med privat mobiltelefon i arbeidet. Det er et grunnleggende prinsipp om at det er arbeidsgiver som skal stille med arbeidsverktøy, herunder mobil, og en avtale hvor vi blir med på å legitimere en praksis hvor arbeidstakere må stille med arbeidsverktøy selv er særlig

utfordrende når det gjelder bruk av mobil til kommunikasjon, bilder, registrering, som beredskapsverktøy osv.

- Det er videre en grunnleggende uenighet mellom partene om bruk av privat mobil til pålogging og identifisering. KS mener dette ikke skal kompenseres for, fordi det ikke er utførelse av arbeid, men mer som at arbeidstakere må stille med pass når de reiser utenlands i arbeidet.

Da det ikke var mulig å komme i mål i tilknytning i noen av de prinsipielle utgangspunktene, men kun var mulig å løse kompensasjonsspørsmålet og det i tillegg var et stort fokus på arbeidsgivers styringsrett, valgte vi i samråd med de andre arbeidstakerorganisasjonene å avslutte forhandlingene.

3. Lokale avtaler med arbeidsgiver om kompensasjon?

Det er mange gode grunner som taler mot å inngå avtaler om kompensasjon for bruk av privat mobil til registrering, kommunikasjon, dokumentasjon, bildetaking, som et beredskapsverktøy, laste ned ulike apper som arbeidsverktøy osv.

Den beste løsningen er nok at våre tillitsvalgte krever tjenestetelefoner på vegne av medlemmene til slik bruk og ikke inngår avtaler om kompensasjon for å bruke den private mobilen til dette.

Grunnen til at vi fremhever hensynene som taler mot å inngå avtaler er at slik bruk av telefon er i kjernen av hva et arbeidsverktøy er og hva vi mener arbeidsgiver må stille med. Videre er det både sikkerhetsmessige og personvernmessige utfordringer når privat telefon benyttes fremfor at arbeidsgiver stiller med tjenestetelefon.

I tillegg til dette oppstår en rekke andre utfordrende spørsmål knyttet til mobilbruk som for eksempel erstatningsansvar ved skade, beredskapshensyn med mer som vi ikke går inn på her, men som må ivaretas og kan være krevende i anledning er avtaleutforming.

Når det gjelder avtaler om kompensasjon for bruk av privat mobil til kun identifisering og innlogging er vi ikke så skeptiske fordi bruken av den private mobilen er ofte mindre og bruken har mindre karakter av å være et «arbeidsverktøy».

Vi er kjent med at KS nå rådgir kommunene om at bruk av privat mobil til innlogging og digital identifisering er innenfor styringsretten og ikke noe som det skal gis kompensasjon for. Dette er et uavklart spørsmål og vi er ikke nødvendigvis enig i KS standpunkt.

På bakgrunn av denne rådgivningen er nok ikke avtaler om dette alene aktuelt. Vi understreker at enhver bruk av personlig bankID innebærer personvernmessige utfordringer som uansett alltid må ivaretas.

Vi anbefaler at fylkeslagene tar kontakt med forhandlingsseksjonen hvis det likevel er aktuelt å inngå slike lokale avtaler og man er usikker på utformingen av disse.

4. Enkeltsaker – saker som følges opp individuelt

Vi har saker som gjelder pålegg om bruk av mobiltelefon til innlogging/identifisering. Dette er individuelle saker og det er usikkert hvordan disse sakene får prinsipiell betydning for andre saker og sakene kan fort løse seg.

Det er viktig å tydeliggjøre at fordi dette ikke gjelder tolkningen av en inngått tariffavtale, så er det ikke aktuelt å ta denne typen saker videre til Arbeidsretten. Et mer aktuelt spor er å ta sakene inn til Datatilsynet eller de alminnelige domstoler. Dette beror på en vurdering av den konkrete sak og blant annet hvor stor bruk som pålegges den enkelte arbeidstaker.

Har dere saker som gjelder arbeidstakere som er uenig i et pålegg om bruk av den private mobilen til innlogging/identifisering, så send disse inn til juridisk vurdering på ordinær måte. Det er da viktig at det er konkretisert hvor ofte arbeidstakeren må bruke mobilen i arbeidet og at det har vært en dialog med arbeidsgiver om at den ansatte ikke ønsker dette, men arbeidsgiver pålegger det allikevel.

Vi ønsker videre å følge opp saker som utfordrer prinsippet om at det er arbeidsgiver som stiller med arbeidsverktøy. Slike saker og da helst i saker hvor lærer pålegges mot sin vilje å bruke den private mobilen til noe mer enn bare innlogging/identifisering, vil vi gjerne ha innsendt til juridisk vurdering. For eksempel pålegg/oppfordring/forventning om bruk av den private mobilen til kommunikasjon, registrering, dokumentasjon, beredskap, nedlasting av apper osv. Også her ber vi om at graden av bruk spesifiserer, samt at det er gjort lokale forsøk på å få arbeidsgiver til å ikke pålegge arbeidstakeren dette.

5. Resignasjonsplikt

Når det gjelder saker som omtalt ovenfor er det viktig å nevne at vårt råd alltid er at arbeidstaker resignerer – det vil si aksepterer å stille med den private mobilen frem til spørsmålet er rettslig avklart av rett instans (for eksempel Datatilsynet eller domstolen). Vi minner om at det kan få alvorlige konsekvenser for den ansatte å ikke resignere overfor klare pålegg fra arbeidsgiver, som for eksempel advarsel, oppsigelse osv. Dette har også en side til fredsplikten i arbeidstvistloven: Fredsplikten innebærer at det ikke er adgang til kollektive aksjoner for å fremtvinge et bestemt synspunkt i en interessedvist og det bør heller ikke våre tillitsvalgte oppfordre til.

6. Arbeidsavtaler

Vi er kjent med at KS anbefaler at fremtidige arbeidsavtaler inneholder en passus om at "arbeidstaker må kunne påregne å benytte personlig utstyr, som for eksempel mobiltelefon, for nødvendig digital identifisering".

Tillitsvalgte bør ta slike nye avtaleklausuler opp i drøftingsmøte med arbeidsgiver og markere vår uenighet.

Dernest bør medlemmene oppfordres til å markere prinsipiell uenighet når det gjelder styringsrettens grenser på dette punktet, selv om de signerer arbeidsavtalen.

7. Allerede inngåtte avtaler

Dette fylkesinfoet tar ikke sikte på å løse spørsmål knyttet til allerede inngåtte avtaler. Vi legger ikke til grunn at inngåtte avtaler skal sies opp, men vi ber dere tar kontakt med oss hvis det er sider av lokale avtaler dere ønsker å drøfte.

Det er for komplekst å gå inn i alle problemstillinger knyttet til eksisterende avtaler, noe som følgelig ligger utenfor dette fylkesinfoet.

Vi har fått spørsmål om erstatningsansvar ved skade og tap av mobil brukt i tjenesten. Vi mener det er naturlig at arbeidsgiver dekker økonomisk tap der privat utstyr som pålegges av arbeidstaker å stille med blir skadet under arbeidet. Dette gjelder naturligvis også mobiler. Dette gjelder uavhengig av om det ligger innenfor eller utenfor en avtale om dette.

Har dere konkrete saker hvor en lærer pålegges å stille med mobil uten å få dekket økonomisk tap ved skade i tjenesten, så send disse sakene inn til juridisk vurdering.

Har dere konkrete saker om dette, så send inn.

Ta kontakt med undertegnede ved spørsmål.

Ruth-Line Meyer Walle-Hansen
Seksjonsleder/advokat

Jorun Bjerke
Advokat