

ursstempling, personlig visitation og foranstaltninger vedrørende afrapportering.

Formålet med kontrolforanstaltninger er først og fremmest at sikre arbejdstidens overholdelse, at beregne arbejdsydelsen til brug for diverse kalkulationer, bogholderi m.v., og at sikre mod uregelmæssigheder, særligt bortfjernelse af effekter fra arbejdspladsen.

Retten til at indføre kontrolforanstaltninger blev anerkendt af Den Faste Voldgiftsret (nu Arbejdsretten) i 1913 i kendelsen K 106. Sagen drejede sig om en skotøjsfabrik, der ønskede, at arbejderne skriftligt skulle redegøre for, hvor meget arbejde de udførte. De retningslinier, der udstikkes i kendelsen, har haft stor betydning og gælder stadig. Der udtales følgende:

»Retten må nu give klagerne medhold i, at der i den ret til at lede arbejdet, der ved septemberforligets punkt 4 er tilsikret arbejdsgiverne, og som eventuelt loves støttet af arbejderne hovedorganisation, må være indbefattet en ret til at udøve den for arbejdets ledelse nødvendige kontrol. For så vidt der kun er tale om kontrolforanstaltninger, som øjensynlig ikke har andet formål end at sikre, at arbejdet går sin normale gang, som ikke har nogen for arbejderne krænkende form, og som ikke kan forvolde arbejderne tab eller nævneværdig ulempe, må det være arbejdsgiverens ret i henhold til punkt 4 uden videre at fordre dem respekterede og gennemførte. Hvis det derimod er spørgsmålet om indførelse af nye særegne kontrolforanstaltninger, med hensyn til hvilke der kan være rimelig tvivl om, hvorvidt de holder sig inden for de angivne grænser, må det være vedkommende arbejdsgivers sag at søge at tale sig til rette med arbejderne om deres indførelse og eventuelt bringe spørgsmålet om deres berettigelse frem til afgørelse ved faglig voldgift.«

På baggrund af denne kendelse og senere praksis fra Arbejdsretten og faglig voldgift opridses følgende retningslinier ved indførelse af kontrolforanstaltninger i Allan Rise og Poul Skibelund: Faglig voldgift 1992, s. 508 f:

- 1) Kontrolforanstaltningen må ikke være upåkrævet, men skal have et fornuftigt formål.
- 2) Den må ikke have nogen for arbejderne krænkende form.
- 3) Den må ikke forvolde arbejderne tab eller nævneværdig ulempe.
- 4) Dens berettigelse skal kunne efterprøves ved fagretlig behandling.
- 5) Når en kontrolforanstaltning har vist sig hensigtsmæssig og i nogen tid har været praktiseret for størsteparten af arbejderne i en virksomhed, kan den uden videre indføres for resten.

- 6) Arbejdsgiveren bør i så god tid som muligt give arbejderne meddelelse om en påtænkt kontrolforanstaltning.
- 7) Arbejderne skal normalt - i hvert fald foreløbig, jf. pkt. 4 - efterkomme arbejdsgiverens krav om indførelse af en kontrolforanstaltning, og arbejderne organisation kan blive ansvarlig, hvis den støtter en vægring.
- 8) Den kollektive overenskomst behøver ikke at indeholde nogen hjemmel for indførelse af kontrolforanstaltninger. Hvis der ved overenskomst er truffet en fast ordning, kan arbejderne i overenskomstperioden afvise ændringer, som de har legitim interesse i at modsætte sig.
- 9) Der er normalt ikke pligt til at yde godtgørelse for den tid, der medgår til gennemførelsen af en kontrolforanstaltning, idet sådan pligt kun foreligger, hvis foranstaltningen medfører »unødigt ophold« for arbejderne.
- 10) Funktionærer (mestre, værkførere) vil ikke kunne kræves holdt uden for en visitationsordning.
- 11) Kontrolforanstaltningen (især visitation) skal foretages korrekt og uangribeligt, men ikke nødvendigvis af personer, der er uafhængige af arbejdsgiveren.
- 12) Kontrol af kvinder (visitation) skal foretages af kvinder.

I opremsningen er der ikke foretaget en sondring mellem forskellige former for kontrol. Af K 106 fremgår det imidlertid, at der må sondres mellem på den ene side foranstaltninger, som uden videre kan gennemføres og fordres respekteret, og på den anden side foranstaltninger, hvis indførelse arbejdsgiveren må tale sig til rette med arbejderne om.

Indførelse af tv-overvågning vil vel som hovedregel være en sådan »ny særegen foranstaltning« som omtalt i K 106.

Der foreligger - så vidt ses - ingen domme fra Arbejdsretten og kun én voldgiftkendelse vedrørende tv-overvågning. Kendelsen er imidlertid atypisk og meget konkret begrundet. Sagen er omtalt i Faglig voldgift 1992, s. 508, og drejede sig om en arbejdsgiver, som - hovedsagelig uden for normal arbejdstid - lod et værksted overvåge på baggrund af en særlig bestyret mistanke om omfattende tyverier og andre ulovligheder. Overvågningen førte til afsløringer, der medførte bortvisninger, afskedigelser og politianmeldelser. Det hedder i kendelsen:

»Det lægges efter bevisførelsen til grund, at der i 1991 for andet år i træk tilgik virksomheden oplysning om meget omfattende uregelmæssigheder i Glostrup-afdelingen med mange involverede, både med-