



DET KONGELIGE ARBEIDS- OG
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

ARBEIDSGIVERAVDELINGEN

✓ Kopi til: AVD/GR, OIV

Til orientering

Svarfrist _____

Til uttalelse

G. Tho

Forsvarets Offisielle Tjenestemenns Landsforbund, Oslo

P
M

PERSONAL -
ELDING NR. 16/2002

Dato
28.06.2002

Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder Statens personalhåndbok
pkt. 14.11

Utlevering av lønnsopplysninger om tjenestemenn i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger

Den tidligere Lov om personregistre ble med virkning fra 1. januar 2001 erstattet av Lov om personopplysninger (pol). Etter ikrafttreden av pol har det knyttet seg en del usikkerhet til i hvilken grad arbeidsgiver kan utlevere lønnsopplysninger om de ansatte i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene. På bakgrunn av Datatilsynets uttalelser, og den praksis som har festnet seg i tråd med disse uttalelser, ber vi om at statlige virksomheter følger de nedenstående retningslinjer.

Vi gjør innledningsvis oppmerksom på at statlig (og kommunal) sektor vil kunne komme til andre resultater enn privat sektor, fordi statlige (og kommunale) forvaltningsorganer er underlagt offentlighetsloven (offvl.). Statlige virksomheter må derfor vurdere forholdet til både pol og offvl. ved eventuell utlevering av lønnsopplysninger.

Pol gjelder ikke for statistiske opplysninger som ikke kan knyttes til en person, slik at dette PM ikke omhandler opplysninger i form av statistikk.

Utlevering av lønnsopplysninger i forkant av lønnsoppgjøret

Lønnsopplysninger er etter lovens definisjon (pol § 2) personopplysninger som ikke kan utleveres uten hjemmel. Et skriftlig samtykke fra den ansatte vil være slik hjemmel (pol § 8). Dersom dette innhentes fra den ansatte, kan opplysningene utleveres i tråd med samtykket. Datatilsynet har videre lagt til grunn at en ansatt gjennom å melde seg inn i en fagorganisasjon har gitt samtykke til at lønnsopplysninger kan utleveres til sin egen fagorganisasjon til bruk i lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver kan derfor uten å hente inn spesielt samtykke utlevere lønnsopplysninger om tjenestemenn til den organisasjon de tilhører.

Pol § 6 sier i tillegg eksplisitt at innsynsrett etter offentlighetsloven ikke begrenses, slik at det ovennevnte utgangspunkt må utdypes for statlige virksomheter, jf. nedenstående.

Lønnsopplysninger er ikke opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt. Dersom det er utarbeidet dokumenter som viser en oversikt over lønnsopplysninger til de ansatte, kan derfor enhver (herunder tjenestemannsorganisasjonene) begjære innsyn i disse dokumentene. I praksis medfører dette at samtlige tjenestemannsorganisasjoner kan få innsyn i dokumenter som viser lønsplassering for samtlige ansatte.

Arbeidsgiver kan altså på eget initiativ kun utlevere lønnsopplysninger om den enkelte til dennes tjenestemannsorganisasjon. Dersom det begjæres innsyn i dokumenter som viser lønnsopplysninger om andre enn egne medlemmer, kan slikt innsyn gis. Innsynet kan gis ved papirkopi av dokumentet. Dette dokumentet kan ikke inneholde opplysninger om fagforeningstilknytning (eller andre sensitive opplysninger), jf. pol § 2 nr. 8. Vi nevner for ordens skyld at tjenestemannsorganisasjonene har et selvstendig ansvar for å behandle disse opplysningene i tråd med pol.

Under forhandlingene

Under forhandlingene anses enhver som har fremmet lønnskrav for å ha gitt samtykke til at opplysningene blir kjent for partene i forhandlingene, uavhengig av om disse var kjent fra før.

Utlevering av protokoll med resultat av lokale lønnsforhandlinger

Med mindre det er innhentet samtykke fra de ansatte som får sine lønnsopplysninger gjengitt i protokollen, kan denne normalt ikke leveres ut med hjemmel i pol.

Dette dokumentet vil imidlertid også være omfattet av offvl., slik at det kan begjæres innsyn. Opplysningene vil normalt ikke være taushetsbelagte. Dersom slikt innsyn begjæres, bør dette gis i form av at den enkelte kan få lese protokollen eller få en papirkopi. Protokollen skal ikke gjøres tilgjengelig på intranett.

Forholdet til likestillingsloven § 5

Likestillingsloven § 5 forutsetter at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi. Dersom en ansatt i et konkret tilfelle har inntrykk av at det foreligger diskriminering i strid med likestillingsloven, vil arbeidsgiver ha en rettslig forpliktelse til å fremlegge opplysninger som viser om det har skjedd forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3. Denne forpliktelsen etter likestillingsloven går altså foran reglene i personopplysningsloven.

Likestillingsloven gir imidlertid ikke en generell hjemmel for å innhente lønnsopplysninger forut for lønnsforhandlinger.

Forholdet til "Avtale om lønns- og personalregistre" (Statens personalhåndbok pkt. 11.14)

AAD har innkalt hovedsammenslutningene til reforhandling av denne avtalen, bl.a. på bakgrunn av at enkelte deler av avtalen kan stride mot pol. I den grad avtalen strider mot pol, vil avtalen måtte vike. Dette fordi pol ikke kan fravikes ved tariffavtale.

Etter fullmakt

Finn Melbø
fung. Statens personaldirektør

Thormod Narum
fung. avdelingsdirektør