

## Retningslinjer for videregivelse af lønoplysninger

Spørgsmålet om videregivelse af lønoplysninger dukker ofte op i forbindelse med GL's årlige undersøgelse af gymnasielæreres løn.

Datatilsynet har udgivet en vejledende udtalelse om videregivelse af oplysninger om offentligt ansattes løn. Udtalelsen i sin helhed findes her:

<https://www.datatilsynet.dk/tilsyn-og-afgoerelser/historiske-afgoerelser/2007/okt/vejledende-udtalelse-om-videregivelse-af-oplysninger-om-offentligt-ansattes-loen/>

*Konklusionen er, at tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse i at kende lønoplysningerne for at kunne varetage sit hverv.*

Nedenstående er et uddrag fra Datatilsynets udtalelse.

### Berettiget interesse

Datatilsynet fastslår, at i tilfælde, hvor der ikke foreligger udtrykkeligt samtykke fra en ansat til videregivelse af oplysninger om vedkommendes lønforhold, vil en eventuel videregivelse heraf normalt skulle have grundlag i at den tredjemand (TR), til hvem oplysningerne videregives, kan forfølge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse.

Datatilsynet kan derfor ikke udtale sig generelt og endeligt om, hvornår og til hvem der i alle tilfælde kan videregives lønoplysninger efter persondataloven, men som eksempler på berettigede interesser, der kan tillægges betydning ved vurderingen af, om oplysninger kan videregives, kan nævnes:

- behovet for, at en forhandlingsberettiget tillidsrepræsentant kan varetage sit hverv
- behovet for i lønforhandlingssituationer at kende lønniveauet for at kunne varetage sine interesser i relation til indgåelse af aftaler om løntillæg
- behovet for i lønforhandlingssituationer at kende til begrundelser for tillæg for at vurdere, om man besidder kvalifikationer eller varetager funktioner, der kan udløse tillæg
- behovet for at have en rimelig forventning om egne lønmuligheder
- behovet for at kunne arbejde målrettet på at kvalificere sig til eventuelle løntillæg
- behovet for at sikre, at de ansatte forstår, hvordan den lokale løndannelse sker, herunder sammenhængen mellem mål og principper og den konkrete udmøntning.

### Videregivelse af lønoplysninger der ikke indeholder negativt ladede udtalelser

Datatilsynet har i praksis fundet, at betingelserne i persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 7, er opfyldt ved videregivelse af oplysninger om løn og løntillæg samt begrundelser for tildelingen af tillæg mv., **der ikke indeholder negativt ladede udtalelser om en ansat**, fra en arbejdsgiver eller en faglig organisation til tillidsrepræsentanter omhandlende den gruppe ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Dette gælder også for videregivelse af de omhandlede oplysninger om ansatte, der ikke er medlem af den organisation, som tillidsrepræsentanten repræsenterer, i det omfang såvel forhandlingsretten som forhandlingspligten for de ansatte påhviler tillidsrepræsentanten/organisationen.

Datatilsynet har i den forbindelse lagt vægt på, at videregivelsen må anses for at være nødvendig for, at tillidsrepræsentanten kan varetage de ansattes interesser i relation til aftaler om løntillæg.

### **Videregivelse af lønoplysninger til andre ansatte i samme personalegruppe**

Datatilsynet har ud fra de samme hensyn fundet, at betingelserne i persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 7, er opfyldt ved en arbejdsgivers videregivelse af de omhandlede oplysninger om ansatte i én personalegruppe til de andre ansatte i samme personalegruppe. Eksempelvis kan oplysninger om navne på tillægsmodtagende fuldmægtige, størrelsen af tillæg samt begrundelsen for tillæg videregives til andre fuldmægtige på ansættelsesstedet.

### **Videregivelse af lønoplysninger til tillidsrepræsentanter om andre personalegrupper**

Med hensyn til en arbejdsgivers videregivelse til tillidsrepræsentanter af de omhandlede oplysninger om andre personalegrupper end den gruppe, som tillidsrepræsentanten repræsenterer, kan det efter Datatilsynets opfattelse være nødvendigt for, at en tillidsrepræsentant kan varetage sit hverv, at tillidsrepræsentanten for eksempel er bekendt med, hvor stor en del af en lønsum, der udmøntes til andre personalegrupper, samt størrelsen på tillæg, som der er indgået aftaler om.

Det kan endvidere være nødvendigt at kende begrundelserne for tillæg i andre personalegrupper for eksempel med henblik på at kunne vurdere, om personer i tillidsrepræsentantens egen personalegruppe varetager funktioner eller er i besiddelse af kvalifikationer, der kan udløse tillæg.

Det er endvidere Datatilsynets opfattelse, at tillidsrepræsentanter efter omstændighederne kan have behov for på tilsvarende vis at kende til oplysninger om ansatte i andre institutioner under den samme arbejdsgiver - eksempelvis inden for samme ministerområde. I så tilfælde bør det overvejes, om samme hensyn kan varetages alene ved videregivelse af anonymiserede oplysninger.

### **Forudgående information**

Datatilsynet anbefaler, at de ansatte forud for videregivelsen i overensstemmelse med princippet om god databehandlingsskik, jf. persondatalovens § 5, stk. 1, generelt informeres om det, hvis lønoplysninger videregives til en bredere personkreds. Dette kan for eksempel ske ved omtale i personale- eller lønpolitikken eller i en personalehåndbog.