



Lønoplysninger til tillidsrepræsentanter og faglige organisationer

KLs Lønafdeling har fået en del henvendelser om hvordan man skal forholde sig i forhold til udlevering af lønoplysninger til henholdsvis valgte tillidsrepræsentanter og faglige organisationer. Dette notat er udarbejdet med henblik på at give kommunerne en generel fortolkning af de regler, som gælder for de to situationer.

Udlevering af lønoplysninger til valgte tillidsrepræsentanter reguleres af Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 4 henholdsvis Rammaaftale om medindlydelse og medbestemmelse § 11, stk. 4. Derimod reguleres udlevering af lønoplysninger til faglige organisationer alene af de forvaltningsretlige regler (Offentlighedsloven). På grund af det forskellige retsgrundlag vil de to forhold derfor blive behandlet hver for sig nedenfor.

Udlevering af lønoplysninger til valgte tillidsrepræsentanter

Ordlyden af Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 4 henholdsvis Rammaaftale om medindlydelse og medbestemmelse § 11, stk. 4 (fremover blot benævnt ”stk. 4”) er følgende:

”Stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkning:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.”

En del af tillidsrepræsentantens hverv er at varetage eller deltage i lønforhandlinger for de ansatte, som den pågældende repræsenterer. Bestemmelsen sigter på at sikre, at tillidsrepræsentanten er i besiddelse af de oplysninger som er nødvendige, for at tillidsrepræsentanten kan bestride sit hverv. Lønoplysninger på de ansatte, som den pågældende repræsenterer er derfor en naturlig del af de faktuelle oplysninger, som tillidsrepræsentanten har brug for, for forsvarligt at kunne bestride den del af hvervet, som omhandler lønforhandlinger.

Det er aftalt ved overenskomstforhandlingerne, at tillidsrepræsentanten

skal have mulighed for at få sådanne oplysninger udleveret fra arbejdsgiveren. Dvs. det kan ikke kræves at tillidsrepræsentanten selv indhenter disse oplysninger hos hver enkelt af de ansatte, som den pågældende repræsenterer. Arbejdsgiveren kan herefter udlevere de relevante oplysninger fra eksempelvis den pågældendes ansøgning og curriculum vitae, som det er hensigtsmæssigt at udlevere, og som i øvrigt opfylder bestemmelsens indhold. Opmærksomheden henledes på, at visse oplysninger kan være omfattet af tavshedspligten.

Som det fremgår implicit af bemærkningen til stk. 4, kan disse oplysninger – og bør måske – automatisk tilgå tillidsrepræsentanten. Hvis ikke oplysningerne automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på begæring. Der kan ikke umiddelbart stilles krav om, at begæringen skal have en bestemt form – og dermed heller ikke at det skal ske i form af en aktindsigtsbegæring. Der må dog kunne stilles et krav om, at det af begæringen klart skal fremstå for arbejdsgiveren, hvilke oplysninger tillidsrepræsentanten ønsker.

Det er kun tillidsrepræsentanten som har rettigheden efter stk. 4 – den faglige organisation indtræder ikke umiddelbart i disse rettigheder.

Hvorvidt tillidsrepræsentanten videregiver oplysningerne til vedkommendes faglige organisation, er arbejdsgiveren ikke herre over.

Det kan nævnes, at parterne ved O.99 besluttede at iværksætte ”Den Fælles Forhandleruddannelse”. Et af hovedprincipperne i denne uddannel-

se er, at der skal være en åben udveksling af fakta mellem forhandlingsparterne, således at det ikke er ukendskab til fakta – eller forskellige faktuelle oplysninger på hver side af forhandlingsbordet – der virker hindrende på de lokale forhandlinger og på opnåelsen af et resultat, som begge parter kan acceptere.

KL opfordrer derfor til, at arbejdsgiverne er åbne overfor at udlevere de faktuelle oplysninger, som er baggrundsmateriale for forhandlingerne. Det gælder naturligvis alene de faktuelle oplysninger (data) – ikke oplæg til forhandlingsstrategier o.lign. Hvis oplysningerne er udleveret ved tidligere forhandlinger, kan kommunen henholde sig hertil.

Oplysningerne skal gives på begæring. Dette betyder, at arbejdsgiveren ikke kan bestemme, hvornår oplysningerne gives, men tillidsrepræsentanten kan naturligvis alene udbede sig de oplysninger, som forefindes på det givne tidspunkt.

Tillidsrepræsentanten kan endvidere ikke kræve, at arbejdsgiveren udleverer materiale (oversigter mv.), som ikke er udarbejdet i forvejen, bortset fra de FLD-udtræk, som er beskrevet i Aftale om Ny Løn § 9.

Udlevering af lønoplysninger til faglige organisationer

I de tilfælde hvor de faglige organisationer ønsker oplysninger vedrørende ansattes lønforhold reguleres dette af offentlighedslovens regler om aktindsigt.

I henhold til offentlighedslovens § 2, stk. 3 er oplysninger om offentligt ansattes lønmæssige forhold som udgangspunkt undergivet aktindsigt.

Det følger af offentlighedslovens § 4, stk. 1, at enhver kan forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, der er indgået til eller oprettet af en forvaltningsmyndighed som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med dens virksomhed.

Der stilles således ikke krav om, at den der anmoder om aktindsigt er part i en sag eller har en saglig interesse i sagen.

Det fremgår endvidere af offentlighedslovens § 4, stk. 3, at en begæring om aktindsigt skal angive de dokumenter eller den sag, som den pågældende ønsker at blive gjort bekendt med.

Det fremgår af lovbemærkningerne til Offentlighedslovens §4, stk. 3, at ”kravet om angivelse af sagen eller dokumenter i denne bl.a. betyder, at der ikke kan forlanges adgang til at gennemgå en forvaltningsmyndigheds journalmateriale med henblik på herigennem at finde frem til sager, hvis dokumenter man kan have interesse i at blive gjort bekendt med. Bestemmelsen giver heller ikke adgang til at gennemse alle sager af en bestemt art eller alle sager, der er blevet journaliseret i en bestemt periode.”

Indenrigsministeriet har endvidere afgivet en udtalelse vedrørende Kristelig Fagforenings anmodning om aktindsigt i decentrale aftaler om løn- og ansættelsesforhold. Indenrigsmini-

steriets udtalelse kan efter KLs opfattelse ses som udtryk for, at myndigheden kan stille krav om, at den der anmoder om aktindsigt specificerer, hvilke(n) person(ers) lønforhold, der ønskes aktindsigt i, jf. offentlighedslovens §4, stk. 3.

Reglerne i Offentlighedsloven har således ikke til hensigt at tilgodese fx en fagforenings almindelige interesse i ved generelle anmodninger om aktindsigt at skaffe sig en specifik viden om og adgang til en myndigheds dokumenter.

Det bemærkes i øvrigt, at en anmodning om aktindsigt ikke indebærer en pligt for kommunen til at fremskaffe eller sammenskrive oplysninger men alene vedrører allerede bestående akter.

Konklusionen er herefter, at den faglige organisation har adgang til aktindsigt i offentligt ansattes lønmæssige forhold, såfremt dokumentet / oplysningerne foreligger, samt at begæringen om aktindsigt er tilstrækkelig konkret, fx ved angivelse af hvilke(n) person(ers) lønforhold, der ønskes aktindsigt i.