



TA/SD  
28-04-06

## Vejledende udtalelse om videregivelse af oplysninger om offentligt ansattes løn

---

### 1. Indledning

Datatilsynet modtager jævnligt henvendelser fra offentlige arbejdsgivere og faglige organisationer med spørgsmål om, i hvilket omfang der kan ske videregivelse af oplysninger om ansattes løn. Med denne vejledende udtalelse forsøger Datatilsynet at skitsere rammerne for, hvornår sådanne oplysninger kan videregives.

Udtalelsen er primært rettet mod det offentlige arbejdsmarked, da det er Datatilsynets indtryk, at private arbejdspladser ofte har helt andre aftaler og traditioner for håndtering af lønoplysninger.

I den forbindelse skal Datatilsynet understrege, at persondataloven alene omfatter spørgsmålet om, hvornår en dataansvarlig er *berettiget* til at videregive oplysninger omfattet af loven. Spørgsmålet om, hvornår en dataansvarlig er *forpligtet* til at videregive sådanne oplysninger kan eventuelt bero på andre love, bekendtgørelser eller andre retlige forpligtigelser. Eksempelvis er der ifølge offentlighedsloven som udgangspunkt ret til aktindsigt i oplysninger om bl.a. ansattes løn og størrelse af løntillæg.

### 2. Persondataloven

Persondataloven<sup>1</sup> gælder ifølge lovens § 1, stk. 1, for behandling af personoplysninger, som helt eller delvis foretages ved hjælp af elektronisk databehandling, og for ikke-elektronisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register.

Loven gælder tillige for anden ikke-elektronisk systematisk behandling, som udføres for private, og som omfatter oplysninger om personers private eller økonomiske forhold eller i øvrigt oplysninger om personlige forhold, som med rimelighed kan forlanges unddraget offentligheden, jf. § 1, stk. 2.

I det omfang behandling af personoplysninger, herunder videregivelse, falder ind under persondatalovens anvendelsesområde, skal behandlingen bedømmes efter lovens regler.

---

<sup>1</sup> Lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger som ændret ved lov nr. 280 af 25. maj 2001.

### 3. Persondatalovens behandlingsregler

Behandling af personoplysninger skal ske i overensstemmelse med reglerne i persondatalovens kapitel 4. Hvis der er tale om behandling af almindelig ikke-følsomme oplysninger, skal behandlingen ske inden for rammerne af persondatalovens § 6. Behandling af følsomme oplysninger skal ske inden for rammerne af § 7 og § 8. Behandling af personnummer er særligt reguleret i persondatalovens § 11.

Herudover skal de generelle bestemmelser i persondatalovens § 5 om eksempelvis saglighed og proportionalitet være opfyldt.

Under forudsætning af, at der i forbindelse med videregivelse af oplysninger om lønforhold hverken direkte eller indirekte videregives oplysninger om ansattes fagforeningsmæssige tilhørsforhold, er det Datatilsynets opfattelse, at oplysninger om størrelsen af en ansats løn og eventuelle løntillæg er omfattet af persondatalovens § 6 om behandling af almindelige ikke-følsomme oplysninger.

For så vidt angår *begrundelser* for lønforbedringer, tillæg mv. er det Datatilsynets opfattelse, at disse ligeledes typisk må antages at være omfattet af persondatalovens § 6.

### 4. Samtykke, jf. persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 1

Behandling af almindelige ikke-følsomme oplysninger kan bl.a. ske, hvis den registrerede – dvs. den ansatte – har givet udtrykkeligt samtykke hertil, jf. § 6, stk. 1, nr. 1.

Et samtykke fra den registrerede skal opfylde betingelserne i lovens § 3, nr. 8, hvoraf fremgår, at et samtykke er enhver frivillig, specifik og informeret viljestilkendegivelse, hvorved den registrerede indvilliger i, at oplysninger, der vedrører den pågældende selv, gøres til genstand for behandling.

At samtykket skal være udtrykkeligt betyder, at der ikke kan indhentes et stiltiende eller indirekte samtykke. Der ligger ikke heri et egentlig krav om skriftlighed, men da bevisbyrden for, at der foreligger et samtykke, der opfylder lovens krav, påhviler den dataansvarlige, kan det anbefales, at et samtykke afgives skriftligt.

I kravet om, at et samtykke skal være specifikt, ligger, at samtykket skal være konkretiseret, således at det klart og utvetydigt fremgår, hvad der meddeles samtykke til, herunder hvilke oplysninger der må behandles på baggrund af samtykket, af hvem og til hvilke formål.

Herudover skal der i forbindelse med samtykke gives tilstrækkelig information om samtykkets rækkevidde, således at den der afgiver samtykket er klar over, hvad dette indebærer.

Endvidere kan et afgivet samtykke tilbagekaldes efter bestemmelsen i § 38 i persondataloven.

Det er Datatilsynets opfattelse, at der vil kunne videregives lønoplysninger på baggrund af et udtrykkeligt samtykke fra den pågældende ansatte under forudsætning af, at betingelserne i § 5 ligeledes er opfyldt.

## 5. Konkret vurdering, jf. persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 7

5.1. 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 lovens § 6, stk. 1, nr. 7, hvorefter en behandling kan ske, hvis behandlingen er nødvendig for, at den dataansvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, kan følge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse.

Om en behandling kan ske med hjemmel i § 6, stk. 1, nr. 7, skal afgøres ud fra en konkret vurdering foretaget af den dataansvarlige (arbejdsgiveren eller tillidsrepræsentanten). I vurderingen heraf indgår en række – ofte til dels modsatrettede – hensyn, ligesom navnlig formålet med og karakteren af behandlingen skal tages i betragtning.

5.2. Det er Datatilsynets opfattelse, at der på baggrund af en konkret vurdering i en række situationer vil kunne ske videregivelse af oplysninger om løn og løntillæg samt begrundelser for tildelingen af tillæg mv, *der ikke indeholder negativt ladede udtalelser om en ansat.*

Vurderingen af, *til hvem* og *i hvilke situationer* oplysningerne kan videregives, må efter Datatilsynets opfattelse tage udgangspunkt i den enkelte arbejdsplads. Det bør således bl.a. indgå i vurderingen, hvilken lønforhandlingsstruktur der er på den enkelte arbejdsplads, herunder om lønforhandlinger varetages af en fagforening, en tillidsrepræsentant eller eventuelt foregår individuelt. Indholdet af overenskomster og eventuelle lokalaftaler om lønforhandlinger/-politik mv. kan ligeledes tillægges betydning.

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.

Det kan endvidere tillægges betydning, i hvilken form der sker videregivelse, jf. nedenfor under punkt 6.

Det må endvidere indgå i afvejningen, at oplysninger om løn og størrelse af løntillæg som nævnt er omfattet af adgangen til aktindsigt efter reglerne i offentlighedsloven.

Heroverfor står hensynet til de ansattes interesse i at beskytte deres privatliv og i at holde oplysninger om indtægtsforhold m.m. for sig selv. Det bør endvidere indgå i vurderingen, om samme formål kan opnås ved alene at videregive anonymiserede eller statistiske oplysninger.

**5.3.1.** 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.

**5.3.2.** 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.

**5.3.3.** 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.

**5.3.4.** Med hensyn til videregivelse på tværs af arbejdspladsens personalegrupper – dvs. videregivelse fra en arbejdsgiver eller en tillidsrepræsentant af de omhandlede oplysninger om andre personalegrupper end den, som tillidsrepræsentanten repræsenterer, til den personalegruppe, som tillidsrepræsentanten repræsenterer, kan det efter Datatilsynets opfattelse efter omstændighederne være nødvendigt for, at de ansatte kan varetage deres interesser i relation til aftaler om løntillæg.

Hvis medarbejderne i en personalegruppe for eksempel varetager mange tværgående og generelle opgaver, hvis løsning ikke nødvendigvis er knyttet til en bestemt uddannelsesmæssig baggrund – og som udløser tillæg i andre personalegrupper – kan medarbejderne efter omstændighederne have en berettiget interesse i at kende til *sammenlignelige* gruppers løntillæg med henblik på at kunne danne sig en rimelig forventning om egne lønmuligheder og for at få mulighed for at arbejde målrettet på at kvalificere sig til eventuelle tillæg.

Det kan endvidere tillægges betydning, om videregivelsen er nødvendig for, at andre berettigede interesser kan tilgodeses.

Arbejdsgiveren kan for eksempel anse det for nødvendigt, at der videregives lønoplysninger med henblik på at opnå, at der blandt de ansatte er en forståelse af, at den lokale løndannelse sker på et klart og gennemskueligt grundlag, og at der er sammenhæng mellem mål, principper for løndannelsen og den konkrete udmøntning

Hensynet til den enkelte ansatte og det forhold, at der ofte kan være tale om vidt forskellige jobfunktioner og jobindhold, bør imidlertid også indgå i vurderingen. Ligesom det kan overvejes, om formålet kan opnås ved alene at videregive anonymiserede oplysninger eller statistiske oplysninger.

Desuden er der tale om en videregivelse til en bredere kreds, hvilket bl.a. kan medføre, at der i realiteten ikke er mulighed for at kontrollere yderligere videregivelse af oplysningerne.

Det er Datatilsynets opfattelse, at i det omfang, der er tale om videregivelse af oplysninger om ansatte i andre institutioner under den samme arbejdsgiver – eksempelvis på tværs af styrelser på samme ministerområde – så taler meget for, at der alene sker videregivelse i anonymiseret form.

**5.4.** Arbejdsgiveren eller tillidsrepræsentanten kan normalt *ikke* videregive oplysninger om begrundelser for lønforbedringer, tillæg mv./afslag på tillæg, *der indeholder negativt ladede udtalelser om den ansatte*, uden samtykke, idet hensynet til den enkelte ansatte må antages at overstige interessen i videregivelse af sådanne oplysninger. En ansat vil normalt have en berettiget interesse i at holde eventuelle negative tilkendegivelser for sig selv.

## **6. Videregivelsens form**

Videregivelse af lønoplysninger kan efter omstændighederne ske på en række måder, herunder på et intranet, via e-mail eller ved mundtlig orientering.

Ved vurderingen af, hvordan en eventuel videregivelse af lønoplysninger kan finde sted, bør det inddrages, om formen af videregivelsen medfører, at der alene sker videregivelse af oplysninger til de personer, som den dataansvarlige konkret har vurderet, kan modtage de pågældende oplysninger, jf. ovenfor punkt 4, eller om formen medfører, at en større kreds af personer får adgang til oplysningerne, således at der i realiteten ikke er mulighed for at kontrollere yderligere videregivelse af oplysningerne.

### **6.1. Videregivelse på internet**

Det er Datatilsynets opfattelse, at der som udgangspunkt *ikke* kan offentliggøres oplysninger om løn, løntillæg og begrundelser herfor på internet med hjemmel i § 6, stk. 1, nr. 7.

Datatilsynet kan imidlertid ikke udelukke, at der i særlige situationer kan være så tungtvejende grunde, der taler for en offentliggørelse af oplysninger om størrelsen af løn og løntillæg, at sådanne kan offentliggøres på internet efter en konkret vurdering, jf. persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 7.

I den offentlige sektor kan det som nævnt tillægges betydning, at oplysninger om løn og størrelse af løntillæg er omfattet af adgangen til aktindsigt efter reglerne i offentlighedsloven. På den anden side bør det indgå i afvejningen, at offentliggørelse af lønoplysninger på internettet må anses for

den mest vidtgående form for offentliggørelse. Der er derfor efter tilsynets opfattelse særlige hensyn at tage til de ansatte ved denne form for offentliggørelse.

### **7. Forudgående information**

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