

Det kongelige Fornyings- og administrasjonsdepartement

PM 2007-15

Særavtale om lønns- og personalregistre

Dato: 12.12.2007

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 9.13

Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) og hovedsammenslutningene ble i møte 7. desember 2007 enige om å inngå ny særavtale om lønns- og personalregistre. Avtalen trer i kraft 1. januar 2008 og erstatter avtale inngått 1. desember 1994. Avtalen lyder som følger:

Særavtale om lønns- og personalregistre

§ 1 Virkeområde

Denne avtale gjelder behandling og enhver bruk av personopplysninger i staten etter lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger, heretter personopplysningsloven eller pol. Avtalen omfatter statens nåværende og tidligere ansatte, samt søkere til en stilling i staten.

§ 2 Formål

Formålet med avtalen er å fastsette hvilke personopplysninger i statlig personaladministrasjon som kan registreres og utleveres, samt å tilrettelegge for og forenkle behandlingen av slike opplysninger.

Personopplysninger om arbeidstakere må ha saklig tilknytning til arbeidsforholdet, og kan bare brukes i forbindelse med personaladministrasjon. Se pol. §§ 8, 9 og § 11. Dette vil for eksempel være administrering av lønn, lønnsforhandlinger, utvikling og opplæring, stillingsvurdering, bemanningsplanlegging, karriereplanlegging, budsjettmessige formål, velferdstiltak og behandling av disiplinærsaker.

§ 3 Definisjoner

1. Med personopplysning menes opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson. Se pol § 2 nr. 1).

2. Med behandling av personopplysninger menes enhver bruk av personopplysninger som for eksempel innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering eller en kombinasjon av slike bruksmåter. Se pol. § 2 nr. 2).
 3. Med sensitive personopplysninger menes opplysninger om
 - a) rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning,
 - b) at en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling,
 - c) helseforhold,
 - d) seksuelle forhold
 - e) medlemskap i fagforeninger.
- Se pol § 2 nr. 8.

4. Med lønns- og personalregistre menes registre hvor lønns- og personopplysninger om den enkelte arbeidstaker er registrert med sikte på å legge til rette for løpende lønns- og personalforvaltning. Se pol § 2 nr. 3) om definisjon av personregistre.
5. Med lønnsentral menes administrativ funksjon som ledd i et sentralt eller lokalt lønns- og/eller personalsystem.

§ 4 Behandling av personopplysninger

1. Personopplysninger etter § 3 nr. 1 ovenfor kan bare behandles dersom arbeidstaker samtykker, eller dersom det foreligger lovlig grunnlag for behandlingen etter pol. § 8. Se § 8 bokstav a) om at personopplysninger kan behandles dersom det er nødvendig for å oppfylle arbeidsavtalen og/eller bokstav f) om at behandling av personopplysning er nødvendig for å ivareta en berettiget interesse.
2. Sensitive personopplysninger etter § 3 nr. 3 ovenfor kan bare behandles dersom vilkårene i pol § 9 er oppfylt. I tillegg til at et av vilkårene i § 8 må være oppfylt, må arbeidstakeren etter § 9 bokstav a) samtykke i behandlingen, eller behandlingen må være nødvendig for at arbeidsgiver skal kunne gjennomføre sine arbeidsrettslige rettigheter eller plikter etter § 9 bokstav f).
3. Såkalte grunnopplysninger knyttet til arbeidsforholdet kan behandles av arbeidsgiver med hjemmel i § 8, uten samtykke fra arbeidstaker. Kategorier av opplysninger til bruk i arbeidsforhold er utarbeidet av Datatilsynet.
4. Opplysninger som nevnt i § 4 nr. 1-3 ovenfor skal behandles i samsvar med pol. § 11 som oppstiller grunnkrav til behandling av personopplysninger.

§ 5 Arbeidsgivers tilgang til personopplysninger

1. Arbeidsgiver har tilgang til alle registrerte opplysninger etter personopplysningsloven som behandles etter bestemmelsene i denne avtalen.
2. Regnskaps- og revisjonsmyndighetene har tilgang til alle nødvendige opplysninger.
3. Staten kan få opplysninger om medlemskap i forhandlingsberettiget organisasjon såfremt det i lov eller tariffavtale er knyttet noen bestemt rettsvirkning til slikt medlemskap.

§ 6 Arbeidstakers tilgang til personopplysninger

1. Vedkommende arbeidstaker har tilgang til alle opplysninger om seg selv, jf. pol § 18 og § 23 og kan til enhver tid kreve feil rettet etter pol § 27.
2. Arbeidstaker har i samsvar med offentlighetsloven rett til innsyn i dokumenter som viser en oversikt over lønnsopplysninger til de ansatte i virksomheten, jf. pol § 6 første ledd.

§ 7 Tjenestemanns- og yrkesorganisasjoners tilgang til personopplysninger i virksomheten

1. Forhandlingsberettiget tjenestemanns- eller yrkesorganisasjon eller avdeling av slik organisasjon i den enkelte virksomhet, skal få tilgang på følgende opplysninger om egne medlemmer:
 - a. navn, kjønn, fødselsdato (seks siffer), eventuelt ansatt nummer og privat adresse
 - b. arbeidssted
 - c. arbeidstid
 - d. utdanning
 - e. stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelle opplysninger om ansiennitet
 - f. kontingenttrekk til medlemsorganisasjonen
 - g. lønnsopplysninger som er nødvendige for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

Hjemmelsgrunnlaget for utlevering av opplysninger om egne medlemmer vil være pol. § 8 bokstav f). Opplistingen ovenfor er ikke uttømmende, da det også vil kunne begjæres innsyn etter offentlighetslovens bestemmelser.

2. For bruk ved gjennomføringen av lokale forhandlinger, kan forhandlingsberettiget organisasjon gis tilgang til følgende opplysninger om andre enn egne medlemmer:
 - a. navn, kjønn, fødselsdato (seks siffer) og eventuelt ansatt nummer
 - b. arbeidssted
 - c. arbeidstid
 - d. utdanning
 - e. stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet
 - f. lønnsopplysninger som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

Opplistingen ovenfor er ikke uttømmende. For andre enn tjenestemannsorganisasjonenes egne medlemmer vil det måtte begjæres innsyn etter offentlighetslovens bestemmelser.

§ 8 Utlevering av personopplysninger til andre

Utlevering av opplysninger til andre enn nevnt under §§ 4, 5 og 6 vil kunne skje der det foreligger eget hjemmelsgrunnlag. Hjemmelsgrunnlag vil være samtykke eller lovhjæmmel.

§ 9 Informasjonssikkerhet, internkontroll og lagring av personopplysninger

1. Behandling av personopplysninger må være i samsvar med pol. §§ 13 og 14 og forskrift gitt i medhold av § 13 siste ledd.

2. Lagring av personopplysninger må være i samsvar med pol. § 28.

§ 10 Lønnsfunksjonen

1. For å ivareta lønnsfunksjonen benyttes alle data som etter lov, tariffavtale eller administrative bestemmelser er nødvendige for å beregne, utbetale og regnskapsføre lønn, honorarer, godtgjøringer og overføre lønn til utbetalende instans.
2. Lønnstrekk og trekk i feriepenger kan bare skje i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-15.

§ 11. Fraværsregistrering

1. Fravær i tjenesten registreres til bruk ved:
 - a) Beregning av lønn.
 - b) Registrering av ferie og permisjoner.
 - c) Eventuell føring på personalkort/rulleblad.
 - d) Kontroll med gjennomføring av skift- og turnusplaner.
 - e) Utarbeidelse av fraværsstatistikk.
2. Registrering av fravær til bruk ved planlegging av etatens virksomhet for personal- og økonomiforvaltningen (f.eks. for kartlegging av behov for ekstrahjelp og vikarer) og til forebyggende arbeid med helse, miljø og sikkerhet, skal skje uten at personnummer (de fem siste siffer i fødselsnummer) og navn framgår av utskriftene.
3. Som fravær registreres:
 - a) Sykefravær (uten angivelse av sykdommens art)
 - b) Ferie
 - c) Permisjoner
 - d) Annet fravær (militærtjeneste, reiser, ikke legitimert fravær mv.)
4. Fraværet skal registreres med antall fravær og antall fraværsdager. Tidspunktet for fravær kan også registreres. Det skal benyttes de samme, ensartede definisjoner på de ulike typer fravær.
5. Registrering av arbeidstid, fleksitid og avspasering av overtid skjer etter regler fastsatt i egne avtaler.

§ 12 Statistikk

Alle opplysninger som er innsamlet om arbeidstakerne, kan benyttes til å produsere statistiske oppgaver, jf. pol § 9 første ledd h).

§ 13 Særlige bestemmelser om hovedsammenslutningenes tilgang til data fra Statens Sentrale Tjenestemannsregister

Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST) er opprettet og administreres av det departement som statens lønnsaker hører under (FAD). Registeret oppdateres hvert år, for tiden 1. oktober. Hovedsammenslutningene har tilgang til statistiske dataopplysninger fra registret i følgende form:

1. Akkumulerte (oppsamlede) data, tabellutskrifter og /eller aggregerte datagrunnlag, herunder data som gjør det mulig å foreta analyser av lønnsutviklingen for identiske personer i anonymisert form. Definisjon av datagrunnlaget utarbeides av FAD og hovedsammenslutningene. Opplysningene gis i elektronisk form.
2. Oversikter/statistikker kan ikke offentliggjøres med mindre bestemmelsene i statistikkloven er oppfylt.
3. Tjenestemanns- og yrkesorganisasjon på virksomhets- og forbundsnivå har ikke tilgang til opplysninger etter denne bestemmelsen, med mindre det foreligger hjemmel i lov.

§ 14 Varighet

Denne særavtale trer istedenfor avtale inngått 1. desember 1994 og gjelder fra 1. januar 2008 til og med 31. desember 2010. Avtalen kan deretter sies opp av hver av partene med ett års varsel, dog tidligst med virkning fra 1. januar 2011.

Etter fullmakt

Per Kristian Knutsen
fung. statens personaldirektør

Grete Antonie Jarnæs
underdirektør

Saksbehandler:

Torgeir Bjørnaraa, tlf. 2224 4870