

# TRs ret til oplysninger i lyset af GDPR

## 1. Lønoplysninger

### 1. Ansættelser

1. Nyansættelser
2. Ansættelsesbreve

### 2. Opsigelser

1. Medarbejderens egne opsigelser
2. Skolens opsigelser

# Aftalegrundlaget

TRs ret til oplysninger fremgår af:

- Statens tillidsrepræsentantaftale
- Ansættelsesbekendtgørelsen
- Overenskomster, fx rammeaftale om nye lønsystemer
- Offentlighedsloven
- Databeskyttelsesloven (og persondataforordningen)

# Baggrundsforståelse 1

## Statens tillidsrepræsentantaftale

*Pligten til at holde TR orienteret*

TR-aftalens § 3, stk. 4.

Tillidsrepræsentanten **skal**

- 1) holdes orienteret ved forestående **afskedigelser** af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt
- 2) holdes bedst muligt orienteret om **ansættelse** af personale og
- 3) **andre foranstaltninger**, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

# Baggrundsforståelse 2:

## Databeskyttelseslovens § 12

*TRs hjælperegulering om GDPR: Arbejdsgiver kan lovligt videregive nedenstående personoplysninger til TR*

- **§ 12.** Behandling af personoplysninger i forbindelse med ansættelsesforhold omfattet af artikel 6, stk. 1, og artikel 9, stk. 1, i databeskyttelsesforordningen kan finde sted, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registreredes arbejdsretlige forpligtelser eller rettigheder som fastlagt i anden lovgivning eller kollektive overenskomster.
- *Stk. 2.* Behandling af oplysninger som nævnt i stk. 1 må også finde sted, hvis behandlingen er nødvendig for, at den dataansvarlige eller en tredjemand kan forfølge en legitim interesse, som udspringer af anden lovgivning eller kollektive overenskomster, medmindre den registreredes interesser eller grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder går forud herfor.
- *Stk. 3.* Behandling af personoplysninger i ansættelsesforhold kan finde sted på baggrund af den registreredes samtykke i overensstemmelse med artikel 7 i databeskyttelsesforordningen.

# Lønoplysninger

TR har – efter Uddannelsesforbundets opfattelse - krav på at få udleveret oplysninger om kollegernes løn: Lønanciennitet, basisløn, løntillæg o.l. til brug for lønforhandlinger ved nyansættelse og årlig lønforhandling.

## Begrundelse:

RET TIL=KRAV PÅ

1. Rammeaftalen om nye lønsystemer § 12, stk. 2 (og cirkulærebemærkningerne) : TR har aftaleretten i forhold til lokale løntillæg
2. TR-aftalens § 3, stk. 4. Tillidsrepræsentanten **skal** holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe (FX LØN)
3. TR på skoler, der anses for en del af den offentlige forvaltning: Her gælder offentlighedsloven § 21, stk. 3: I sager som nævnt i stk. 2 skal der i overensstemmelse med lovens almindelige regler **meddeles indsigt i oplysninger om** den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser.

Databeskyttelseslovens § 12: Der kan af arbejdsgiver videregives nødvendige oplysninger uden at det er ulovligt efter GDPR-reglerne for at overholde arbejdsretlige forpligtelser og rettigheder som nævnt i 1-3

# Ansættelser

§ 3, stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

## 1) Nyansættelser

TR har krav på orientering om nyansættelser. "Bedst muligt" = tidligst muligt + relevante oplysninger om den nyansatte, så TR kan kontakte vedkommende

TR skal have mulighed for at kræve lønforhandling i forbindelse med nyansættelse. Lønforhandling bør finde sted inden accept af stilling, jf. § 3, stk. 4. TR skal endvidere gives mulighed for at forholde sig til, om ansættelsen i øvrigt sker på korrekte aftalevilkår.

Gælder også kvotatimelærere.

## 2) Ansættelsesbreve

Skal ikke udleveres til TR, men kan udleveres til TR ud fra en konkret vurdering af oplysningernes karakter i ansættelsesbrev eller kollegas samtykke. Eksempel på følsomme oplysninger: CPR og helbredsoplysninger/skånebehov

Forslag: Ansættelsesbrevet kan dog som standard udformes, så det ikke indeholder personfølsomme oplysninger. Så kan det sendes til TR uden konkret vurdering.

# Opsigelser (arbejdsgivers)

§ 3, stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

TR har krav på orientering fra ledelsen om forestående opsigelser. Det er ikke op til den ansatte at kontakte TR forud for en samtale om opsigelse. TR skal have mulighed for at kontakte den medarbejder, der påtænkes opsagt

## Voldgiftsafgørelse

Opmanden var enig med organisationerne i, at det er nødvendigt for TR at vide, hvem det er, som påtænkes afskediget. Uden denne viden kan TR ikke varetage sine opgaver som TR, herunder yde støtte og tilbud om rådgivning til de(n) pågældende. Derfor skal TR have navnet at vide – og det skal ske senest samtidig med eller umiddelbart efter, at medarbejderen er blevet orienteret om den forestående afskedigelse. Hvis medarbejderen indkaldes til en samtale herom, skal arbejdsgiver orientere TR om, hvilken medarbejder, der påtænkes opsagt, senest samtidigt med eller umiddelbart efter, at medarbejderen indkaldes til samtalen. I dette tilfælde bør arbejdsgiver i øvrigt sørge for, at indkaldelsen til samtale sker med et passende varsel, så der er tid til, at TR kan få afklaret, om medarbejderen ønsker bistand fra TR, fx i form af at TR deltager i samtalen.

Kendelsen: <https://modst.dk/media/26406/kendelse-tr-sag-fv-20170150.pdf>

# Opsigelser (medarbejderens)

§ 3, stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

Tillidsrepræsentanten – efter Uddannelsesforbundets opfattelse - krav på oplysninger om, at en medarbejder har opsagt sin stilling.