

Uttalande rörande av sjukhus utfärdade Riktlinjer för utlämnande av löneuppgift. Fråga om riktlinjerna stått i strid med det s.k. efterforskningsförbudet i 2 kap. 14 § tryckfrihetsförordningen (TF)

Anmälan

I en anmälan till JO ifrågasatte AA och BB Karolinska sjukhusets Riktlinjer för utlämnande av löneuppgift med följande innehåll.

Det händer med jämna mellanrum att anställda begär av löneassistenten att få kopia av lönelistor. De åberopar offentlighetsprincipen, som ger dem rätt att få kopia av allmän handling. Vanligtvis gäller det uppgifter om den egna enhetens löner men ibland hela kliniken eller en enskild anställd.

Karolinska sjukhuset har tidigare tagit ställning i frågan och fastställt en policy enligt följande:

1 Allmän handling i lönesammanhang är

- kollektivavtalsprotokoll med bilagor, d v s resultatet av revisionsförhandlingarna,
- enskilt anställningsavtal med uppgift om lön.

2 Löneassistentens uppgifter i det löneadministrativa systemet är arbetsmaterial och skall inte lämnas ut. Löneassistent skall inte heller lämna ut löneuppgifter om enskild, utan i samtliga fall hänvisa till divisionens personalchef.

3 Begäran om löneuppgifter grundar sig i allmänhet på missnöje med den egna lönen i förhållande till arbetskamrater eller uppfattningen att man blivit orättvist behandlad vid lönerevision. Sannolikheten för att problemet löses och missförstånd klaras ut är därför betydligt större om ett enskilt samtal äger rum mellan den som begär uppgiften och hans/hennes chef.

I första hand skall de anställda därför hänvisas till sin chef för ett samtal.

4 I den mån denna möjlighet redan prövats eller inte accepteras gäller följande;

- Anställd skall begära kopia av allmän handling på samma sätt som medborgare i allmänhet, d v s hos registrator, som kontaktar personalpolitiska avdelningen där revisionsprotokollen förvaras, eller personalchefen på berörd division där arbetsgivarens exemplar av de enskilda anställningsavtalen finns och hänvisar den sökande till dessa.
- När begäran gäller enskild anställds lön, måste den som kräver uppgiften kunna identifiera personen med namn och födelsedatum. Integritetsskyddet i dessa fall anses vara helt underordnat offentlighetsprincipen och därmed skyldigheten att lämna ut allmän handling. Den person som uppgifter lämnas om skall underrättas – och den som erhållit uppgiften skall upplysas om att så sker.

Utredning

I remissvar anförde Stockholms läns landsting genom direktören för sjukhusstyrelsens stab CC bl.a. att riktlinjerna främst vänder sig till chefer/arbetsledare och att avsikten därmed inte är att försvåra för anställda att tillvarata sin grundlagsfästa rätt att ta del av uppgifter i de allmänna handlingar som är offentliga.

AA och BB bereddes tillfälle kommentera remissvaret, men avhördes inte.

I beslut den 4 november 1999 anförde JO Andre följande.

Bedömning

Enligt offentlighetsprincipen står det envar fritt att ta del av sådana uppgifter som finns i allmänna och offentliga handlingar. En anställd vid Karolinska sjukhuset har sålunda rätt att ta del av uppgifter om andra anställdas löner vare sig det sker genom att på plats ta del av handling med sådan uppgift eller att begära en kopia av handlingen. Den enskilde kan också begära att få uppgift om lönen ur tillgängliga handlingar.

Enligt punkten 2 i riktlinjerna utgör löneassistentens uppgifter i det löneadministrativa systemet arbetsmaterial och skulle därmed inte omfattas av offentlighetsprincipen. Det ankommer ytterst på allmän förvaltningsdomstol att efter ett överklagande pröva vilken rättslig status som löneassistentens lönehandlingar har. Det är således inte en uppgift för JO att ta ställning i denna fråga.

I 2 kap. 14 § TF stadgas att myndighet inte på grund av att någon begär att få ta del av allmän handling får efterforska vem han är eller vilket syfte han har med sin begäran i större utsträckning än som behövs för att myndigheten skall kunna pröva om hinder föreligger mot att handlingen lämnas ut. Anvisningen i riktlinjerna under punkten 3 att de anställda i första hand skall hänvisas till sin chef för ett samtal kan inte anses förenlig med denna grundläggande princip i TF. Även om det kan vara svårt för en anställd att vara anonym på sin arbetsplats kan efterforskningsförbudet inte tolkas på annat sätt än att sökanden – även för det fall han är känd – har rätt att utan några som helst ”villkor” från myndighetens sida få del av begärda allmänna handlingar som inte omfattas av sekretess. Det sagda innebär givetvis inte att arbetsgivaren skulle vara förhindrad att erbjuda den anställde ett samtal. På denna punkt anser jag således att riktlinjernas innehåll måste ifrågasättas.

Det kan vidare diskuteras om riktlinjerna, i den del som avser att underrättelse skall ske med den som berörs av en begäran, är tillräckligt tydliga mot bakgrund av anonymitetsskyddet i TF. Om riktlinjerna i nu aktuellt hänseende tillämpas så att sökandens identitet därvid avslöjas för den berörde arbetstagaren, kan de inte anses stå i samklang med grundtankarna i TF. Det torde nämligen ligga närmast till hands att tolka 2 kap. 14 § TF så att, även för det fall sökanden är känd hos myndigheten, det ändå inte är möjligt för myndigheten att utan vidare lämna denna uppgift vidare.

Jag förutsätter att Karolinska sjukhuset, om så inte redan skett, gör en översyn av riktlinjerna så att det inte skall behöva uppstå några tveksamheter när det gäller deras rättsenlighet och praktiska tillämpning.

Med detta uttalande är ärendet för min del avslutat.