



HR-netværksmøde 29. maj 2017

ISOBRO

1. Velkommen og præsentation
2. Rekrutteringsfasen - indsamling af information
3. Ansættelsessamtalen - hvad må man tale om?
4. Lønrammen og lønforhandlingen - hvad er det rette niveau?
5. Lidt om OK-2017
6. Emner til næste arrangement?

HR-Netværk ISOBRO

Ansættelsessamtalen - hvad må man tale om?

Indhentning af oplysninger i rekrutteringsfasen

Indsamling af oplysninger - hvad gælder generelt?

- Ansættelsesretlige principper - ledelsesretten
 - Fri antagelsesret
- Persondataretlige principper - elektronisk behandling og opbevaring
 - Begrænset indsamlingsadgang
- Anden særlovgivning

Indsamling af oplysninger - persondataskyttelse

- God databehandlingskik - grundlæggende princip for al behandling - Art 5 / Persondatalovens § 5
 - Lovlig, rimelig, gennemsigtig for den registrerede
 - Udtrykkeligt angivet og legitimt formål
 - Relevante, tilstrækkelige og begrænset til hvad der er nødvendigt i forhold til formålet
 - Rigtighed
 - Lagringsbegrænsning
 - Integritet og fortrolighed

Har I retningslinjer for hvilke oplysninger, der er brug for?

- Eksamensbeviser / dokumentation
- Referencer og anbefalinger
- Facebook, YouTube, Twitter
- Straffeattester

A. Behandling af almindelig oplysninger

1. Nødvendigt
2. Afvejning af interesser
3. Samtykke

Ex. Reference fra nuværende arbejdsgiver?

Følsomme oplysninger PDL §§ 7 og 8 / art. 9

Helbred, fagforeningstilhørsforhold, bortvisning, personlighedstest (modif art. 6)

Udg. pkt.: Forbud

Modif:

- Samtykke
- Forpligtelse iht. lov eller overenskomst
- Allerede offentliggjort af ansøgeren

Straffeattester

1. Private - 2 til 5 år bagud
2. Til offentligt brug - 10 år bagud
3. Børneattester

Skriftligt samtykke - særlige formkrav

Saglighed og proportionalitet - PDL § 5

C. Offentligt tilgængelige oplysninger

1. Oplysningspligt
2. Facebook, YouTube, Twitter
3. Åbne lukkede profiler
4. Proportionalitet

Arbejdsgivers pligter og jobansøgers rettigheder ifølge persondataloven og forordningen

- Informationspligt Art. 14 og 14a / §§ 28-29
- Indsigt - Art. 15 / § 31
- Berigtigelse Art. 16 og 17b
- Sletning - Art. 17
- Begrænsning - Art. 17a
- Indsigelsesret - Art. 19
- Automatisk individuel beslutningstagning - Art 20

Ansættelsessamtalen - hvad må man tale om?

Ansættelsesretlige særregler

Discrimination

The prejudicial treatment or consideration of a person, racial group, minority, etc. based on category rather than individual merit or restricting members of a group on the basis of sex, race, or age.

Hvad må man **spørge** om i forbindelse med en jobsamtale?

- Helbred
- Sygehistorie
- Familiemæssige forhold

Helbredsoplysningslovens (HOL) §§ 2 og 6 samt funktionærlovens § 5

- Arbejdsgivers ret til at spørge - Kun oplysningspligt hvis væsentlig betydning (HOL § 2)
- Lønmodtagers pligt til at oplyse om sygdomme - Kun hvis væsentlig betydning (HOL § 6 og FUL § 5)
- Generel sygehistorik?

U2011.2343H (oplysninger om alkoholmisbrug)

- Kommune A pålagt at betale 25.000 kr. i godtgørelse for videregivelse af følsomme oplysninger til en anden kommune B i strid med persondataloven.
- Oplysninger om alkoholmisbrug ikke omfattet af helbredsoplysningsloven (misbrug af nydelsesmidler og lignende ej omfattet af begrebet ”*helbredsoplysninger*”).
- Kommune B havde ikke overtrådt forvaltningslovens § 29 - og manglende partshøring i strid med forvaltningslovens § 19 fandtes konkret uvæsentlig.

U 2015. 3220 H - Højesterets dom fra 9. juni 2015

- Annullation af ansættelse
- Nyansat var sygemeldt med stress på ansættelsestidspunktet (arbejdsrelateret)
- Tilsidesat oplysningspligt efter HOL § 6 (væsentlig betydning)
- Manglende overholdelse af alm. loyalitetspligt

- **Forskelsbehandlingslovens § 4**

(forbud mod ”... indhente eller modtage og gøre brug af ...” oplysninger om bl.a. ”religion, national og etnisk oprindelse ...”)

- **Ligebehandlingslovens § 2 (spørgsmål til graviditet m.v.)**

- TDC-afgørelsen (EFD C-109/00 og U02.2435H)

Evt. krav om godtgørelse for overtrædelse af diskriminationslovgivning - skal tages meget bogstaveligt

Lønramme og lønforhandling

Hvad er det rette niveau?

Hvad er det rette niveau?

- Aftalefrihed - fri løndannelse
- Ingen krav om fortrolighed - se rapport fra Institut for Menneskerettigheder (menneskeret.dk)
- Lønstatistik - se fx DJØF lønoversigt for offentligt ansatte
- Overenskomster - krav om offentlighed

OK 2017

De væsentligste resultater

Ex. Funktionæroverenskomsten, handel, viden, service (DE/HK)

Lønelementer

- 3-årig aftale (2020)
- Lønstigninger på ca. 1,7 % pr. år
- Fritvalgs lønkonto stiger til 4 % (inkl. feriepenge) - 0,7%, 0,7% og 0,6%

Øvrige generelle forbedringer

- Ret til barn syge 1. og 2. dag
- 2 børneomsorgsdage pr. år (betales via fritvalgs lønkonto)
- 5 dages fri ved barns indlæggelse på hospital eller hjemme
- Fuld løn under forældreorlov (13 uger i alt)
- Ret til at udsætte afspadsering ved sygdom inden påbegyndelse
- Seniorordning og ret til orlov (op til 32 dage uden løn - betaling via fritvalgs lønkonto)
- Ret til selvvalgt uddannelse m. fuld løndækning

Forslag til emner til næste HR netværksmøde

???????

Hvem

Hvad

Hvordan

og

Hvor

Anne Louise Wulff



+45 4041 4716

alw@novi-attorneys.com

novi-attorneys.com