

Innsyn i lønn – styrket tariffbestemmelse

I tariffoppgjøret 2026 fikk vi et viktig gjennomslag for en ny bestemmelse som styrker og tydeliggjør tillitsvalgtes rett til innsyn i lønnsopplysninger. Bestemmelsen gir innsyn på individnivå for alle som omfattes av Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK).

Bakgrunnen for kravet er at det de siste årene har blitt stadig vanskeligere å få innsyn.

Dette er nødvendig for å passe på at de ansatte får den lønna de skal ha, og at sjefen ikke har bevilget individuelle “trynetillegg” til enkelte. I tillegg er det umulig for de tillitsvalgte å forberede seg på lokale forhandlinger om bedriftsinterne tillegg, hvis de ikke har oversikt over lønna i bedriften.

Dette er partene enige om

EL og IT Forbundet og NHO Elektro er enige om følgende tekst:

LOK §16-16

De tillitsvalgte skal etter anmodning få utlevert ajourførte lister som viser navn, status, lønnsinnplassering og time lønn, for alle ansatte som omfattes av Landsoverenskomsten for elektrofagene. Timelønn skal gis detaljert hvor alle faste og variable tillegg fremkommer.

Bestemmelsen omfatter hele Landsoverenskomsten med tilleggssavtaler. Formålene er at de tillitsvalgte skal ha mulighet til å kontrollere at de ansatte har riktig lønnsinnplassering, samt å få utlevert detaljerte lister i forbindelse med beregning av helligdagsgodtgjørelse i henhold til §12.

Innsynsretten gjelder alle

Omfangsbestemmelsen i LOK §1 slår fast hvem som er omfattet:

Overenskomsten gjelder for bedrifter som utfører installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg med tilhørende anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon o.l. Reparasjon og vedlikehold av elektriske/elektroniske apparater og utstyr er også en del av overenskomstens omfang.

Tillitsvalgte har innsynsrett til alle ansatte som omfattes av LOK, uavhengig av tittel f.eks. “servicetekniker”, “serviceingeniør” e.l. Dette er nedfelt i enighetsprotokoller.

Dette gjelder medlemmer, uorganiserte og medlemmer av andre forbund.

Kontroll av lønnsinnplassering

Tillitsvalgte har rett på:

- Utlevert detaljert oversikt over lønnsinnplassering
- Alle tillegg iht. inngått avtale om bedriftsinterne tillegg (§3E) skal spesifiseres
- Oversikten skal være med navn, ansattdato og fagbrevdato

Dette gjelder også dersom det ikke er inngått en avtale om bedriftsinterne tillegg (§3E).

Beregning av helligdagsgodtgjørelse

Dette sier dagens merknad til LOK §12

Merknad:

Grunnlaget for bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste omfatter faste tillegg som fagarbeidertillegg, bastillegg og utenbystillegg. Alle faste tillegg skal tas med ved fastsettelse av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste, herunder skifttillegg, bedriftsinterne tillegg, fagarbeidertillegg, bastillegg, utenbystillegg, inshoretillegg, akkordlønn, bonus, smussig arbeid, høydetillegg samt sokkelkompensasjon. Unntatt er kompensasjon for forkortet arbeidstid forutsatt at helligdagsgodtgjørelse beregnes ved at lønnsmasse divideres på faktisk arbeidet tid.

For å kontrollere beregningen av helligdagsgodtgjørelse trenger tillitsvalgte innsyn i hvor mye lønn og tillegg som har blitt utbetalt, og hvor mange timer som har blitt jobbet i perioden beregningen gjelder.

Dere må derfor be om en samlet detaljert liste der tilleggene og timelønnen for alle som er omfattet av overenskomsten fremkommer individuelt (unntatt lærlinger).

Innsynsrett i øvrige bestemmelser

De tillitsvalgte har også rett på innsyn i de øvrige bestemmelser i tariffavtalen. Den enkelte klubb kjenner sitt behov for innsyn best.

Dette gjelder for eksempel: §3C Fagarbeidertillegg, §3G Bastillegg, §8 Overtidstillegg, Forskudd og etterbetaling akkord, Bonus mv.

Dette gjelder også tariffavtalens øvrige bestemmelser i akkordtariffen, produktivitetsavtalen for skip, produktivitetsavtalen for onshore og offshoreavtalen.

Fremgangsmåte

Tillitsvalgte har rett på innsyn i lønnsopplysninger, be om det klubben har behov for.

Dersom innsyn nektes, kan mal for anmodning på siste side tilpasses og benyttes.

Ta kontakt med fagforening / distriktets LOK-utvalg ved problemer med å få innsyn.

Personvern

Innsyn etter LOK §16-16 er lovlig i tråd med [Personopplysningsloven \(GDPR\) artikkel 6](#) bokstav f, og oppfyller kravene til:

- **Formål:** Det må foreligge en berettiget interesse hos de tillitsvalgte.
- **Behandlingsgrunnlag:** Behandlingen må være nødvendig for formålet.
- **Interesseavveining:** mellom tillitsvalgtes behov og ansattes personvern.

Personopplysningsloven (GDPR) artikkel 4 pkt.7; stiller krav til behandlingsansvarlig. Når bedriften har utlevert personopplysninger til de tillitsvalgte, er det de tillitsvalgte som overtar behandlingsansvaret. Se [Datatilsynet - behandlingsansvarlig](#)

Det skal derfor *ikke* undertegnes taushetserklæring, men tillitsvalgte må:

- kun bruke opplysningene til formålet
- sørge for forsvarlig håndtering

ANMODNING OM INNSYN I LØNNSOPPLYSNINGER

XX.XX.202X

Til

Bedriften XXXXXX AS v/ XXXXXX

De tillitsvalgte i EL og IT-klubben ber med dette om innsyn iht. LOK §16-16 i:

(FJERNES BORTSETT FRA DET SOM ER NØDVENDIG, ELLER LEGG TIL DET DU HAR BEHOV FOR INNSYN I)

- ☐ De ansattes lønnsinnplassering iht. de avtalte kriteriene i den bedriftsinterne særavtalen iht. LOK §3E.
- ☐ Hvilket fagarbeidertillegg iht. LOK §3C den enkelte har.
- ☐ En samlet detaljert liste der tilleggene og timelønnen for alle som er omfattet av overenskomsten fremkommer individuelt (unntatt lærlinger) – for kontroll av beregning av helligdagsgodtgjørelse.
- ☐ En oversikt over hvem som mottar bastillegg iht. LOK §3G og nivået på tillegget.

Hvilke opplysninger trenger vi?

Vi trenger innsyn for alle som er omfattet av overenskomstens omfangsbestemmelse er innplassert, iht. de avtalte kriteriene i avtalen. Dette gjelder også uorganiserte og ansatte organisert i andre forbund.

Oversikten skal være med navn, ansattdato og fagbrevdato.

Hva skal opplysningene brukes til?

Opplysningene skal brukes til å føre kontroll med arbeidsgivers overholdelse av overenskomsten, til å danne oss et bilde av lønnsnivået i bedriften og avdekke uriktig innplassering i avtalen.

Hvorfor er det nødvendig med opplysninger som inneholder navn?

Uten at opplysningene er knyttet til et navn vil det bli umulig å føre kontroll med opplysningene.

Arbeidsretten har i flere dommer slått fast at utlevering av navngitte lønnsopplysninger ligger innenfor personopplysningsloven.

Behandlingsgrunnlaget er GDPR/personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav f. Kravet til berettiget interesse er oppfylt, da de tillitsvalgte i et tarifforhold har behov for å kontrollere at tariffavtalens bestemmelser blir overholdt. Dette lar seg ikke gjøre uten innsyn i navngitte lønnsopplysninger. De tillitsvalgte vil med dette ivareta alle ansattes interesse av å sikre riktig lønn og at ufravikelighetsprinsippet er ivaretatt, noe som i denne sammenheng vil veie tyngre enn den enkeltes personvern.

De tillitsvalgte vil overta behandlingsansvaret for opplysningene, kun bruke opplysningene til formålet og sørge for forsvarlig håndtering.

Med vennlig hilsen

.....