



Bilag 1

07-04-2008

Lovgivningsmæssige forudsætninger for digital distribution af lønsedler

Sagsnr.
2008-23400

Dokumentnr.
2008-183669

KL, amtsrådsforeningen, KTO og sundhedskartellet har, i fællesskab, på personaleweb.dk samlet love og regler vedrørende digital distribution af lønsedler. Desuden er der gengivet tolkninger af lovgrundlaget, udarbejdet i et samarbejde mellem KL og de faglige organisationer.

Sagsbehandler
Hannah Schierup

Den overordnede konklusion i materialet er, at der er hjemmel i lovgivning til at digitalisere medarbejdernes lønsedler, og dermed afskaffe udsendelsen af papirlønsedler til medarbejderne.

I dette notat er gengivet de væsentligste pointer fra personaleweb.dk. Endvidere beskrives det i notatet, hvordan de gengivne pointer imødekommes i Københavns Kommunes implementering af digitale lønsedler.

Fra personaleweb.dk:

Bestemmelser om lønspecifikationer i lovgivningen

Efter kildeskattelovens § 84, stk. 1, skal den indeholdelsespligtige skriftligt holde modtageren af A-indkomst underrettet om indeholdelserne efter regler, der fastsættes af skatteministeren.

Bestemmelserne er uddybet i Kildeskattebekendtgørelsen (Bekendtgørelse nr. 993 af 19.10.2005). Heraf fremgår følgende af § 27, stk. 3:

'... Den indeholdelsespligtige kan give meddelelsen på andet læsbart medie under forudsætning af

1. at den indeholdelsespligtige har givet indkomstmotageren meddelelse om, at denne med virkning fra et givet tidspunkt fremover vil modtage underretningen om indeholdt A-skat på andet læsbart medie, så snart skatten er indeholdt,
2. at underretningen gives i overensstemmelse med denne meddelelse til f.eks. en central elektronisk postkasse eller et andet sted, hvor indkomstmotageren har mulighed for at gøre sig bekendt med oplysningerne,
3. at indkomstmotageren har mulighed for at videresende oplysningerne til egen digital opbevaring eller udskrive dem, og
4. at persondatalovens krav om datasikkerhed overholdes, herunder navnlig at ikke andre end indkomstmotageren selv kan få adgang til den pågældende meddelelse, og at indkomstmotageren har mulighed for at udskrive eller videresende meddelelsen, uden at der er risiko for, at oplysningerne kommer til uvedkommendes kendskab.'

Det følger altså af lovgivningen, at det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at den ansatte får en lønspecifikation med de nærmere angivne oplysninger. Det fremgår endvidere, at hvis arbejdsgiveren vil overgå til en elektronisk lønspecifikation, skal den ansatte underrettes på forhånd. Desuden er det arbejdsgiverens pligt at sikre, at

**Center for
-Borgerservice**

**Rådhuset, 1. sal, 13
1599 København V**

**Telefon
3366 1998**

**E-mail
hsc@okf.kk.dk**

**EAN nummer
5798009800213**

www.kk.dk

den ansatte - og kun den ansatte - kan få adgang til den elektroniske lønspecifikation i et uforstyrret miljø, og at der er mulighed for at videresende eller udskrive lønspecifikationen.

Opfyldelse af forudsætninger

I Københavns Kommune opfyldes ovenstående forudsætninger, for de digitale lønsedler, således:

Ad 1) Medarbejderne skal have meddelelse om, at den trykte lønseddel erstattes af en digital lønseddel. Dette vil der blive udsendt informationsmateriale om digitale lønsedler til medarbejderen med de normale lønsedler inden den digitale ordning træder i kraft, desuden informeres der på intranet mv.

Ad 2-4) De digitale lønsedler lægges i e-Boks. E-Boks er en central digital postkasse, hvor medarbejderen har adgang til sin egen lønseddel. Medarbejderne kan opbevare lønsedlerne i e-Boks, udskrive dem eller gemme dem på et medie alt efter behov. E-Boks er en sikker postkasse hvilket betyder, at det kun er den pågældende medarbejder der har adgang til sin egen lønseddel.

Det er desuden arbejdsgiverens ansvar at sikre, at medarbejderen har adgang til sin lønseddel via en PC. Dette håndteres i Københavns Kommunes implementering således, at den enkelte forvaltning kan etablere adgang til brug af PC'ere for de medarbejdere, der i dag ikke har adgang til en PC på arbejdspladsen, eller ved at distribuere papirlønsedler til de pågældende medarbejdere. Københavns Kommune vil endvidere tilbyde alle medarbejdere en mobil digital signatur, således at de kan få adgang til e-Boks og deres lønseddel på hvilken PC de måtte ønske.

Særlige behov for enkelte medarbejdere, f.eks. i forbindelse med barsel eller længerevarende sygdom, vil blive håndteret sådan, at de pågældende medarbejdere får adgang til deres lønsedler på papir hvis det er nødvendigt.