

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 26 af  
2. maj 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 99).**

**Spørgsmål nr. 26:**

Jf. svaret på spørgsmål 10: Mener ministeren, at relevansen af den citerede dom fra EF-Domstolen (sag C-62/99) er, at virksomheden er forpligtet til at oplyse om antallet af medarbejdere fordelt på 6-cifrede DISCO-koder, således at medarbejderne har mulighed for at bedømme, om de har krav på en kønsopdelt lønstatistik?

Maj 2006

Vores sag  
6620-0004

**Svar:**

I den nævnte sag fastslog Domstolen, at arbejdsgiveren havde pligt til at oplyse om antallet af medarbejdere og om virksomhedsstrukturen, da disse informationer var nødvendige for, at de berørte lønmodtagere kunne bedømme, om de havde en ret til at kræve forhandlinger med henblik på at få nedsat et europæisk samarbejdsudvalg.

Sådanne betragtninger mener jeg er relevante også for etableringen af de informations- og samarbejdsfora, som flyder af den europæiske rammeaftale for information og høring arbejdstagerne (direktiv nr. 2002/14/EF), som vi i Danmark har implementeret ved kollektiv aftale, fx Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, og ved lov om information og høring af lønmodtagerne. En arbejdsgiver kan derfor ikke forholde sine medarbejdere, at disse regler skal følges – dvs. at der er mindst 35 ansatte på virksomheden.

Når regelsættet om information og høring af medarbejderne finder anvendelse, følger det heraf, at virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning på virksomheden. Se hertil § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere.

Et sådant ”væsentligt forhold” må efter min opfattelse være, at arbejdsgiveren er omfattet af pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsregulering – dvs. at virksomheden har medarbejdergrupper på mindst 10 personer af hvert køn inden for samme 6-cifrede DISCO-kode.