



Folketingets Ligestillingsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Ligestillingsudvalget har i brev af 11. april 2014 stillet følgende spørgsmål nr. 4 (L 155), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Fatma Øktem (V).

25. april 2014

Sagsnr. 2012-10342

Spørgsmål nr. 4:

”Mener ministeren, at lovforslaget sikrer, at den lønmodtager, der ønsker fortrolighed om sin løn, er sikret anonymitet, da lovforslaget ikke udelukker, at virksomheden kan udarbejde en statistik med celler på 3 mænd og 3 kvinder og løntal i kr./øre (absolutte tal)?”

Endeligt svar:

Lovforslaget bibeholder den metodefrihed, som også findes i de eksisterende regler om kønsopdelt lønstatistik. Det betyder, at virksomheder, som selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik, kan tilpasse denne, så den bedst passer til virksomhedens forhold, så længe en række minimumsbetingelser er opfyldt.

Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget fremgår det, at:

”Oplysninger om en persons lønforhold må anses for ikkefølsomme personoplysninger omfattet af persondatalovens § 6. Sådanne oplysninger kan ifølge persondatalovens § 6, stk. 1, bl.a. behandles, når behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse som påhviler den dataansvarlige (nr. 3), når behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave i samfundets interesse (nr. 5), eller når behandlingen er nødvendig for, at den dataansvarlige eller den tredje mand, til hvem oplysningerne videregives, kan forfølge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse (nr. 7).

Med lovforslaget skabes der en pligt for virksomheder, som har modtaget eller udarbejdet kønsopdelt lønstatistik, til at udlevere lønstatistikken til virksomhedens lønmodtagerrepræsentant eller – hvis der ikke er en lønmodtagerrepræsentant på virksomheden – til en lønmodtager, når denne anmoder herom. Den videregivelse af personoplysninger, som vil ske i forbindelse hermed, forudsættes at kunne ske inden for persondatalovens rammer. I den forbindelse vil eksempelvis lovens regler om registreredes rettigheder og behandlingssikkerhed således også skulle iagttages.”

Det fremgår videre af de specielle bemærkninger til § 5 a, stk. 3, at:

”Virksomheder, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik har metodefrihed, således at lønforskellen mellem mænd og kvinder f.eks. kan indekseres eller angives

med et procenttal. Der er dog også mulighed for at vise lønforskellen ved, at gennemsnitslønnen for hhv. mænd og kvinder i den pågældende medarbejdergruppe angives i absolutte tal. Det er dog vigtigt, at statistikken udarbejdes efter ensartede principper på virksomheden for at sikre sammenlignelighed. Det bemærkes, at såfremt oplysninger om gennemsnitsløn angives i absolutte tal, kan det have betydning for lønmodtagerens anonymitet. I det omfang der i den konkrete lønstatistik er tale om personhenførbare oplysninger, finder persondataloven anvendelse”.

Det betyder, at den virksomhed, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik, er ansvarlig i henhold til persondatalovens regler, hvis statistikken indeholder lønoplysninger, der kan henføres til en person.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen