



## JUSTITSMINISTERIET

Folketinget  
Udvalget for Digitalisering og It  
Christiansborg  
1240 København K  
DK Danmark

Dato: 29. februar 2024  
Kontor: Databeskyttelseskontoret  
Sagsbeh: Cathrine Hjortdam  
Sagsnr.: 2023-04367  
Dok.: 3065566

### **Besvarelse af spørgsmål nr. 102 (Alm. del) fra Folketingets Udvalg for Digitalisering og It**

Hermed sendes endelig besvarelse af spørgsmål nr. 102 (Alm. del), som Folketingets Udvalg for Digitalisering og It har stillet til justitsministeren den 16. juni 2023. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikke-medlem af udvalget (MFU) Christina Olumeko (ALT).

Peter Hummelgaard

/

Louise Black Mogensen

**Spørgsmål nr. 102 (Alm. del) fra Folketingets Udvalg for Digitalisering og It:**

”Hvordan er lovene i Finland, Irland og UK, der muliggør dataindsamling af f.eks. etnicitet, udformet? Og hvilke love vil i så fald i Danmark skulle ændres og moderniseres for at muliggøre lignende tiltag? Spørgsmålet bedes besvaret med evt. inddragelse af beskæftigelsesministeren.”

**Svar:**

1. Justitsministeriet har modtaget bidrag fra Storbritannien, Irland og Finland, og kan i den forbindelse oplyse følgende:

I Finland finder databeskyttelsesforordningen og lov om beskyttelse af privatlivets fred i arbejdslivet anvendelse. Efter loven må arbejdsgiveren kun behandle personoplysninger, der er direkte nødvendige for medarbejderens ansættelsesforhold, når oplysningerne relaterer sig til administration af rettigheder og forpligtelser for parterne i ansættelsesforholdet, til de ydelser, som arbejdsgiveren giver de ansatte eller som udspringer af det pågældende arbejdes særlige karakter. En medarbejders samtykke vil ikke gøre behandling af oplysninger lovlig, hvis ikke disse krav er opfyldt.

I Irland baserer en arbejdsgivers behandling af oplysninger om en medarbejders etniske oprindelse sig ikke på samtykke, men derimod på databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra b, og artikel 9, stk. 2, litra f, og den irske databeskyttelseslov.

Det følger af § 46 i den irske databeskyttelseslov, at behandling af særlige kategorier af personoplysninger, herunder oplysninger om etnisk oprindelse, er lovlig, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde en rettighed eller forpligtelse, som er pålagt den dataansvarlige eller den registrerede i forbindelse med arbejds- eller sociallovgivningen.

Det følger endvidere af lovens § 47, at behandling af særlige kategorier af personoplysninger er lovlig, når behandlingen er nødvendig for at yde eller få juridisk rådgivning eller i forbindelse med retskrav, fremtidige retskrav, retssager eller fremtidige retssager, eller på anden måde er nødvendig for at fastslå, udøve eller forsvare juridiske rettigheder. Dette kan være tilfældet i

arbejdsretlige sager vedrørende f.eks. påstået forskelsbehandling på arbejdspladsen.

I Storbritannien er retsgrundlaget for behandling af personoplysninger den britiske databeskyttelseslov. Loven indeholder to bestemmelser, der vedrører behandlingen af personoplysninger vedrørende etnicitet.

Behandling af særlige kategorier af oplysninger, herunder oplysninger om etnisk oprindelse, er efter § 8 i bilag 1 til den britiske databeskyttelseslov lovlig, når behandlingen er nødvendig for at fastslå eller kontrollere, om der er lige muligheder for eller ligebehandling af grupper af personer med henblik på at fremme eller opretholde en sådan ligestilling. Bestemmelsen finder ikke anvendelse, hvis behandlingen sker med henblik på foranstaltninger eller afgørelser over for en bestemt registreret, eller hvis det er sandsynligt, at den vil forvolde væsentlig skade for en fysisk person, eller hvis den registrerede skriftligt har anmodet den dataansvarlige om ikke at behandle oplysningerne.

Behandling af personoplysninger om race eller etnisk oprindelse er efter § 9 i bilag 1 i den britiske databeskyttelseslov lovlig, når behandlingen sker med henblik på at udpege egnede personer til at besætte ledende stillinger i en organisation, hvis en sådan behandling er nødvendig for at fremme eller opretholde diversitet og dette med rimelighed kan udføres uden den registreredes samtykke. Bestemmelsen finder ikke anvendelse, hvis behandlingen sandsynligvis vil forårsage væsentlig skade for en fysisk person.

Som det fremgår af Justitsministeriets besvarelse af 11. juli 2023 af spørgsmål nr. 100 (Alm. del) fra Folketingets Udvalg for Digitalisering og It kan flere undtagelser i databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra a-j, herunder bl.a. litra a, b og f, være relevante for en arbejdsgivers behandling af oplysninger om en lønmodtagers etniske oprindelse.

Det følger af forordningens artikel 9, stk. 2, litra b, at behandling er lovlig, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registreredes arbejds-, sundheds- og socialretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, for så vidt den har hjemmel i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret eller en kollektiv overenskomst i medfør af medlemsstaternes nationale ret, som giver fornødne garantier for den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser. Efter

databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra b, er det således muligt at fastsætte regler om lovlig behandling af oplysninger om etnisk oprindelse på det arbejdsretlige område.

Det følger af forordningens artikel 9, stk. 2, litra f, at behandling er lovlig, hvis behandlingen er nødvendig, for at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, eller når domstole handler i deres egenskab af domstol.

2. Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, der har oplyst følgende:

”Beskæftigelsesministeriet kan henvise til ministeriets bidrag til besvarelse af DIU alm. del spm. 100 (2022-23 (2. samling)) om forskelsbehandlingslovens § 4, der fastslår, at en arbejdsgiver ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager må anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

Efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse angår forskelsbehandlingslovens § 4 kun oplysninger om den enkelte lønmodtagers forhold. Bestemmelsen er således ikke til hinder for, at en virksomhed i anonymiseret form kan få oplyst hele medarbejderstabens oprindelse. Beskæftigelsesministeriet har i den forbindelse indhentet en udtalelse fra Danmarks Statistik, der har oplyst, at:

*”Det er muligt at tilkøbe en specifik udarbejdet statistik, der efterlever GDPR, over medarbejderne i en virksomhed eller medlemmerne i en forening eller organisation. En såkaldt statistisk medarbejderprofil gør det muligt for virksomheder at få oplyst medarbejdersammensætningen, såfremt der er mindst 20 personer i virksomheden. Danmarks Statistik stiller kun statistik til rådighed, hvor der ikke kan opnås viden om enkeltpersoner på baggrund af oplysningerne. For at udarbejde tabeller over medarbejderne i en virksomhed skal Danmarks Statistik have CPR-numrene på de ansatte tilsendt via en krypteret forbindelse. Tabellerne viser medarbejdernes statistiske fordeling på tværs af*

*herkomst, oprindelsesland, alder, køn, bopælsregion og uddannelsesniveau.”*

Som det fremgår af Beskæftigelsesministeriets bidrag til besvarelse af DIU alm. del spm. 100 (2022-23 (2. samling)) følger det af forskelsbehandlingslovens § 9, at forbuddet i § 4 ikke finder anvendelse, i det omfang det følger af særlig lovgivning. Forskelsbehandlingsloven giver således mulighed for at fravige det klare udgangspunkt om, at arbejdsgiver ikke må registrere følsomme oplysninger, såfremt der er fastsat bestemmelser herom i anden lovgivning. Det er således muligt i anden lovgivning at fravige forbuddet i forskelsbehandlingslovens § 4.”