



JUSTITSMINISTERIET

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

Dato: 11. juli 2023
Kontor: Databeskyttelseskontoret
Sagsbeh: Cathrine Hjortdam
Sagsnr.: 2023-0032/51-0023
Dok.: 2891596

Besvarelse af spørgsmål nr. 100 (Alm. del) fra Folketingets Udvalg for Digitalisering og It

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 100 (Alm. del), som Folketingets Udvalg for Digitalisering og It har stillet til justitsministeren den 16. juni 2023. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikkemedlem af udvalget (MFU) Christina Olumeko (ALT).

Peter Hummelgaard

/

Louise Black Mogensen

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 100 (Alm. del) fra Folketingets Udvalg for Digitalisering og It:

”Er det korrekt, at persondataforordningen (GDPR) artikel 9, stk. 2, beskriver en undtagelse til forordningen, som heri tillader dataindsamling, der indeholder personoplysninger omkring race-mæssig eller etnisk oprindelse, politiske holdninger, religiøse eller filosofiske overbevisninger, hvis den registrerede har givet udtrykkeligt samtykke til behandlingen af disse personoplysninger til et eller flere specificerede formål, medmindre national lovgivning forbyder denne undtagelse? Og er det korrekt, at den danske forskelsbehandlingslovgivning blokerer for at bringe stk. 2 i anvendelse i Danmark? Spørgsmålet bedes besvaret med evt. inddragelse af beskæftigelsesministeren.”

Svar:

Databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, indeholder et generelt forbud mod behandling af følsomme personoplysninger. Det følger af bestemmelsen, at behandling af personoplysninger om race eller etnisk oprindelse, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning eller fagforeningsmæssigt tilhørsforhold samt behandling af genetiske data, biometriske data med det formål entydigt at identificere en fysisk person, helbredsoplysninger eller oplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering er forbudt.

Databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra a-j, fastsætter en række undtagelser, hvorefter der alligevel vil kunne ske behandling af følsomme oplysninger.

Det fremgår således af forordningens artikel 9, stk. 2, litra a, at behandling af følsomme oplysninger er lovlig, hvis den registrerede har givet udtrykkeligt samtykke til behandlingen af sådanne oplysninger til et eller flere specifikke formål, medmindre det i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret er fastsat, at det i stk. 1 omhandlede forbud ikke kan hæves ved den registreredes samtykke.

Efter forordningens artikel 9, stk. 2, litra a, er der mulighed for, at det i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret kan fastsættes, at forbuddet mod behandling af følsomme oplysninger ikke kan hæves ved den registreredes samtykke. Bestemmelsen fastslår således, at der er mulighed for at

udelukke, at samtykke kan anvendes som behandlingshjemmel i forbindelse med behandling af følsomme oplysninger.

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

”Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at forskelsbehandlingsloven forbyder forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Loven omhandler således alene forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager eller ansøgere til ledige stillinger.

Efter forskelsbehandlingslovens § 4, må en arbejdsgiver ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika eller nationale, sociale eller etniske oprindelse. Forbuddet gælder uanset, hvordan arbejdsgiveren får oplysningen, f.eks. ved at lønmodtageren selv har oplyst herom.

Det følger dog 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.”

Forskelsbehandlingslovens § 4 udelukker således, at samtykke kan anvendes som behandlingshjemmel i forbindelse med arbejdsgiveres behandling af oplysninger om race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager eller ansøger til en ledig stilling.