

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 30 af
2. maj 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 99).**

Spørgsmål nr. 30:

Vil medarbejderne på en virksomhed kunne kræve kønsopdelte lønstatistikker i den 3-årige periode, hvor en virksomhedsredegørelse og handlingsplan forløber, hvis medarbejderne ikke finder arbejdet med redegørelsen og handlingsplanen tilfredsstillende?

Maj 2006

Vores sag
6620-0004

Svar:

Udgangspunktet er, at ligelønsredegørelsen er et alternativ til den årlige lønstatistik, og at denne redegørelse med opfølgning kan have en varighed på op til 3 år. Hvad medarbejderne i perioden kan kræve, skal altså fremgå af aftalen, som indgås mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne på virksomheden.

Den juridiske binding af en sådan aftale må efter min opfattelse afgøres ud fra de almindelige regler herom, jf. aftalelovens bestemmelser og læren om bristende forudsætninger.