

UDKAST

Forslag

til

Lov om ændring af ligelønsloven¹

(Gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer)

§ 1

I ligelønsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019, foretages følgende ændringer:

1. I *fodnoten* til lovens titel indsættes efter: »L 204, s. 23«: », Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer, EU-Tidende 2023, nr. L 132, s. 21, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024«

2. I § 1, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »Enhver arbejdsgiver skal«: » anvende lønstrukturer, der sikrer lige løn, og skal«, og 2. pkt. ophæves.

3. § 1, stk. 3, ophæves og i stedet indsættes:

»Stk. 3. Lønstrukturerne skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Lønstrukturerne skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som er aftalt med lønmodtagerrepræsentanten på virksomheden, hvis en sådan findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte basere sig på lønmodtagernes køn, og skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. Kriterierne skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn, og relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes.«

¹ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer, EU-Tidende 2023, nr. L 132, s. 21, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024.

4. I § 1, stk. 5, ændres »§ 5 a« til: »§§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«, og »tilsvarende forpligtelse« ændres til: »tilsvarende rettigheder og pligter«.

5. I § 1 a indsættes efter stk. 3 som nye stykker:

»Stk. 4. Ved lønniveau forstås i denne lov den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn.

Stk. 5. Ved lønforskel mellem kønnene forstås i denne lov forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af de mandlige lønmodtageres gennemsnitlige lønniveau.

Stk. 6. Ved medianlønniveau forstås i denne lov det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers lønmodtagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre.

Stk. 7. Ved medianlønforskel mellem kønnene forstås i denne lov forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige lønmodtagere.

Stk. 8. Ved lønkvartil forstås i denne lov hver af fire lige store grupper af lønmodtagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste.

Stk. 9. Ved arbejde af samme værdi forstås i denne lov arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, jf. § 1, stk. 3.

Stk. 10. Ved kategori af lønmodtagere forstås i denne lov lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier af lønmodtagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Stk. 4-6 bliver herefter stk. 11-13.«

6. I § 1 a indsættes efter stk. 6, som bliver stk. 13, som nyt stykke:

»Stk. 14. Der foreligger intersektionel forskelsbehandling, når forskelsbehandling på grundlag af køn sker i kombination med de diskriminationsgrunde, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Stk. 15. Stk. 14 medfører ikke yderligere forpligtelser for arbejdsgiverne til at indsamle data som omhandlet i denne lov med hensyn til andre beskyttede grunde til forskelsbehandling end køn.

Stk. 7 bliver herefter stk. 16.«

7. Efter § 1 b indsættes:

»§ 1 c. For at sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling skal ansøgere til en stilling have oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om:

a) startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier for den pågældende stilling, der påtænkes besat, og

b) de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som finder anvendelse på den pågældende stilling, der påtænkes besat.

Stk. 2. En arbejdsgiver må ikke spørge ansøgerne om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold.

§ 1 d. Enhver arbejdsgiver skal gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de objektive og kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling.

§ 1 e. En lønmodtager har ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Lønmodtageren kan også anmode om oplysningerne gennem sin lønmodtagerrepræsentant eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Stk. 2. En arbejdsgiver oplyser en gang årligt sine lønmodtagere om, at de har ret til at modtage de oplysninger, der fremgår af stk. 1, samt om hvordan de ansatte kan få adgang til oplysningerne.

Stk. 3. Hvis de oplysninger, en lønmodtager modtager i henhold til stk. 1, er upræcise eller ufuldstændige, kan lønmodtageren bede om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger og skal have et begrundet svar fra arbejdsgiveren.

Stk. 4. En arbejdsgiver udleverer de ønskede oplysninger i henhold til stk. 1 skriftligt til lønmodtageren senest to måneder efter, at lønmodtageren har anmodet om disse oplysninger. Anmoder lønmodtageren om yderligere og rimelige præciseringer, skal arbejdsgiveren skriftligt besvare anmodningen inden for rimelig tid.«

8. I § 2, *stk. 2, 2. pkt.*, indsættes efter: »sagens omstændigheder i øvrigt« », herunder arbejdsgivers manglende overholdelse af forpligtelserne i § 1 c, § 1 d, § 1 e, stk. 2-4, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«.

9. I § 2 a indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»*Stk. 2.* En arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager, der modtager oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, at denne alene må anvende oplysningerne til at udøve sin egen ret til lige løn. Dette gælder dog ikke oplysninger om lønmodtagerens egen løn eller eget lønniveau, jf. stk. 1.

Stk. 3. Hvis videregivelsen af oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, § 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 f medfører direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar lønmodtagers løn, må dette kun ske til en lønmodtagerrepræsentant eller til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn. Lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn rådgiver lønmodtageren om et eventuelt lønkrav uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Oplysningerne efter § 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 f stilles til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn uden begrænsninger.

Stk. 2 bliver herefter stk. 4.«

10. Efter § 2 a indsættes:

»**§ 2 b.** En arbejdsgiver skal stille oplysningerne efter §§ 1 c, 1 d og 1 e til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov.«

11. I § 3, *stk. 1*, ændres »§ 5 a, stk. 1 og 2 og § 5 b« til: »§ 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 f«.

12. Efter § 3, *stk. 3*, indsættes som nye stykker:

»*Stk. 4.* En lønmodtager, som af arbejdsgiveren har været udsat for anden ugunstig behandling, jf. stk. 1, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 5. En lønmodtager, som ikke af arbejdsgiveren har modtaget oplysninger efter § 1 c eller som ikke har modtaget oplysninger, der er anmodet om efter § 1 e, stk. 3 og 4, kan tilkendes en godtgørelse.«

13. § 5 a ophæves, og i stedet indsættes:

»§ 5 a. En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere skal udarbejde en lønredegørelse for det foregående år for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Stk. 2. Arbejdsgiveren stiller oplysningerne til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Stk. 3. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data. Arbejdsgiverne skal inden for to måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Stk. 4. Arbejdsgiveren udarbejder lønredegørelsen efter fristerne fastsat i § 5 c.«

14. Efter § 5 a indsættes:

»§ 5 b. Danmarks Statistik sender uden beregning for virksomheden en lønredegørelse, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 100 lønmodtagere. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen en lønredegørelse til virksomheden, når indberetningen gør det muligt.

Stk. 2. Lønredegørelsen fra Danmarks Statistik skal indeholde følgende oplysninger vedrørende det foregående kalenderår:

- a) lønforskellen mellem kønnene
- b) lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
- c) medianlønforskellen mellem kønnene
- d) medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
- e) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der modtager supplerende eller variable elementer
- f) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver lønkvartil
- g) lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Stk. 3. Lønredegørelsen efter stk. 2 omfatter lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid. Medarbejdergrupper skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. For lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal virksomheden selv udarbejde en lønredegørelse, jf. § 5 d.

Stk. 4. En virksomhed er uanset stk. 2, forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse for de oplysninger, som er omfattet af stk. 2, litra g, jf. § 5 a, stk. 1, for hele eller dele af virksomheden for det foregående år, når de oplysninger, som er indeholdt i lønredegørelsen fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, ikke afspejler de kategorier af lønmodtagere, der findes på virksomheden.

Stk. 5. Lønredegørelsen stilles til rådighed for virksomhedens lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 2, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiverne skal inden for to måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 1, stk. 2, litra a-f, stk. 3 og stk. 5, 2. og 3. pkt., finder tilsvarende anvendelse på virksomheder, der beskæftiger mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug

og fiskeri. Medarbejdergrupper skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år.

§ 5 c. Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation sender lønredegørelser efter § 5 b til

- a) virksomheder med mindst 250 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter hvert år,
- b) virksomheder med mellem 150-249 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter hvert tredje år,
- c) virksomheder med mellem 100-149 lønmodtagere og til virksomheder med mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn med samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. § 5 b, stk. 6, første gang senest den 1. september 2031 og derefter hvert tredje år.

§ 5 d. En virksomhed kan vælge selv at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, uanset om virksomheden også har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Lønredegørelsen skal udarbejdes efter fristerne fastsat i § 5 c.

Stk. 2. En virksomhed skal selv udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b for hele eller dele af virksomheden for det foregående år, når

1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,

2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år.

Stk. 3. Udarbejder virksomheden selv lønredegørelsen efter stk. 1 og 2, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for lønredegørelsens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 4. Lønredegørelser efter stk. 2 skal være udarbejdet senest den 31. december det pågældende år.

§ 5 e. En virksomhed udleverer virksomhedens lønredegørelser til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest en måned efter modtagelse af den endelige lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, jf. § 5 c, eller færdiggørelsen af virksomhedens egen lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 d, stk. 1 og 2.

Stk. 2. Inden arbejdsgiveren udleverer lønredegørelsen efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, sikrer arbejdsgiveren, efter høring af lønmodtagerrepræsentanterne, at de oplysninger og metoder, der ligger til grund for lønredegørelsen, er korrekte.

Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, fra de fire foregående år, stilles de til rådighed efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

§ 5 f. En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere, der er blevet anmodet om yderligere præciseringer eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 2, og § 5 d, stk. 1 og 2, skal, såfremt lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Stk. 2. Hvis en arbejdsgiver ikke har rettet op på en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau senest seks måneder efter datoen for udleveringen af lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, og hvis lønredegørelsen viser en ubegrundet forskel i den gennemsnitlige løn

mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af lønmodtagere, skal arbejdsgiveren i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden udarbejde en fælles lønvurdering.

Stk. 3. En fælles lønvurdering efter stk. 2 skal omfatte følgende:

- a) En analyse af andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- b) Oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige lønmodtagere og supplerende eller variable elementer for hver kategori af lønmodtagere.
- c) Eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- d) Årsagerne til sådanne forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier som fastsat af lønmodtagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren i fællesskab.
- e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, som har fået en lønstigning efter deres tilbagevenden til arbejdet efter afholdt orlov efter barselsloven eller har haft omsorgsorlov efter lov om fravær af familiemæssige årsager.
- f) Foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier.
- g) En analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller indførelse af sådanne systemer.
- h) En evaluering af effektiviteten af foranstaltninger fra tidligere fælles lønvurderinger.

Stk. 4. En arbejdsgiver skal gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne indenfor en rimelig frist. Arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen.

Stk. 5. Arbejdsgiveren stiller den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. Arbejdsgiveren stiller efter anmodning den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

§ 5 b bliver herefter § 5 g.«

15. I § 6 indsættes efter stk. 2 som nye stykker:

»*Stk. 3.* Der er påvist faktiske omstændigheder efter stk. 2, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en sådan forskelsbehandling ikke har fundet sted.

Stk. 4. Stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at den manglende overholdelse af forpligtelserne var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning.«

16. I § 6 b, *stk. 1*, ændres »§ 5 a, stk. 1 og 2« til: »§ 1 d, § 1 e, stk. 2, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«.

17. Efter § 6 b indsættes:

»§ 6 c. Forældelsen for påståede krav for manglende overholdelse af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, der rejses inden forældelsesfristens udløb, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1, afbrydes midlertidigt i 6 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen indtræder tidligst 1 år efter det i 1. pkt. nævnte tidspunkt.

Stk. 2. Afbrydelse efter stk. 1, 1. pkt., kan kun ske én gang.«

18. §§ 7 og 8 ophæves og i stedet indsættes som ny § 7:

»§ 7. Med det formål at overvåge anvendelsen af princippet om lige løn oprettes Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som nationalt ligebehandlingsorgan samt overvågningsorgan på ligelønsområdet.

Stk. 2. Som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremme lønmæssig ligebehandling, herunder ved at:

- 1) bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
- 2) foretage uafhængige undersøgelser af lønmæssig forskelsbehandling og
- 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende lønmæssig forskelsbehandling og om offentlige og private aktørers indsamling af data om forskelsbehandling.

Stk. 3. Som overvågningsorgan skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn:

- a) Øge bevidstheden om lige løn i offentligheden og hos offentlige og private aktører for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigthed, herunder i relation til intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- b) Analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle redskaber til støtte for vurdering af lønforskelle.
- c) Modtage lønredegørelser fra arbejdsgivere, jf. § 5 a, § 5 b og § 5 d.
- d) Modtage de fælles lønvurderingsrapporter fra arbejdsgivere, jf. § 5 f.
- e) Samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for Ligebehandlingsnævnet, det fagretlige system eller de civile domstole.

Stk. 4. Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skal i sin egenskab af overvågningsorgan offentliggøre de oplysninger, der følger af § 5 b, stk. 2, litra a-f, senest 1 måned efter de er modtaget fra arbejdsgiverne, jf. stk. 3, litra c. Offentliggørelsen skal gøre det muligt at foretage en sammenligning mellem arbejdsgivere på tværs af sektorer og regioner.«

§ 2

I lov om Institut for Menneskerettigheder - Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution, jf. lov nr. 553 af 18. juni 2012 med senere ændringer, foretages følgende ændring:

1. Efter § 2, *stk. 2*, indsættes som nyt *stk. 3*:

»*Stk. 3.* *Stk. 2* finder ikke anvendelse på sager vedrørende lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 3-6 bliver herefter *stk. 4-7*.«

§ 3

I ligebehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024 med senere ændringer, foretages følgende ændring:

1. I § 18 indsættes som nyt stykke:

»*Stk. 2.* *Stk. 1* finder ikke anvendelse på ligelønsområdet. På ligelønsområdet er kompetencen henlagt til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, som har til opgave at fremme, evaluere og overvåge håndhævelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.«

§ 4

Ikrafttræden m.v.

§ 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2027.

Stk. 2. § 1, nr. 13 og 14, finder anvendelse på virksomheders indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for årene 2027 og frem, for virksomheder, der opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne om lønredegørelser og fælles lønvurdering. For virksomheders indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for året 2026 finder de hidtil gældende regler om kønsopdelt lønstatistik anvendelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
 - 2.1. Lønstrukturer til vurdering af samme arbejde eller arbejde af samme værdi
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Direktivets artikel 4
 - 2.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.2. Arbejdsgivers pligt til at oplyse om løn
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Direktivets artikel 5-7
 - 2.2.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.2.3.1. Jobansøgers ret til oplysninger om startløn
 - 2.2.3.2. Lønmodtageres adgang til kriterier for fastsættelse af løn mv. og ret til oplysninger om lønniveauer
 - 2.3. Lønredegørelser
 - 2.3.1. Gældende ret
 - 2.3.2. Direktivets artikel 9
 - 2.3.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.4. Fælles lønvurdering
 - 2.4.1. Gældende ret
 - 2.4.2. Direktivets artikel 10
 - 2.4.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.5. Bevisbyrde i og forældelse af sager om ligeløn
 - 2.5.1. Gældende ret
 - 2.5.2. Direktivets artikel 18 og 21
 - 2.5.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.6. Oprettelse af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn
 - 2.6.1. Gældende ret
 - 2.6.2. Direktivets artikel 29
 - 2.6.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3. Ligestillingsmæssige konsekvenser
4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
 - 4.1. Økonomiske konsekvenser

- 4.2. Implementeringskonsekvenser
- 4.2.1. Implementeringskonsekvenser
- 4.2.2. Digitaliseringsklar lovgivning
- 5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
- 6. Administrative konsekvenser for borgerne
- 7. Klimamæssige konsekvenser
- 8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
- 9. Forholdet til EU-retten
- 10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
- 11. Sammenfattende skema

1. Indledning og baggrund

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer (herefter løngennemsigtighedsdirektivet) trådte i kraft den 7. juni 2023. Fristen for at gennemføre løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret er ifølge direktivet den 7. juni 2026.

Formålet med dette lovforslag er at gennemføre løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret.

Løngennemsigtighedsdirektivets formål er at styrke anvendelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi til mænd og kvinder og forbuddet mod lønmæssig forskelsbehandling, navnlig ved hjælp af løngennemsigtighed og styrkede håndhævelsesmekanismer. Direktivet har ikke til formål at påvirke løndannelsen på det danske arbejdsmarked.

I forslaget til gennemførelse af løngennemsigtighedsdirektivet har regeringen lagt afgørende vægt på at understøtte den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor løn- og arbejdsvilkår aftales, fastsættes og reguleres af arbejdsmarkedets parter ved kollektive forhandlinger.

Det understøttes af direktivets præambelbetragtning 27, hvoraf det fremgår, at de nationale lønfastsættelsessystemer er forskellige, og at direktivet ikke påvirker de forskellige nationale lønfastsættelsessystemer.

Vigtigheden af den sociale dialog er også afspejlet i direktivets indledende betragtninger.

I lighed med, hvad der er tradition for ved implementering af arbejdsmarkedsrelaterede EU-direktiver i Danmark, har arbejdsmarkedets parter vurderet mulighederne for selv at aftaleimplementere direktivet ved kollektiv overenskomst. Efter dansk tradition er de nødvendige lovgivningsinitiativer udformet således, at ændringerne tager mest muligt hensyn til en sådan mulighed for aftaleimplementering. Arbejdsmarkedets parter har ligeledes været inddraget i arbejdet med at vurdere behovet for at ændre i dansk lovgivning. Dette arbejde har fundet sted i regi af en teknisk arbejdsgruppe nedsat af det faste Implementeringsudvalg under Beskæftigelsesministeriet. Den danske proces for implementering flugter med tilkendegivelsen i direktivets artikel 13, hvorefter medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre reel inddragelse af arbejdsmarkedets parter ved, hvor det er relevant efter anmodning, at drøfte rettigheder og forpligtelser fastsat i dette direktiv. Direktivets gennemførelse har således været drøftet indgående med arbejdsmarkedets parter.

Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg har, på baggrund af en enighed mellem arbejdsmarkedets parter både på det offentlige og det private område om et fælles forståelsespapir udarbejdet af FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) og DA (Dansk Arbejdsgiverforening), anbefalet regeringen at lægge forståelsespapiret til grund for gennemførelsen af løngennemsigtighedsdirektivet. Forståelsespapiret er et oplæg til en samlet gennemførelse af løngennemsigtighedsdirektivet og har som nævnt opbakning fra arbejdsmarkedets parter.

Det fælles forståelsespapir med det tilhørende oversendelsesbrev fra DA, FH og AC, og supplerende forståelsespapirer fra hhv. KL, Danske Regioner, Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne samt Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, vil blive oversendt til Folketingets Beskæftigelsesudvalg forud for fremsættelsen af lovforslaget og vil fremgå af Folketingets hjemmeside, www.ft.dk.

Arbejdsmarkedets parter fælles forståelsespapir er udtryk for en minimumsimplementering af direktivet, som også sikrer arbejdsgivere metodefrihed til at benytte sig af allerede etablerede lønindberetningsmetoder, løndata og databaser mv. Dette vil også medvirke til at nedbringe de administrative byrder for danske virksomheder mest muligt.

Arbejdsmarkedets parter er desuden enige om, at i det omfang direktivets materielle bestemmelser tildeler en rolle til nationale arbejdstilsyn, skal dette forstås i overensstemmelse med den danske model og den håndhævelse, der tilkommer parterne i forhold til løn og arbejdsvilkår.

Ligelønsloven indeholder i lighed med anden ansættelsesretlig lovgivning mulighed for at fravige loven ved kollektiv overenskomst. Det betyder, at loven ikke finder anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst, jf. lovens § 1, stk. 4. Lovens § 1, stk. 5, fastsætter, at bestemmelserne om kønsopdelt lønstatistik ikke finder anvendelse i det omfang en tilsvarende pligt følger af en kollektiv overenskomst.

Arbejdsmarkedets parter ønsker samtidig at slå fast, at direktivet ikke ændrer ved, at det efter den danske arbejdsmarkedsmodel er parterne, der forhandler og fastlægger løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster, og at direktivet således ikke ændrer på, at løn i Danmark fortsat kan fastsættes gennem lønfastsættelsessystemer, såsom f.eks. kollektive overenskomster.

Parterne har endelig i deres forståelsespapir tilkendegivet, at arbejdstagerrepræsentanter, som defineret i direktivet, er demokratisk valgte tillidsrepræsentanter på den konkrete arbejdsplads. Parterne er enige om, at disse tillidsrepræsentanter i relation til direktivet allerede i dag repræsenterer og varetager lønmodtageres interesser.

Med henblik på at gennemføre løngennemsigthedsdirektivet foreslår regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) med dette lovforslag at følge anbefalingen fra arbejdsmarkedets parter. Lovforslagets indhold udmønter således den partsenighed, som er udtrykt i parternes forståelsespapir med forbehold for de nødvendige lovtekniske tilpasninger.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Lønstrukturer til vurdering af samme arbejde eller arbejde af samme værdi (§ 1)

2.1.1. Gældende ret

Efter ligelønslovens § 1, stk. 2, skal enhver arbejdsgiver yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Bestemmelsen i § 1, stk. 2, gennemfører artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (herefter det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv).

Det fremgår af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2007-08 (2. samling), tillæg A, L150 som fremsat, s. 5321, at bestemmelsen svarer til den dagældende lovs § 1, stk. 3, dog tilpasset den ændrede sprogbrug i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. Endvidere fremgår det, at bestemmelsen blev præciseret således, at især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for

lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn. Præciseringen var en kodificering af, hvad der hele tiden havde været en følge af ligelønsprincippet efter den danske lige-lønslov.

Efter ligelønslovens § 1, stk. 3, skal bedømmelsen af arbejdets værdi ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 1991-92, tillæg F, L 236 som fremsat, s. 5570, at reglen tydeliggør hvilke kriterier, der kan lægges til grund ved vurderingen af arbejdets værdi. Udtrykket 'kvalifikationer og andre relevante faktorer' omfatter ud over kriterier, som knytter sig til den enkelte lønmodtager, objektive kriterier, som kan udledes af arbejdets art og de vilkår mv., som det udføres under. Det følger endvidere af bemærkningerne, at praksis fra EU-Domstolen indebærer, at der som hovedregel ved vurderingen af, hvilke kriterier, der kan begrunde, at arbejdet ikke anses for at være af samme værdi, skal lægges vægt på kriteriernes konkrete relevans for det udførte arbejde.

Efter ligelønslovens § 1, stk. 4, finder loven ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

2.1.2. Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 4

Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 4, stk. 1 og 4, omhandler krav til lønstrukturer, der sikrer lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Efter direktivets artikel 4, stk. 4, skal lønstrukturerne være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi på grundlag af objektive, kønsneutrale kriterier, der er aftalt med arbejdstagerrepræsentanter, hvis sådanne findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte baseres på arbejdstagernes køn. De skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. De skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Navnlig må relevante bløde færdigheder ikke undervurderes.

Det fremgår af direktivets betragtning 26, at arbejdsgiverne skal have indført lønstrukturer, der sikrer, at der mellem arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke er lønforskel mellem kønnene, som ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier. Sådanne lønstrukturer bør give mulighed for at sammenligne værdien af forskellige job inden for samme organisationsstruktur. Det bør også være muligt at basere sådanne lønstrukturer på eksisterende EU-retningslinjer for kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikations systemer eller på indikatorer eller kønsneutrale modeller. I overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis bør værdien af arbejdet vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier, herunder krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår, uanset forskelle i arbejdsmonstre. For at lette anvendelsen af begrebet arbejde af samme værdi, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder, bør de objektive kriterier, der skal anvendes, omfatte fire faktorer: færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Disse faktorer er i de eksisterende EU-retningslinjer blevet identificeret som værende væsentlige og tilstrækkelige med henblik på at vurdere de opgaver, der udføres i en organisation, uanset hvilken økonomisk sektor organisationen tilhører.

Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra h, definerer ”kategori af arbejdstagere” som arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i artikel 4, stk. 4, af arbejdstagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

Det fremgår af direktivets betragtning 27, at de nationale lønfastsættelsessystemer er forskellige og kan være baseret på kollektive overenskomster og/eller elementer bestemt af arbejdsgiveren. Det fremgår ligeledes, at direktivet ikke påvirker de forskellige nationale lønfastsættelsessystemer.

Af betragtning 29 fremgår det, at EU-Domstolen har præciseret, at for at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, er sammenligningen ikke nødvendigvis begrænset til situationer, hvor mænd og kvinder arbejder for samme arbejdsgiver. Arbejdstagere kan befinde sig i en sammenlignelig situation, selv om de ikke arbejder for samme arbejdsgiver, når lønvilkårene kan tilskrives én og samme kilde, der fastsætter disse vilkår, og når disse vilkår er ens og sammenlignelige. Dette kan være tilfældet, når de relevante lønvilkår er reguleret ved lovbestemmelser eller overenskomster vedrørende løn, der gælder for flere arbejdsgivere, eller når sådanne vilkår er fastsat centralt for mere end én organisation eller virksomhed i et holdingselskab eller et konglomerat. EU-Domstolen har endvidere præciseret, at sammenligningen ikke er begrænset til arbejdstagere, der er ansat samtidig med sagsøgeren. Det bør ved den faktiske vurdering desuden anerkendes, at en lønforskel eventuelt kan forklares ud fra faktorer, der ikke vedrører køn.

2.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Løngennemsigtighedsdirektivet indfører ikke nye materielle rettigheder i relation til retten til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Denne forpligtelse følger allerede af TEUF artikel 157 og af ligelønslovens § 1, stk. 2.

Med henblik på at gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 4, stk. 4, og som følge af løngennemsigtighedsdirektivets krav om blandt andet arbejdsgiveres lønstrukturer og kriterier for vurderingen af samme arbejde og arbejde af samme værdi, har arbejdsmarkedets parter anbefalet at ændre ligelønslovens § 1 for at sikre, at bestemmelsen lever op til direktivets mindstekrav. Med ændringerne vil det fremover fremgå af lovens § 1, stk. 2 og 3, at arbejdsgivere skal anvende lønstrukturer, der sikrer lige løn.

Efter den danske arbejdsmarkedsmodel er det arbejdsmarkedets parter, der forhandler og fastlægger løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster. Der kan i disse overenskomster være aftalt kriterier for lønfastsættelse.

Arbejdsmarkedets parter er på den baggrund enige om, at begrebet lønstrukturer ikke fastsætter lønnen, men alene gør det muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation på baggrund af objektive og kønsneutrale kriterier. Direktivets artikel 4, stk. 4, ændrer således ikke på, at løn i Danmark fortsat kan fastsættes gennem lønfastsættelsessystemer, såsom f.eks. kollektive overenskomster. Dette understøttes af direktivets betragtning 27, jf. ovenfor.

Arbejdsmarkedets parter er i deres fælles forståelsespapir enige om en helt direktivnær gennemførelse af artikel 4, stk. 4. Derfor foreslås det, at det skal fremgå af § 1, stk. 3, at lønstrukturerne skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som aftales med lønmodtagerrepræsentanter, hvor en sådan findes. Disse kriterier skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. Kriterierne skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn, og relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes. Direktivet indeholder ikke en definition af bløde færdigheder, og det vil derfor være en konkret vurdering af den enkelte arbejdsfunktion, hvad der er relevante bløde færdigheder. Bløde færdigheder vil f.eks. kunne være samarbejdsevner, kommunikation, sociale og emotionelle kompetencer, uformelt ansvar og videndeling. Der vil dog altid være tale om en konkret vurdering.

Formålet er at styrke anvendelsen af princippet om lige løn ved at afskaffe direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling. Dette formål er også udtrykt i direktivets betragtning 17, hvor det endvidere fremgår, at dette ikke forhindrer arbejdsgivere i at give arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, forskellig løn på grundlag af objektive, kønsneutrale og upartiske kriterier, såsom præstationer og kompetencer.

Det fremgår af direktivets betragtning 26, jf. ovenfor, at da ikke alle faktorer er lige relevante for en bestemt stilling, bør arbejdsgiveren afveje hver af de fire faktorer på grundlag af de pågældende kriteriers relevans for det pågældende specifikke job eller den pågældende specifikke stilling. Yderligere kriterier skal også tages i betragtning, hvis de er relevante og begrundede. De objektive kønsneutrale kriterier kan være aftalt med lønmodtagerrepræsentanten, hvor en sådan findes. Arbejdsterrepræsentanten er den valgte tillidsrepræsentant på den konkrete arbejdsplads. Det bemærkes, at direktivet ikke stiller krav om, at der skal vælges en lønmodtagerrepræsentant.

Der er således med direktivet lagt op til en kodificering af EU-Domstolens praksis, for så vidt angår kriterier, der indgår ved vurderingen af arbejdets værdi.

Det følger af direktivets artikel 3, stk. 1, litra h, at arbejdsgiveren fastsætter hvilke lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og dermed opdelingen af lønmodtagerkategorier. Hvor det er relevant, fastlægges kategorier af lønmodtagere i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanten. Det bemærkes i den sammenhæng, at det må være en forudsætning for dette, at der findes en lønmodtagerrepræsentant, samt at direktivet ikke stiller krav om, at der skal være en sådan. Det bemærkes, at der ved lønmodtagerrepræsentanter i Danmark forstås demokratisk valgte tillidsrepræsentanter på den konkrete arbejdsplads.

Forslagene til ændringer i ligelønslovens § 1 vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 4, stk. 1 og 4, i dansk ret.

Den gældende bestemmelse i § 1, stk. 4, om, at visse af lovens bestemmelser ikke finder anvendelse, hvis tilsvarende rettigheder og pligter følger af en kollektiv overenskomst, fastholdes. Dette sikrer, at de nødvendige lovgivningsinitiativer udformes således, at lovgivningen tager hensyn til parternes aftaleimplementering i kollektive overenskomster.

2.2. Arbejdsgivers pligt til at oplyse om løn og lønmodtageres ret til indsigt i oplysninger om løn (§ 1 c - § 1 e)

2.2.1. Gældende ret

Der er ikke i dag efter ligelønsloven en pligt for arbejdsgivere til at oplyse startløn eller interval for startløn i forbindelse med besættelse af ledige stillinger. Ligelønsloven indeholder heller ikke i dag regler om, at arbejdsgivere ikke må spørge til jobansøgeres lønhistorik.

Endelig indeholder loven heller ikke i dag en individuel ret for lønmodtagere til at modtage eller få indsigt i oplysninger om deres løn, lønniveauer eller lønudvikling, eller regler om at en arbejdsgiver skal gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte deres løn, lønniveauer eller lønudvikling. Loven indeholder mere generelle regler om udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik. Der henvises til bemærkningerne i lovforslagets pkt. 2.3.1.

2.2.2. Løngennemsigthedsdirektivet artikel 5-7

Løngennemsigthedsdirektivets artikel 5 giver ansøgere til en stilling ret til at få oplyst stillingens startløn eller interval for startløn samt oplysninger om den relevante overenskomst.

Efter artikel 5, stk. 1, har ansøgere til en stilling ret til oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier, og som vedrører den pågældende stilling, og hvis det er relevant, de relevante bestemmelser, i den kollektive overenskomst, som arbejdsgiveren anvender i forhold til stillingen. Oplysningerne skal gives på en sådan måde, at der sikres en informeret og gennemsigtig lønforhandling, såsom i et offentliggjort stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis.

En arbejdsgiver må ikke spørge ansøgere om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold, jf. artikel 5, stk. 2.

Det fremgår af direktivets betragtning 32, at manglende oplysninger om det planlagte løninterval for en stilling skaber en informationsasymmetri, der begrænser forhandlingspositionen for ansøgerne til en stilling. Sikring af gennemsigtighed bør gøre det muligt for potentielle arbejdstagere at træffe en informeret beslutning om den forventede løn uden på nogen måde at begrænse arbejdsgiverens eller arbejdstagerens mulighed for at forhandle løn, selv uden for det angivne interval.

Ansøgere til en stilling bør gives oplysninger om startlønnen eller lønintervallet på en sådan måde, at der sikres gennemsigtige og informerede lønforhandlinger, såsom i et offentliggjort stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis forud for indgåelsen af en eventuel ansættelseskontrakt. Oplysningerne bør gives af arbejdsgiveren eller stilles til rådighed på anden vis, f.eks. af arbejdsmarkedets parter.

Løngennemsigthedsdirektivets artikel 6 vedrører gennemsigtighed i lønfastsættelsen og i lønudviklingen.

Efter løngennemsigthedsdirektivets artikel 6, stk. 1, skal arbejdsgiveren gøre det let for sine arbejdstagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte arbejdstagernes løn, lønniveauer og lønudvikling. Disse kriterier skal være objektive og kønsneutrale.

Efter artikel 6, stk. 2, kan medlemsstaterne undtage arbejdsgivere med færre end 50 arbejdstagere fra forpligtelsen vedrørende lønudviklingen i stk. 1.

Løngennemsigthedsdirektivets artikel 7 fastsætter nærmere regler om lønmodtagernes ret til at anmode om og modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige

lønniveauer fordelt på køn for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Arbejdstagere har ret til at anmode om og skriftligt modtage oplysninger om deres individuelle lønniveauer og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi som dem, jf. artikel 7, stk. 1.

Arbejdstagere skal have mulighed for at anmode om og modtage de nævnte oplysninger gennem deres arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. De skal også have mulighed for at anmode om og modtage oplysningerne gennem et ligebehandlingsorgan, jf. artikel 7, stk. 2.

Hvis de modtagne oplysninger er upræcise eller ufuldstændige, skal arbejdstagerne have ret til personligt eller gennem deres arbejdstagerrepræsentanter at anmode om præciseringer og nærmere oplysninger om alle de fremlagte oplysninger og modtage et begrundet svar, jf. artikel 7, stk. 3.

Arbejdsgivere skal give de nævnte oplysninger inden for en rimelig frist, men under alle omstændigheder senest to måneder efter den dato, hvor anmodningen fremsættes, jf. artikel 7, stk. 4.

2.2.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.2.3.1. Jobansøgeres ret til oplysninger om startløn (§ 1 c)

Da ligelønsloven ikke i dag fastsætter regler om jobansøgeres ret til oplysninger om startløn eller startlønsinterval, anbefaler arbejdsmarkedets parter, at der med henblik på at gennemføre direktivets artikel 5, indsættes en ny bestemmelse i ligelønsloven. Forslaget vil betyde, at ansøgere til en stilling får et bedre fundament for at forhandle løn, da ansøgerne får oplysninger om startløn eller lønintervallet for den påtænkte stilling fra den potentielle arbejdsgiver.

Det foreslås på den baggrund, at der indsættes en ny § 1 c, som skal sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling for ansøgere til en stilling. Bestemmelsen skal dermed fortolkes ud fra dette formål, herunder at der sikres en informeret og gennemsigtig lønforhandling.

Det foreslås således i § 1 c, stk. 1, at arbejdsgivere har pligt til at oplyse jobansøgere om startlønnen eller startlønsintervallet for den pågældende stilling og de relevante bestemmelser om løn i den kollektive overenskomst. Det er forudsat, at der er tale om en stilling, der er ledig, eller som påtænkes besat. Stillingen kan være opslået på forskellig vis, og der er ikke krav om, at stillingen fremgår i et skriftligt jobopslag. Hvordan stillingen er opslået, er ikke afgørende for, om bestemmelsen i den foreslåede § 1 c finder anvendelse. Arbejdsgiver vil have metodefrihed i forhold til, hvordan oplysningerne gives.

Det foreslås samtidig i § 1 c, stk. 2, at en arbejdsgiver ikke i forbindelse med rekruttering må anmode om oplysninger om ansøgers lønhistorik i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold. Med forslaget vil en potentiel arbejdsgiver ikke i rekrutteringsprocessen kunne bruge en ansøgers lønniveau i tidligere ansættelsesforhold som et referencepunkt i lønforhandlingerne til den påtænkte stilling.

Forslaget vil ikke være til hinder for, at arbejdsgiveren kan spørge, hvad ansøgeren forventer at få i løn i stillingen, forudsat at arbejdsgiveren allerede har oplyst om startlønnen eller lønintervallet, samt hvis det er relevant, de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som

arbejdsgiveren anvender i forhold til stillingen. Ansøgeren har også mulighed for på eget initiativ at oplyse om sine forventninger til lønnen i stillingen. Dette vil fortsat være tilladt, og det vil ikke have konsekvenser for den potentielle arbejdsgiver. Arbejdsmarkedets parter har i deres fælles forståelsespapir i den forbindelse lagt vægt på, at det fremgår af betragtning 33, 2. pkt., at det ikke bør være arbejdsgiverne tilladt at spørge eller proaktivt forsøge at indhente oplysninger om den nuværende løn eller lønhistorikken for en ansøger til en stilling.

Forslagene vil gennemføre løngennemsigtsdirektivets artikel 5 i dansk ret.

2.2.3.2. Lønmodtageres adgang til kriterier for fastsættelse af løn mv. og ret til oplysninger om lønniveauer (§ 1 d og § 1 e)

Ligelønsloven indeholder ikke i dag regler om, at lønmodtagere kan få adgang til de kriterier, der bruges til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling. Loven indeholder heller ikke regler, der giver lønmodtagere ret til at modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer for lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

På den baggrund anbefaler arbejdsmarkedets parter, at der med henblik på at gennemføre direktivets artikel 6 og 7, indsættes nye bestemmelser i loven.

Det foreslås således i § 1 d, at enhver arbejdsgiver skal give sine lønmodtagere adgang til de objektive og kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling.

Det bemærkes, at der er tale om en generel adgang. Det indebærer, at det er op til arbejdsgiveren selv at beslutte, hvordan oplysningerne skal stilles rådighed for lønmodtagerne, forudsat at oplysningerne er let tilgængelige. Dette kan f.eks. være i en personalepolitik eller ved oplysning om kollektiv overenskomst og de kriterier for lønfastsættelse m.v., der indgår i overenskomsten.

Oplysningerne skal stilles til rådighed i et format, der er tilgængelig for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov, hvilket følger af den foreslåede § 2 b, jf. lovforslagets § 1, nr. 10. Det kan f.eks. være ved en bestemt størrelse skrifttype, ved oplæsning m.v.

Det fremgår af direktivets betragtning 35, at der ved lønudvikling forstås den proces, hvorved en arbejdstager bevæger sig til et højere lønniveau.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtsdirektivets artikel 6, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås samtidig, at der indsættes en ny bestemmelse i § 1 e, stk. 1, hvorefter en lønmodtager har ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Lønmodtageren kan også anmode om oplysningerne gennem sin lønmodtagerrepræsentant eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan give lønmodtageren de ønskede oplysninger, vil arbejdsgiveren skulle begrunde dette. En arbejdsgiver vil f.eks. ikke kunne oplyse om gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn i en bestemt kategori af ansatte, hvis der kun er kvinder ansat i den pågældende kategori.

Det foreslås i § 1 e, stk. 2, at en arbejdsgiver en gang årligt oplyser sine ansatte om, at de har ret til at modtage de oplysninger, der fremgår af stk. 1, samt om hvordan de ansatte kan få adgang til oplysningerne.

Arbejdsgiveren vil have metodefrihed og vil kunne beslutte, hvordan arbejdsgiveren vil informere sine ansatte om adgangen til at bede om oplysningerne, forudsat at arbejdsgiveren sørger for, at de ansatte oplyses årligt. Fremgår oplysningen f.eks. af arbejdsgiverens intranet, kan der gøres opmærksom på, at de ansatte kan orientere sig om adgangen til at modtage oplysningerne efter § 1 e, stk. 1, samt hvordan de ansatte kan få adgang til oplysninger om deres eget lønniveau m.v.

Det foreslås i § 1 e, stk. 3, at hvis de oplysninger, en lønmodtager modtager i henhold til stk. 1, er upræcise eller ufuldstændige, kan lønmodtageren bede om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger og skal have et begrundet svar fra arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren vil – efter anmodning fra lønmodtageren – skulle præcisere oplysninger om lønmodtagerens individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer for den lønmodtagerkategori, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Lønmodtageren kan anmode sin tillidsrepræsentant eller fagforening om på sine vegne at anmode om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger.

Der er ikke tale om en ny adgang til at anmode om flere oplysninger, end dem der skal gives efter stk. 1, men om en adgang til at få de allerede modtagne oplysninger om lønmodtagerens lønniveau m.v. præciseret.

Det foreslås i § 1 e, stk. 4, at en arbejdsgiver udleverer de ønskede oplysninger efter § 1 e, stk. 1, skriftligt til lønmodtageren senest to måneder efter, at lønmodtageren har anmodet herom. Anmoder lønmodtageren om yderligere og rimelige præciseringer, skal arbejdsgiveren skriftligt besvare anmodningen inden for rimelig tid, hvilket som udgangspunkt er fire uger.

Forslaget vil gennemføre længennemsigthedsdirektivets artikel 7 i dansk ret.

2.3. Lønredegørelser (§§ 5 a - e)

2.3.1. Gældende ret

Der findes ikke i ligelønsloven regler om lønredegørelser for virksomheder med mindst 100 lønmodtagere, som foreskrevet i direktivets artikel 9.

Den gældende § 5 a i ligelønsloven fastlægger, hvornår virksomheder er omfattede af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Efter ligelønslovens § 1, stk. 5, finder bestemmelserne i § 5 a ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst. Bestemmelsen angiver mulighed for ved kollektiv overenskomst at fravige reglerne om kønsopdelt lønstatistik i ligelønslovens § 5 a. Det er en betingelse, at den kollektive overenskomst indeholder de samme forpligtelser, som følger af bestemmelsen. Minimumskravene til indholdet af kønsopdelt lønstatistik og behandlingen heraf er dermed ens, uanset om de følger af § 5 a eller af en kollektiv overenskomst.

Efter ligelønslovens § 5 a, stk. 1, sender Danmarks Statistik hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for det foregående år for hele eller dele af

virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik til virksomheden, når indberetningen gør det muligt. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte lønstatistik, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3.

Det fremgår af de almindelige lovbemærkninger, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L89 som fremsat, s. 4f, at en virksomhed efter anmodning fra Danmarks Statistik indberetter oplysninger om lønudgifter, jf. § 8 i lov om Danmarks Statistik. Virksomheder, der er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening eller en af DA's medlemsorganisationer, er forpligtet i medfør af organisationens vedtægter.

Det fremgår af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2013-14, L 155 som fremsat, s. 8f, at dataindberetningerne er knyttet til CPR-nummer, og lønmodtagerne klassificeres bl.a. efter arbejdsfunktioner og jobstatus ved brug af henholdsvis den 6-cifrede DISCO-kode og den 1-cifrede jobstatuskode.

Det fremgår endvidere af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L89 som fremsat, s. 8f, at kun virksomheder af en vis størrelse, der allerede er fortrolige med information og høring af lønmodtagere, er omfattet af reglerne. Det er således forudsat i loven, at kønsopdelt lønstatistik indgår i virksomhedens interne arbejde med at sikre lige løn, og at dette arbejde sker i regi af de eksisterende samarbejdsfora på virksomheden.

På baggrund af de indberettede oplysninger sender Danmarks Statistik én gang om året gratis en kønsopdelt lønstatistik til de omfattede virksomheder, hvis indberetning af lønoplysninger gør det muligt. Omfattede virksomheder, der indberetter til en arbejdsgiverorganisation, får tilsendt kønsopdelt lønstatistik herfra, i det omfang indberetningen gør det muligt. Virksomheden får meddelelse om, at der er udarbejdet kønsopdelt lønstatistik, og at statistikken er tilgængelig for virksomheden.

Danmarks Statistik sender kønsopdelt lønstatistik digitalt til de virksomheder, der er omfattet af Offentlig Digital Post.

På det offentlige arbejdsmarked modtager Danmarks Statistik oplysninger fra primært KMD, Silkeborg Data og Statens Lønssystemer. Det bemærkes, at hele det offentlige område er omfattet af overenskomstbestemmelser vedrørende kønsopdelt lønstatistik i medfør af § 1, stk. 5. Det betyder, at Danmarks Statistik ikke i dag udarbejder kønsopdelt lønstatistik på det offentlige område. Tilsvarende er store dele af DA/FH-området og finanssektorens område på tidspunktet for lovforslagets fremsættelse omfattet af overenskomstbestemmelser om kønsopdelt lønstatistik.

Ifølge ligelønslovens § 5 a, stk. 2, skal en virksomhed inden den 31. december hvert år selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for det foregående år til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder, når

virksomheden i det foregående år beskæftigede mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3, og

1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation eller

2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

Det fremgår af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L89 som fremsat, s. 9, at virksomheder inden for brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri er undtaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Undtagelsen er en direkte konsekvens af, at kun virksomheder, der har pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Efter ligelønslovens § 5 a, stk. 3, skal kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 og 2 omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.

Ifølge lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L89 som fremsat, s. 9f, omfatter kønsopdelt lønstatistik alle lønmodtagere i virksomheder, som aflønnes efter arbejdet tid. Nogle lønmodtagere aflønnes ikke efter arbejdet tid, men f.eks. efter leveret enhed eller kørt kilometer (f.eks. bude, taxachauffører m.v.). Disse lønmodtagere kan hverken Danmarks Statistik, DA eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening udarbejde lønstatistik for. Beskæftiger en virksomhed både lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, og lønmodtagere, der aflønnes f.eks. per leveret enhed, skal virksomheden udarbejde kønsopdelt lønstatistik for de lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, hvis disse udgør en gruppe på mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem.

Af lovens § 5 a, stk. 4, fremgår det, at hvis virksomheden selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb. På denne måde kan lønmodtagerne på virksomheden påse, at detaljeringsgraden er tilstrækkelig til, at lønforskelle mellem mænd og kvinder er beskrevet. Virksomheder, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik har metodefrihed, således at lønforskellen mellem mænd og kvinder f.eks. kan indekseres eller angives med et procenttal.

Af lovens § 5 a, stk. 5, fremgår det, at hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.

Af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L 89 som fremsat, s. 10f fremgår det, at lønmodtagerrepræsentanterne eller særligt sagkyndige, der bistår dem,

ikke må videregive oplysninger, som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de ansatte, hvis løn konkret sammenlignes. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentanternes mandat.

Efter lovens § 5 a, stk. 6, kan en virksomhed indgå en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn. Indgås sådan en aftale træder ligelønsredegørelsen i stedet for kønsopdelt lønstatistik. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod. Der er ingen formkrav til udarbejdelsen af ligelønsredegørelsen.

2.3.2. Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 9

Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 9 fastsætter nærmere regler for arbejdsgivers pligt til at udarbejde redegørelser for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige lønmodtager og bestemmelser for arbejdsgivers offentliggørelse og om videregivelse af disse redegørelser.

Det fremgår af direktivets artikel 9, stk. 1, at medlemsstater skal sikre, at arbejdsgiverne giver følgende oplysninger om deres organisation:

- a) lønforskellen mellem kønnene,
- b) lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer,
- c) medianlønforskellen mellem kønnene,
- d) medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer,
- e) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere, der modtager supplerende eller variable elementer,
- f) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver lønkvartil,
- g) lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Af direktivets artikel 9, stk. 2-4, fremgår, hvornår arbejdsgivere skal stille disse oplysninger i stk. 1 til rådighed første gang og det efterfølgende interval, arbejdsgiverne skal stille oplysningerne til rådighed i. For arbejdsgivere med 250 eller flere arbejdstagere skal oplysningerne stilles til rådighed senest den 7. juni 2027 og derefter hvert år. For arbejdsgivere med 150-249 arbejdstagere skal oplysningerne stilles til rådighed senest den 7. juni 2027 og derefter hvert tredje år. For arbejdsgivere med 100-149 arbejdstagere skal oplysningerne stilles til rådighed senest 7. juli 2031 og derefter hvert tredje år.

Ifølge direktivets artikel 9, stk. 6, bekræfter arbejdsgiverens ledelse efter høring af arbejdstagerrepræsentanterne, at oplysningerne er korrekte. Arbejdstagerrepræsentanterne skal have adgang til de metoder, som anvendes af arbejdsgiveren.

Efter direktivets artikel 9, stk. 7, meddeles de oplysninger, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a)-g), den myndighed, der er ansvarlig for indsamling og offentliggørelse af sådanne oplysninger i henhold til artikel 29, stk. 3, litra c). Arbejdsgiveren kan offentliggøre de oplysninger, der er

omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a)-f), på sit websted eller gøre dem offentligt tilgængelige på anden vis.

Efter direktivets artikel 9, stk. 9, stiller arbejdsgiverne de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra g), til rådighed for alle deres arbejdstagere og for deres arbejdstageres arbejdstagerrepræsentanter. Arbejdsgiverne stiller efter anmodning oplysningerne til rådighed for arbejdstilsynet og ligebehandlingsorganet. Oplysningerne fra de foregående fire år stilles, hvis de foreligger, ligeledes til rådighed efter anmodning.

Endelig følger det af direktivets artikel 9, stk. 10, at arbejdstagere, arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsyn og ligebehandlingsorganer har ret til at anmode arbejdsgivere om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiverne skal besvare sådanne anmodninger inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar. Hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, skal arbejdsgiveren rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet.

2.3.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det har været et helt afgørende hensyn i gennemførelsen af direktivets artikel 9 om lønredegørelser i videst muligt omfang at følge de anbefalinger, som arbejdsmarkedets parter er kommet med i deres fælles forståelsespapir.

I forhold til de nye lønredegørelser, som skal erstatte ligelønslovens kønsopdelt lønstatistik, er parterne enige om, at den metodefrihed om det statistiske grundlag for at udarbejde lønstatistik, der følger af den nuværende ligelønslovs bestemmelser, fortsat skal være gældende.

Det har derudover været et afgørende hensyn for Beskæftigelsesministeriet, at de nye regler om lønredegørelser i videst muligt omfang skal bygge på det eksisterende system og set-up for udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik. Det betyder, at de virksomheder, der fremover bliver omfattet af reglerne om lønredegørelser, også fremadrettet vil kunne indberette lønoplysninger til enten Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, ligesom de gør i dag efter lov om Danmarks Statistik og reglerne om kønsopdelt lønstatistik i ligelønsloven.

Forslaget om lønredegørelser bygger dermed på, at virksomhederne indberetter de samme lønoplysninger, som de gør i dag, og at virksomhederne på baggrund af disse lønoplysninger vil kunne få udarbejdet og tilsendt en lønredegørelse fra enten Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

Samtidig er parterne i deres forståelsespapir enige om, at arbejdsgivere er ansvarlige for at redegøre for lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, jf. direktivets artikel 9, stk. 1, litra g. Derfor foreslås det, at arbejdsgiveres pligt skal fremgå eksplicit af ligelønsloven, uanset muligheden for fortsat at lade Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation udarbejde lønredegørelserne.

Som noget nyt vil brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, som i dag er fritaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik, fremover blive omfattet af reglerne om lønredegørelser.

Forslaget er en konsekvens af, at disse brancher i dag er undtaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik, fordi virksomhederne ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger efter lov om Danmarks Statistik. Direktivets artikel 9 giver dog ikke mulighed for at undtage særlige brancher fra pligten til at udarbejde lønredegørelser, og derfor vil virksomheder inden for disse brancher – hvis de beskæftiger mindst 100 lønmodtagere – fremover skulle udarbejde lønredegørelser.

Ad § 5 a

Med henblik på at gennemføre direktivets artikel 9 foreslås det på den baggrund at følge parternes anbefaling om at ophæve den gældende ligelønslovs § 5 a om kønsopdelt lønstatistik og erstatte den med nye regler om, at virksomheder med mindst 100 lønmodtagere vil skulle være omfattet af direktivets pligt til at redegøre for lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, jf. direktivets artikel 9, stk. 1, litra g.

Efter direktivets artikel 3, stk. 1, litra h), defineres ”kategori af lønmodtagere” som lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, af arbejdsgiveren og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

Med løn forstås den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser i penge eller naturalier, som en arbejdstager i forbindelse med vedkommendes ansættelse modtager direkte eller indirekte (supplerende eller variable elementer) fra en arbejdsgiver, som svarer til definitionen af løn som følge af EU-Domstolens praksis.

Det fremgår af direktivets betragtning 21, at princippet om lige løn bør overholdes for så vidt angår løn eller andre ydelser, som arbejdstagerne modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier for deres arbejde fra deres arbejdsgiver. I overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis bør begrebet løn ikke kun omfatte løn, men også supplerende eller variable elementer til lønnen. I forbindelse med supplerende eller variable elementer bør der tages hensyn til ydelser ud over den almindelige grund- eller minimumsløn, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier. Sådanne supplerende eller variable elementer kan omfatte, men er ikke begrænset til, bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter, bolig- og fødevaretilskud, uddannelsesgodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Begrebet løn bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov, kollektiv overenskomst og/eller praksis i hver medlemsstat.

Det foreslås på den baggrund at indsætte en ny § 5 a om, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere vil skulle udarbejde en lønredegørelse for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Baggrunden for, at arbejdsgiverne selv skal udarbejde denne lønredegørelse er, at lønredegørelsen skal foretages på baggrund af arbejdsgivers kategorisering af sine lønmodtagere ud fra hvem, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi på virksomheden.

Det foreslås endvidere, at arbejdsgiveren vil skulle stille lønredegørelsen til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. I det tilfælde, hvor videregivelsen af lønredegørelsen medfører direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificérbar lønmodtagers løn, vil videregivelse kun kunne ske til en lønmodtagerrepræsentant eller til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, jf. den foreslåede bestemmelse i § 2 a, stk. 3.

Ad § 5 b

I forlængelse af den foreslåede nye bestemmelse i § 5 a foreslås det at indsætte en ny § 5 b om, at Danmarks Statistik for at lempe de administrative byrder for virksomheder i Danmark vil kunne hjælpe virksomhederne med at udarbejde de nye lønredegørelser på en måde, som i videst muligt omfang bygger på de eksisterende rammer for virksomhedernes lønindberetninger til kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås i den nye § 5 b, at virksomheder med mindst 100 lønmodtagere ligesom i dag vil indberette lønoplysninger til enten Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, som på den baggrund gratis vil udarbejde og fremsende en lønredegørelse til virksomheden.

Lønredegørelsen vil fremover indeholde følgende oplysninger, som følger af direktivets artikel 9, stk. 1, litra a-g:

- a) lønforskellen mellem kønnene,
- b) lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer,
- c) medianlønforskellen mellem kønnene,
- d) medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer,
- e) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der modtager supplerende eller variable elementer,
- f) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver lønkvartil
- g) lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Parterne er enige om, at Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation vil kunne udarbejde lønredegørelserne ud fra samme metode og standardberegning, som anvendes i dag.

Med forslaget vil virksomheder få mulighed for at få hjælp fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation til at udarbejde lønredegørelse for litra g for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer. Tilsvarende gør sig gældende med hensyn til den lønredegørelse, der skal udarbejdes efter litra a)-f).

På virksomheder, der anvender den 6-cifrede DISCO-kode og jobstatuskode til indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller egne indsamlede løndata fra for eksempel SLS, vil lønredegørelsen kunne udarbejdes af enten Danmarks Statistik eller via anvendelse af disses data, idet den metodefrihed for det statistiske grundlag for at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, der følger af den nugældende ligelønslov, fortsat skal være gældende.

Parterne er samtidig enige om, at en virksomhed er forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, stk. 2, litra g, for hele eller dele af virksomheden for det foregående år, når de

oplysninger, som er indeholdt i lønredegørelser fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation om lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, ikke afspejler de kategorier af lønmodtagere, der findes på virksomheden, jf. § 1 a, stk. 10.

Med forslaget tydeliggøres det, at det vil være arbejdsgiverens ansvar, at den lønredegørelse, som virksomheden vil få tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, er retvisende for virksomheden. Såfremt dette ikke er tilfældet, skal virksomheden udarbejde sin egen lønredegørelse om lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer. Baggrunden er, at den lønredegørelse, som udarbejdes af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, vil være udarbejdet på baggrund af DISCO-koder, som er et klassifikationssystem, der gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion. Kategorisering af lønmodtagere efter løngennemsnitlighedsdirektivet er imidlertid ikke begrænset til lønmodtagere, der udfører samme arbejdsfunktion, men omfatter også lønmodtagere, der udfører arbejde af samme værdi. Kategoriseringen af lønmodtagere vil være specifik for den enkelte virksomhed, og en kategorisering på baggrund af DISCO-koder vil derfor ofte ikke være tilstrækkelig.

Det vil derfor i mange tilfælde være nødvendigt for arbejdsgiveren at supplere den lønredegørelse, som er modtaget fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, med en lønredegørelse foretaget på baggrund af arbejdsgivers egen kategorisering af sine lønmodtagere ud fra hvem, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Arbejdsgiveren har metodefrihed ved udarbejdelsen af kategoriseringen af sine lønmodtagere.

Benytter arbejdsgiveren lønredegørelsen fra Danmarks Statistik, arbejdsgiverforeningens løndata, egne indsamlede løndata fra for eksempel SLS eller arbejdsgivers egne løndata, sådan som det er praksis efter den nugældende ligelønslov, hvor der er metodefrihed for udarbejdelse af det statistiske grundlag for kønsopdelt lønstatistik, er det arbejdsgiverens ansvar, at denne lever op til direktivets krav.

Virksomheder, der selv udarbejder lønredegørelser, vil have metodefrihed til at udarbejde lønredegørelsen, så længe den indeholder de elementer, som fremgår af den foreslåede § 5 b, stk. 2. Virksomheden vil skulle redegøre for udformningen, metoderne og det anvendte lønbegreb overfor lønmodtagerne.

Efter direktivets artikel 3, stk. 1, litra h), defineres ”kategori af lønmodtagere” som lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, af arbejdsgiveren og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

Med løn forstås den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser i penge eller naturalier, som en arbejdstager i forbindelse med vedkommendes ansættelse modtager direkte eller indirekte (supplerende eller variable elementer) fra en arbejdsgiver, som svarer til definitionen af løn som følge af EU-Domstolens praksis.

Det fremgår af direktivets betragtning 21, at princippet om lige løn bør overholdes for så vidt angår løn eller andre ydelser, som arbejdstagerne modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier

for deres arbejde fra deres arbejdsgiver. I overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis bør begrebet løn ikke kun omfatte løn, men også supplerende eller variable elementer til lønnen. I forbindelse med supplerende eller variable elementer bør der tages hensyn til ydelser ud over den almindelige grund- eller minimumsløn, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier. Sådanne supplerende eller variable elementer kan omfatte, men er ikke begrænset til, bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter, bolig- og fødevaretilskud, uddannelsesgodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Begrebet løn bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov, kollektiv overenskomst og/eller praksis i hver medlemsstat.

Det foreslås, at de lønredegørelser, som virksomheden vil få tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, kun vil omfatte lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid. For lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal virksomheden selv udarbejde en lønredegørelse.

Forslaget er en konsekvens af, at Danmarks Statistik ikke kan udarbejde lønstatistik for lønmodtagere, der ikke aflønnes efter tid. Samtidig giver direktivet ikke mulighed for at undtage bestemte medarbejdergrupper fra arbejdsgivers lønredegørelse. Forslaget svarer til den gældende bestemmelse i § 5 a, stk. 3.

Det foreslås, at virksomhedens lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, vil få ret til at bede om yderligere præciseringer af lønredegørelsens data, og arbejdsgiverne skal besvare sådan en anmodning inden for to måneder.

Som noget nyt foreslås det, at også virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri fremover vil skulle udarbejde lønredegørelser, hvis de beskæftiger mindst 100 lønmodtagere. Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation vil således fremover anmode disse virksomheder med mindst 100 lønmodtagere om at indberette lønoplysninger til brug for udarbejdelse af lønredegørelser på lige fod med virksomheder i øvrige brancher.

Brancherne er i dag undtaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik, fordi virksomhederne ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger efter lov om Danmarks Statistik. Direktivets artikel 9 giver dog ikke mulighed for at undtage særlige brancher fra pligten til at udarbejde lønredegørelser. Dog vil disse virksomheder ikke være omfattet af § 5 b, stk. 2, litra g.

Endelig foreslås det at følge parternes anbefaling om også at lade virksomheder med mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn med samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode og jobstatuskode eller et tilsvarende klassifikationssystem, omfatte af pligten til at udarbejde lønredegørelse efter den foreslåede § 5 b, stk. 2, litra a-f, stk. 4, samt stk. 5, 2. og 3. pkt.

Arbejdsmarkedets parter har i deres fælles forståelsespapir lagt til grund, at kun virksomheder med mindst 100 lønmodtagere vil skulle være omfattet af direktivets pligt til at redegøre for lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, jf. direktivets artikel 9, stk. 1, litra g.

Parternes anbefaling er udtryk for et balanceret kompromis mellem de nationale regler om kønsopdelt lønstatistik, der med dette lovforslag foreslås ophævet, og direktivet. Parterne vurderer, at det ikke er hensigtsmæssigt at beholde de eksisterende regler om kønsopdelt lønstatistik og lade

direktivets regler om udarbejdelse af lønredegørelser gælde parallelt. Beskæftigelsesministeriet har i dialog med Danmarks Statistik og DA sikret, at de eksisterende rammer for kønsopdelt lønstatistik, som virksomhederne allerede i dag benytter sig af, i videst muligt omfang genbruges til at udarbejde de nye lønredegørelser.

I den forbindelse bemærkes, at da virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri ikke i dag er omfattet af de eksisterende regler om kønsopdelt lønstatistik, vil det kun være virksomheder i disse brancher med mindst 100 lønmodtagere, der omfattes af de nye regler om lønredegørelser.

Ad § 5 c

Efter løngennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 2-4, skal en arbejdsgiver stille virksomhedens lønredegørelse vedrørende det foregående år til rådighed senest den 7. juni i hhv. 2027 og 2031 afhængig af virksomhedens størrelse.

Fristen den 7. juni er fastsat som en direkte konsekvens af tidspunktet for direktivets endelige vedtagelse og er således ikke fastsat under hensyntagen til, hvad der er hensigtsmæssigt eller optimalt i forhold til indsamling og behandling af lønoplysninger for det foregående år med henblik på at udarbejde lønstatistik.

Henset til, at medlemslandene efter løngennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 8, kan vælge selv at indsamle oplysningerne på grundlag af administrative data, såsom data fra arbejdsgiverne, og til, at arbejdsmarkedets parter er enige om at anvende det eksisterende system for kønsopdelt lønstatistik, jf. ovenfor, foreslås det at fravige den fastsatte frist den 7. juni og i stedet indsætte en frist til den 1. september, som er den frist, der gælder for kønsopdelt lønstatistik.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en fastholdelse af den gældende frist den 1. september i ligelønslovens § 5 a, stk. 1, samlet set sikrer en bedre opfyldelse af direktivets formål med lønredegørelser, som er at give retvisende lønoplysninger til lønmodtagerne. Fristen den 1. september sikrer, at Danmarks Statistik har mulighed for at kvalitetssikre de løndata, som de modtager fra virksomhederne, og dermed udarbejde en retvisende lønredegørelse.

Det foreslås på den baggrund, at der i en ny § 5 c fastsættes nærmere regler om frister for, hvornår Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation vil skulle sende lønredegørelser efter § 5 b til virksomhederne.

Til virksomheder med mindst 250 lønmodtagere vil lønredegørelserne blive sendt første gang senest den 1. september 2028 og derefter hvert år.

Til virksomheder med mellem 150-249 lønmodtagere vil lønredegørelserne blive sendt første gang senest den 1. september 2028 og derefter hvert tredje år.

Til virksomheder med mellem 100-149 lønmodtagere og til virksomheder med mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode og jobstatuskode eller et tilsvarende klassifikationssystem, vil lønredegørelserne blive sendt første gang senest den 1. september 2031 og derefter hvert tredje år.

Fristerne er blevet fastsat i tæt dialog med Danmarks Statistik og DA.

Ad § 5 d

Det foreslås i § 5 d, stk. 1, at en virksomhed vil kunne vælge selv at udarbejde en lønredegørelse, uanset om virksomheden også har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Forslaget svarer til den eksisterende mulighed i ligelønslovens § 5 a, stk. 4, hvorefter virksomheder kan vælge selv at udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås samtidig at indsætte en bestemmelse i § 5 d, stk. 2, om, at en virksomhed er forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse, når virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, eller virksomheden ikke har modtaget en lønredegørelse for Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Forslaget svarer til den eksisterende krav i ligelønslovens § 5 a, stk. 2, om hvornår en virksomhed selv skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås videre at indsætte en bestemmelse i § 5 d, stk. 3, om, at hvis virksomheden selv udarbejder lønredegørelsen, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for lønredegørelsens udformning og for det anvendte lønbegreb. Forslaget svarer til den eksisterende krav i ligelønslovens § 5 a, stk. 4, om at virksomheden skal redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Det foreslås, at hvis en virksomhed vælger selv at udarbejde en lønredegørelse efter stk. 1, skal denne udarbejdes efter fristerne fastsat i § 5 c. Hvis en virksomhed er forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse, enten fordi virksomheden ikke har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, eller fordi den lønredegørelse virksomheden har modtaget, ikke er retvisende, skal denne udarbejdes senest den 31. december i det pågældende år.

Ad § 5 e

Det foreslås, med henblik på at gennemføre direktivets artikel 9, stk. 7, og artikel 29, stk. 3, og på baggrund af parternes aftale, at en virksomhed vil skulle udlevere virksomhedens lønredegørelse til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest en måned efter modtagelsen fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation af den endelige lønredegørelse efter den foreslåede § 5 b eller færdiggørelsen af virksomhedens egen lønredegørelse efter den foreslåede § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 4 og § 5 d, stk. 1 og 2.

Efter direktivets artikel 9, stk. 6, bekræfter arbejdsgiverens ledelse efter høring af arbejdstagerrepræsentanterne, at oplysningerne er korrekte. Arbejdstagerrepræsentanterne skal have adgang til de metoder, som anvendes af arbejdsgiveren.

Det foreslås, at arbejdsgiver efter høring af lønmodtagerrepræsentanten vil skulle sikre, at de oplysninger og metoder, der ligger til grund for lønredegørelser for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, dvs. § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g. Lønmodtagerrepræsentanter, hvis sådan findes, skal have adgang til de metoder, som virksomheden har anvendt. Dette svarer til den gældende lov § 5 a, stk. 4, hvorefter virksomheder, der selv udarbejder

kønsopdelt lønstatistik, over for virksomhedens lønmodtagere skal redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Det foreslås samtidig, at hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser fra de fire foregående år, der er udarbejdet efter den foreslåede § 5 a, stk. 1 eller § 5 b, stk. 2, litra g, vil arbejdsgiveren efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skulle stille dem til rådighed. Det er alene virksomheder med mere end 250 lønmodtagere, der årligt er omfattet af pligten til enten selv at udarbejde lønredegørelser eller anvende lønredegørelser udarbejdet af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

Forslagene til §§ 5 a-e vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 9 i dansk ret.

2.4. Fælles lønvurdering (§ 5 f)

2.4.1. Gældende ret

Der er ikke i dansk ret en pligt for virksomheder til at foretage fælles lønvurderinger som opfølgning på virksomhedens kønsopdelte lønstatistik. Ligelønslovens § 5 a, stk. 6, indeholder en bestemmelse om en udarbejdelse af redegørelser for ligeløn som alternativ til de kønsopdelte lønstatistikker, der udarbejdes efter § 5 a, stk. 1.

2.4.2. Løngennemsigthedsdirektivets artikel 10

Løngennemsigthedsdirektivets artikel 10 fastsætter nærmere regler for, hvornår en arbejdsgiver sammen med lønmodtagerrepræsentanterne skal udarbejde en fælles lønvurdering, samt hvordan arbejdsgiver skal følge op på den fælles lønvurdering.

Efter direktivets artikel 10, stk. 1, træffer medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre, at arbejdsgivere, som er underlagt lønredegørelse i henhold til artikel 9, i samarbejde med deres arbejdstagerrepræsentanter foretager en fælles lønvurdering, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:

- a) lønredegørelsen viser en forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 % i en given kategori af arbejdstagere
- b) arbejdsgiveren har ikke begrundet en sådan forskel i det gennemsnitlige lønniveau i objektive, kønsneutrale kriterier
- c) arbejdsgiveren har ikke rettet op på en sådan ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau senest seks måneder efter datoen for indgivelsen af lønredegørelsen.

Efter direktivets artikel 10, stk. 2, foretages den fælles lønvurdering for at kortlægge, forebygge og rette op på forskelle i lønnen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere, som ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale faktorer, og skal omfatte følgende:

- a) en analyse af andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere
- b) oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige arbejdstagere og supplerende eller variable elementer for hver kategori af arbejdstagere
- c) eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere
- d) årsagerne til sådanne forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier som fastsat af arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren i fællesskab
- e) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere, som nød godt af en lønforbedring efter deres tilbagevenden på arbejdet som følge af barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov eller omsorgsorlov,

hvis denne forbedring fandt sted i den relevante kategori af arbejdstagere i den periode, hvor orloven blev afholdt

f) foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier

g) en evaluering af effektiviteten af foranstaltninger fra tidligere fælles lønvurderinger.

Efter direktivets artikel 10, stk. 3, stiller arbejdsgiverne den fælles lønvurdering til rådighed for arbejdstagerne og arbejdstagerrepræsentanterne og meddeler den til overvågningsorganet i henhold til artikel 29, stk. 3, litra d). De stiller den efter anmodning til rådighed for arbejdstilsynet og ligebehandlingsorganet.

Det følger af direktivets artikel 10, stk. 4, at ved gennemførelsen af foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering, retter arbejdsgiveren op på ubegrundede lønforskelle inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. Arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet kan anmodes om at deltage i processen. Gennemførelsen af foranstaltningerne skal omfatte en analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller indførelse af sådanne systemer for at sikre, at enhver direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn udelukkes.

2.4.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Arbejdsmarkedets parter har i deres fælles forståelsespapir lagt til grund, at en arbejdsgivers pligt til at følge op på en lønredegørelse, der viser lønforskelle mellem kønnene, der ikke kan begrundes i objektive kønsneutrale kriterier, skal ske i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden, såfremt sådanne findes.

Med henblik på at gennemføre direktivets artikel 10 foreslås det at indsætte en ny bestemmelse i § 5 f, som fastlægger hvilke betingelser, der skal være opfyldt for, at der er krav om at udarbejde en fælles lønvurdering.

Det foreslås således i § 5 f, stk. 1, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere, der er blevet anmodet om yderligere præciseringer eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 2 og 3, og § 5 d, stk. 1 og 2, såfremt lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, skal rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter på virksomheden, hvis sådanne findes.

Forslaget gennemfører længennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 10, 3. pkt., sammenholdt med artikel 10, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås samtidig i § 5 f, stk. 2, at hvis arbejdsgiveren ikke har rettet op på en sådan ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau senest seks måneder efter datoen for modtagelsen eller udarbejdelsen af lønredegørelsen, og hvis lønredegørelsen viser en ubegrundet forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 pct. i en given kategori af arbejdstagere, skal virksomheden i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden udarbejde en fælles lønvurdering. Alle tre betingelser skal være opfyldt før, at pligten til at udarbejde en fælles lønvurdering indtræder. Denne del af bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 10, stk. 2, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 f, stk. 3, at indsætte en direktivnær opstilling af de elementer, der skal indgå i den fælles lønvurdering, som svarer til direktivets artikel 10, stk. 2, litra a-g, og artikel 10, stk. 4, 3. pkt.

Det foreslås i § 5 f, stk. 4, at en arbejdsgiver skal gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne indenfor en rimelig frist. Arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen.

Det foreslås endelig i § 5 f, stk. 5, at arbejdsgiveren stiller den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. Arbejdsgiveren stiller efter anmodning den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Med forslagene vil der blive fastsat detaljerede regler for, hvornår og hvordan en arbejdsgiver vil være forpligtet til at udarbejde en fælles lønvurdering sammen med virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter.

Forslagene er udtryk for en direktivnær implementering af løngennemsigthedsdirektivets artikel 10 i dansk ret.

2.5. Bevisbyrde i og forældelse af sager om ligeløn (§ 6, stk. 3-4, og § 6 d)

2.5.1. Gældende ret

Ifølge den gældende § 6, stk. 1, i ligelønsloven, kan en lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, søge kravet fastslået ved domstolene. Efter bestemmelsens stk. 2, skal en person, der anser sig for krænket efter princippet i § 1, påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Hvis dette opfyldes, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Bevisbyrdereglen i den gældende § 6, stk. 2 blev nyaffattet med forbindelse med Danmarks implementering af Rådets direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (bevisbyrdedirektivet). Direktivet havde til formål at sikre større effektivitet i de foranstaltninger, som medlemsstaterne træffer i henhold til ligebehandlingsprincippet. Direktivets implementering medførte desuden ændringer i blandt andet lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.(ligebehandlingsloven).

Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L78 som fremsat, s. 1997, at bevisbyrdereglen i ligelønsloven § 6, stk. 2, lever op til de EU-retlige bevisbyrderregler, som er udtrykt i præmisserne til Danfoss-sagen. Her fastslog EU-Domstolen, at manglende gennemskuelighed i en virksomheds lønfastsættelsessystem bevirker, at arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at den førte lønpolitik ikke er udtryk for forskelsbehandling, når en kvindelig lønmodtager på grundlag af forholdsvis omfattende personalemateriale godtgør, at kvindelige medarbejdere aflønnes lavere end mandlige kollegaer. Det følger endvidere, at når lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder kan konstateres, vil der være tale om en faktisk omstændighed, jf. bevisbyrdedirektivets artikel 4. Formuleringen af bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens bevisbyrderregel.

Der er ikke i ligelønsloven fastsat særlige regler om forældelse i sager om ligeløn. De almindelige regler om forældelse af fordringer på penge eller andre ydelser, som følger af forældelsesloven, finder således anvendelse.

Forældelsesfrister regnes som udgangspunkt fra det tidligste tidspunkt, til hvilket fordringshaveren kunne kræve at få fordringen opfyldt, medmindre andet følger af andre bestemmelser, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1.

Det afgørende er således ikke det tidspunkt, hvor fordringshaveren faktisk kræver opfyldelse, men det tidligste tidspunkt, til hvilket opfyldelse kunne være krævet.

Den almindelige forældelsesfrist er 3 år, medmindre andet følger af andre bestemmelser, jf. forældelseslovens § 3, stk. 1. Hvis fordringshaveren var ubekendt med fordringen eller skyldneren, regnes forældelsesfristen først fra den dag, da fordringshaveren fik eller burde have fået kendskab her til, jf. forældelseslovens § 3, stk. 2. Forældelsesfristen kan højst være henholdsvis 10 eller 30 år for en række nærmere angivne krav der følger af forældelseslovens § 3, stk. 3, nr. 1-4.

Ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, er forældelsesfristen 5 år, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1. Den 5-årige forældelsesfrist er således en særlig forældelsesfrist, som ifølge bemærkningerne til bestemmelsen navnlig er begrundet i, at lønmodtageren typisk ikke vil rejse krav mod arbejdsgiver, mens ansættelsesforholdet består. Det følger endvidere af bemærkningerne, at 5-års fristen kan suspenderes ved utilregnelig uvidenhed og suppleres af den almindelige absolutte 10 års frist i forældelseslovens § 3, stk. 3, nr. 4, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, L165 som fremsat, s. 5591.

Reglerne om afbrydelse af forældelse følger af forældelseslovens kapitel 5 (§§ 15-19), mens reglerne om foreløbig afbrydelse af forældelse følger af kapitel 6 (§§ 20-22). Forældelsesloven sonderer mellem 'egentlig' afbrydelse og 'foreløbig' afbrydelse af forældelsen, således at der ved 'egentlig' afbrydelse løber en helt ny forældelsesfrist, mens 'foreløbig' afbrydelse er karakteriseret ved, at der, når den 'foreløbige' foranstaltning finder sted inden forældelsesfristens udløb, gives en vis kortere frist efter foranstaltningens ophør med henblik på, at 'egentlig' afbrydelse – f.eks. ved sagsanlæg – kan ske inden for denne tillægsfrist, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, L165 som fremsat, s. 5598.

Efter forældelseslovens § 15, afbrydes forældelsen, når skyldneren over for fordringshaveren udtrykkeligt eller ved sin handlemåde erkender sin forpligtelse.

Efter forældelseslovens § 16, stk. 1, afbrydes forældelsen, når fordringshaveren foretager retslige skridt mod skyldneren med henblik på at erhverve dom, betalingspåkrav påtegnet af fogedretten, voldgiftskendelse eller anden bindende afgørelse, der fastslår fordringens eksistens og størrelse, og forfølger disse skridt inden for rimelig tid. Af bestemmelsens stk. 2, følger, at såfremt fordringen gøres gældende ved domstol, sker afbrydelsen 1) ved indlevering af stævning eller betalingspåkrav til retten, 2) når påstand om fordringen nedlægges under retssagen, herunder som modkrav, 3) når fordringen under retssagen bliver gjort gældende til modregning, dog kun i det omfang fordringen dækkes af hovedfordringen, eller 4) ved skyldnerens indlevering af stævning til retten med påstand om, at fordringen ikke består. Af bestemmelsens stk. 3, følger videre, at såfremt det er aftalt, at tvist om en fordring skal afgøres ved voldgift, eller er anden særlig afgørelsesmåde hjemlet, sker afbrydelsen, når fordringshaveren iværksætter, hvad der fra dennes side skal gøres for at sætte sagen i gang. Stk. 2, nr. 2-4, gælder tilsvarende.

Når forældelsen afbrydes, løber en ny forældelsesfrist, hvis længde bestemmes efter reglerne i forældelsesloven, jf. forældelseslovens § 19, stk. 1. Den nye frist løber fra det fastsatte tidspunkt, der

følger af bestemmelsens stk. 2-6. Det følger eksempelvis, at sker afbrydelse ved skyldners erkendelse af forpligtelsen, regnes den nye forældelsesfrist fra dagen for erkendelsen, jf. stk. 2, og sker afbrydelsen ved foretagelse af retslige skridt som nævnt i § 16, regnes den nye frist fra den dag, da retsforlig indgås, dom afsiges, betalingspåkrav påtegnes af fogedretten, eller anden afgørelse træffes, jf. stk. 3.

Det følger blandt andet af forældelseslovens § 20, at såfremt fordringshaveren inden forældelsesfristens udløb har foretaget et retsligt skridt, f.eks. anlægger sag, men fører dette ikke til forlig eller realitetsafgørelse, indtræder forældelse tidligst 1 år efter, at fordringshaveren har fået meddelelse om, at sagen er afsluttet. Har fordringshaveren ikke fået sådan meddelelse inden rimelig tid, regnes fristen fra det tidspunkt, da fordringshaveren fik kendskab til forholdet eller burde have søgt oplysning herom. Fordringshaveren kan ikke opnå den 1-årige forlængelse, hvis 1) det retslige skridt åbenbart ikke kunne føre til en realitetsafgørelse, 2) fordringshaveren hæver sagen, selv om en realitetsafgørelse kunne være opnået, eller 3) det beror på fordringshaverens valg ved indleveringen af et betalingspåkrav til fogedretten, at en realitetsafgørelse ikke træffes.

Efter forældelseslovens § 21, udskydes forældelsen, når der rettidigt verserer eller gennemføres en sag, en myndighedsbehandling, syn og skøn, eller forhandlinger, som afklarer eller kan afklare fordringen. Forældelsen indtræder tidligst 1 år efter henholdsvis sagens eller myndighedsbehandlings endelige afgørelse, og efter syn og skøn eller forhandlingerne er afsluttet.

2.5.2. Løngennemsigthedsdirektivets artikel 18 og 21

Ifølge direktivets artikel 18, stk. 1, skal medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale retssystemer træffe passende foranstaltninger til at sikre, at når arbejdstagere, der mener sig krænket, fordi princippet om lige løn ikke er anvendt over for dem, over for en kompetent myndighed eller national domstol påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det sagsøgte at bevise, at der ikke har fundet nogen direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling sted.

I forbindelse med administrative eller retslige procedurer vedrørende en påstået direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling, hvor en arbejdsgiver ikke har gennemført løngennemsigthedsforpligtelserne i artikel 5, 6, 7, 9 og 10, skal medlemsstaterne sikre, at det i det tilfælde påhviler arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har fundet en sådan forskelsbehandling sted, jf. artikel 18, stk. 2, 1. pkt. Stk. 2, 1. pkt. finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at overtrædelsen af forpligtelserne i artikel 5, 6, 7, 9 og 10 var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning, jf. artikel 18, stk. 2, 2. pkt.

Direktivets artikel 21 fastsætter regler for forældelsesfrister i henhold til direktivet. Artikel 21, stk. 1, foreskriver, at der skal gælde visse forældelsesfrister for krav om lige løn. Ifølge artikel 21, stk. 2, skal medlemsstater sikre, at en forældelsesfrist suspenderes eller, afhængig af national ret, afbrydes, så snart en sagsøger tager skridt ved at gøre arbejdsgiveren bekendt med et krav eller ved at anlægge sag ved en domstol direkte eller gennem arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet eller ligebehandlingsorganet.

2.5.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.5.3.1. Bevisbyrde

Det er Beskæftigelsesministeriets og arbejdsmarkedets parter vurdering, at den gældende bestemmelse om delt bevisbyrde i ligelønslovens § 6, stk. 2, som skal anvendes i ligelønssager, opfylder

direktivets artikel 18, stk. 1. Ligelønslovens § 6, stk. 2, gennemfører artikel 19, stk. 1-3, i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv 2006/54, som har samme ordlyd som løngennemsigthedsdirektivets artikel 18, stk. 1.

Med henblik på at gennemføre direktivets artikel 18, stk. 2, og på baggrund af arbejdsmarkedets parter anbefaling, foreslås det at indsætte et nyt stk. 3 i § 6 i ligelønsloven om, at der er påvist faktiske omstændigheder, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f. Konsekvensen af manglende opfyldelse af disse pligter er, at det herefter påhviler arbejdsgiveren at bevise, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af køn.

De nævnte bestemmelser omhandler jobansøgers ret til oplysninger om startløn, arbejdsgivers pligt til at give adgang til oplysninger om de objektive og kønsneutrale kriterier, som anvendes til lønfastsættelse samt oplysninger om løn, lønniveauer og lønudvikling til lønmodtagere samt reglerne om lønredegørelser og fælles lønvurdering.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 18, stk. 2, 1. afsnit, i dansk ret.

Det foreslås samtidig at indsætte et nyt stk. 4 i § 6 i ligelønsloven, som fastslår, at hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at den manglende efterlevelse var åbenbart uforsætligt og af mindre betydning, vil stk. 3. ikke finde anvendelse. Dette er anbefalet af arbejdsmarkedets parter i deres fælles forståelsespapir om gennemførelsen af direktivet i dansk ret, således som direktivet muliggør.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 18, stk. 2, 2. afsnit, i dansk ret.

2.5.3.2. Forældelse

Det er Beskæftigelsesministeriets og arbejdsmarkedets parter vurdering, at dansk ret i et vist omfang lever op til direktivets forældelsesregler, idet forældelseslovens § 3, stk. 2, fastslår, at forældelsesfristen først begynder at løbe, når fordringshaveren (dvs. lønmodtageren) fik eller burde have fået kendskab til kravet, og idet der er en 5-årig forældelse for lønkrav i dansk ret.

Det er imidlertid vurderingen, at der er behov for lette adgangen til at afbryde forældelsen af et lønkrav efter ligelønsloven.

Arbejdsmarkedets parter har vurderet, at der er behov for at tydeliggøre, at forældelsen af lønkrav efter ligelønsloven afbrydes, når fordringshaver gør skyldner bekendt med kravet.

På den baggrund foreslås en ny bestemmelse i § 6 c, hvorefter forældelse for påståede krav for manglende overholdelse af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, afbrydes midlertidigt i 6 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen indtræder tidligst et år efter, at arbejdsgiveren er gjort bekendt med kravet. Den midlertidige afbrydelse kan kun ske én gang.

Forslaget vil betyde, at forældelsesfristen afbrydes midlertidigt i 6 måneder fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren gør arbejdsgiveren bekendt med kravet. Arbejdsgiveren skal være gjort bekendt med kravet inden den 5-årige forældelsesfrist udløber. Såfremt arbejdsgiveren ikke inden for de 6 måneder imødekommer kravet, vil lønmodtagerens krav fortsat bestå, og forældelsen vil fortsat løbe.

Forslaget vil endvidere betyde, at forældelsen tidligst indtræder et år efter, at forældelsen er afbrudt midlertidigt. Det vil sige, at når den midlertidige afbrydelse på 6 måneder har fundet sted, vil der løbe en kortere frist på 1 år med henblik på, at 'egentlig' afbrydelse, f.eks. ved sagsanlæg, kan ske inden for denne tillægsfrist. Tillægsfristen på 1 år vil blive aktuel i tilfælde, hvor den midlertidige afbrydelse finder sted i nær tidsmæssig sammenhæng med forældelsesfristens udløb. Her vil det for lønmodtageren være muligt at opnå en forældelsesfrist på knapt 6 år, bestående af den gældende 5-årige forældelsesfrist for lønkrav, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1, med tillæg af den foreslåede frist på 1 år.

Den foreslåede adgang til at afbryde forældelsen af et lønkrav vil supplere de gældende regler om afbrydelse af forældelse i §§ 15 og 16 i forældelsesloven.

Forslaget vil gennemføre direktivets artikel 21 i dansk ret.

2.6. Oprettelse af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn (ny § 7)

2.6.1. Gældende ret

Efter § 2, stk. 2, i lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution – skal Institut for Menneskerettigheder fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, herunder ved at

- 1) bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
- 2) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og
- 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Bestemmelsen gennemfører artikel 20 i Europa-Parlaments og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), hvorefter medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn.

Der findes ikke i dag regler om, at Danmark skal have et udpeget overvågningsorgan for ligeløn, der skal indsamle virksomheders lønredegørelser, fælles lønvurderinger og samle data om antallet og arten af klager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for de kompetente myndigheder, herunder ligebehandlingsorganer, og krav, der er indbragt for de nationale domstole, og indsende disse til EU-Kommissionen.

2.6.2. Direktivets artikel 29

Efter direktivets artikel 29, stk. 1, sikrer medlemsstaterne en konsekvent og koordineret overvågning af og støtte til anvendelsen af princippet om ligeløn og håndhævelsen af alle tilgængelige retsmidler.

Efter direktivets artikel 29, stk. 2, udpeger hver medlemsstat et organ til at overvåge og støtte gennemførelsen af de nationale foranstaltninger til gennemførelse af dette direktiv og træffer de nødvendige foranstaltninger til sikring af, at organet fungerer korrekt. Overvågningsorganet kan være

en del af et eksisterende organ eller en eksisterende struktur på nationalt plan. Medlemsstaterne kan udpege flere end ét organ med henblik på oplysning og dataindsamling, forudsat at overvågnings- og analysefunktionerne omhandlet i stk. 3, litra b), c) og e), sikres via et centralt organ.

Efter direktivets artikel 29, stk. 3, sikrer medlemsstaterne, at overvågningsorganets opgaver omfatter følgende:

- a) at øge bevidstheden blandt offentlige og private virksomheder og organisationer, arbejdsmarkedets parter og offentligheden med henblik på at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigthed, herunder ved at imødegå intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi
- b) at analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle værktøjer til støtte for vurdering af lønforskelle, navnlig ved at gøre brug af EIGE's analytiske arbejde og værktøjer
- c) at indsamle data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til artikel 9, stk. 7, og straks offentliggøre de data, der er omhandlet i artikel 9, stk. 1, litra a)-f), på en let tilgængelig og brugervenlig måde, der muliggør en sammenligning mellem arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat, og sikre at dataene fra de fire foregående år er tilgængelige, hvis de foreligger
- d) at indsamle de fælles lønvurderingsrapporter i henhold til artikel 10, stk. 3
- e) at samle data om antallet og arten af klager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for de kompetente myndigheder, herunder ligebehandlingsorganer, og krav, der er indbragt for de nationale domstole.

Efter direktivets artikel 29, stk. 4, sender medlemsstaterne senest den 7. juni 2028 og derefter hvert andet år i en enkelt indsendelse Kommissionen de data, der er omhandlet i stk. 3, litra c), d) og e).

2.6.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

For at styrke overvågningen og håndhævelse af ligeløn på det danske arbejdsmarked har arbejdsmarkedets parter anbefalet at oprette et særligt organ med fokus på ligeløn kaldet Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn i tæt samarbejde med hovedorganisationerne på det danske arbejdsmarked.

Formålet med forslaget er at sikre, at de opgaver, som i direktivet er henlagt til hhv. det nationale ligebehandlingsorgan og det nye overvågningsorgan, fremover samles i ét organ hos Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn med fokus på at styrke ligelønsprincippet på det danske arbejdsmarked.

Desuden er det et selvstændigt formål med oprettelsen af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn dels at understrege de danske arbejdsmarkedsparters helt afgørende rolle i at overvåge og håndhæve ligelønsprincippet på det danske arbejdsmarked, dels at fastholde lønspørgsmål som et anliggende mellem arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel.

Forslaget vil betyde, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som overvågningsorgan vil skulle varetage de overvågnings- og oplysningsopgaver, som fremgår af direktivets artikel 29.

Forslaget vil samtidig betyde, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil blive udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan specifikt for ligelønsområdet.

Forslaget vil således indebære, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil overtage ligelønsområdet fra Institut for Menneskerettigheder og fremover bl.a. vil have til opgave at bistå ofre for forskelsbehandling i relation til retten til lige løn, at foretage undersøgelser af forskelsbehandling, og at offentliggøre rapporter om forskelsbehandling på ligelønsområdet.

Forslaget vil også indebære, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn i sin egenskab af nationalt udpeget ligebehandlingsorgan skal leve op til de samme forpligtelser og minimumsstandards, som Institut for Menneskerettigheder lever op til i dag, og som bl.a. følger af artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

Med vedtagelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, bliver der fastsat mere detaljerede regler for ligebehandlingsorganernes virke. Når direktiv 2024/1500 er implementeret i dansk ret, vil Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn - ligesom Institut for Menneskerettigheder - således være forpligtet til at leve op til direktivets forpligtelser og minimumsstandards.

Det bemærkes i den forbindelse, at efter artikel 23 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, udgår artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Direktiv 2024/1500 skal være gennemført senest den 19. juni 2026.

Det betyder, at henvisninger til organer til fremme af ligebehandling efter artikel 20 direktiv 2006/54/EF efter den 19. juni 2026 vil gælde som henvisninger til de ligebehandlingsorganer, der er omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2024/1500.

Beskæftigelsesministeriet foreslår, at den nærmere administration af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, herunder instituttets forpligtelser og opgaver, fastsættes og reguleres i [en samarbejdsaftale] indgået mellem Beskæftigelsesministeriet, DA og FH.

Som en konsekvens af oprettelsen af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn foreslås det endelig, at lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale menneskerettighedsinstitution og ligebehandlingsloven ændres så det fremgår, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremover vil varetage de opgaver og kompetencer på ligelønsområdet, som hidtil har ligget hos Institut for Menneskerettigheder.

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser og konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål

Lovforslaget forventes på sigt at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser som følge af den

forventede styrkede håndhævelse af ligelønsprincippet gennem større gennemsigthed i løndannelse på danske arbejdspladser.

Lovforslaget vil desuden på sigt kunne bidrage til opfyldelse af FN's verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

4.1 Økonomiske konsekvenser

Det vurderes, at lovforslaget medfører økonomiske konsekvenser og implementeringsmæssige konsekvenser for det offentlige. Skønnene er beregnet ud fra direktivets implementeringsfrist den 7. juni 2026.

Det skønnes med betydelig usikkerhed, at de økonomiske konsekvenser i form af løbende merudgifter for de offentlige arbejdsgivere udgør op til 70 mio. kr. (2026-pl) i 2027 og 75 mio. kr. fra 2028 og frem i administrative omkostninger. Omkostningerne dækker over tidsforbrug hos arbejdsgiverne, der skal give potentielle ansøgere til en stilling oplysninger om startlønnen eller intervallet for stillingen, gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte løn, lønniveauer og lønudvikling, årligt oplyse lønmodtagerne om retten til at anmode om lønoplysninger, besvare anmodninger fra lønmodtagere om oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for de kategorier af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren, udarbejde lønredegørelser og udarbejde en fælles lønvurdering.

Lovforslaget skønnes at medføre økonomiske konsekvenser for staten i form af løbende merudgifter på 1,6 mio. kr. (2026-pl) årligt fra 2027 og frem til medfinansiering af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn (AIFL). Der bliver oprettet en ny underkonto § 17.46.47.40. Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn til statens medfinansiering af instituttet. Statens medfinansiering er et tilskud til drift, og den resterende finansiering afholder arbejdsmarkedets parter, hhv. FH og DA. Bevillingen på 1,6 mio. kr. i 2027 og frem bliver finansieret via omdisponering af 1,4 mio. kr. ved at nedjustere § 17.11.03. Beskæftigelsespolitisk forsøgs- og udredningsvirksomhed og ved at reducere § 06.11.13. Institut for Menneskerettigheder med 0,2 mio. kr. Beløbene fra IMR på 0,2 mio. kr. årligt fra 2027 og frem følger af, at opgaven som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet fremadrettet bliver varetaget af AIFL fremfor af IMR.

Det skønnes, af løngennemsigthedsdirektivet vil kunne reducere strukturelt BNP med 635 mio. kr. (2026-pl).

Der skønnes ikke at være øvrige kommunal- eller regionaløkonomiske konsekvenser af lovforslaget.

4.2 Implementeringskonsekvenser

4.2.1 Implementeringskonsekvenser

Lovforslaget medfører ikke ændringer i organisatoriske forhold på det offentlige område. Der kan være mindre statslige merudgifter forbundet med implementeringen i forhold til udarbejdelse af lønstatistik m.v. Udgifterne afholdes inden for de berørte ministeriers egne rammer.

Det vurderes med betydelig usikkerhed, at de implementeringsmæssige konsekvenser i form af administrative omkostninger for offentlige arbejdsgivere udgør op til 45 mio. kr. (2026-pl) i 2027.

Omkostningerne dækker over tidsforbrug for arbejdsgiverne til at gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte løn, lønniveauer og lønudvikling, udarbejde en form for lønredegørelserne samt udarbejde den første fælles lønvurdering, så de efterlever kravene i direktivet.

4.2.2 Digitaliseringsklar lovgivning

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Lovforslaget er i overensstemmelse med princip 1, 2, 4, 5 og 6. I vurderingen er det indgået, at der, så vidt det er muligt, er anvendt samme formuleringer, systematik og indberetningsstruktur som kendes fra de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik i ligelønsloven.

Der er ligeledes lagt vægt på, at virksomhederne i videst muligt omfang skal indberette de samme lønoplysninger til Danmark Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, som de gør i dag efter de gældende regler, og at Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation på baggrund af disse oplysninger udarbejder en lønredegørelse, som sendes til virksomhederne. Lovforslaget ændrer ikke på Danmarks Statistiks hjemmel til at behandle virksomheders oplysninger om lønudgifter, jf. § 8 i lov om Danmarks Statistik.

De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning vurderes ikke relevante.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering vurderer, at de samlede engangsomstillingsomkostninger for erhvervslivet vil udgøre ca. 730 mio. kr., mens de løbende årlige administrative omkostninger vurderes at beløbe sig til ca. 325 mio. kr. (2024-pl). Skønnene er beregnet ud fra direktivets implementeringsfrist den 1. januar 2027.

Med henblik på at gennemføre løngennemsigthedsdirektivet indebærer lovforslaget krav om blandt andet arbejdsgivernes lønstrukturer og kriterier for vurderingen af samme arbejde og arbejde af samme værdi.

Omstillingsomkostningerne består bl.a. i, at arbejdsgivere skal sikre, at de har lønstrukturer af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Lønstrukturerne skal være baseret på objektive og kønsneutrale kriterier. Arbejdsgiverne skal desuden gøre det let for sine medarbejdere at få adgang til disse objektive og kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling.

De løbende administrative omkostninger består i vedligeholdelse af lønstrukturerne, oplyse potentielle ansøgere til en stilling om startlønnen eller intervallet for stillingen, årligt at oplyse om retten til at anmode om lønoplysninger samt besvare anmodninger fra lønmodtagere om oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for de kategorier af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Denne kategorisering er nødvendig at foretage med henblik på at kunne opfylde oplysningspligten som følge af lovforslaget.

For virksomheder med mindst 100 lønmodtagere og virksomheder med mellem 50-99 lønmodtagere, heraf mindst 8 af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, består de løbende omkostninger derudover i at udarbejde lønredegørelser, stille oplysningerne i lønredegørelsen til rådighed for lønmodtagerne, besvare anmodninger om yderligere præciseringer af oplysningerne samt udlevere lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Lovforslaget følger anbefalingen fra arbejdsmarkedets parter, og lovforslagets indhold udmønter således den partsenighed, som er udtrykt i parternes forståelsespapir.

Innovations- og iværksættertjekket vurderes ikke relevant for lovforslaget.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- eller naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer (EU-Tidende 17. maj 2023, L 132/21) i dansk ret. Direktivet skal være gennemført senest den 7. juni 2026.

Implementeringen af løngennemsigthedsdirektivet har efter sædvanlig praksis været drøftet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, hvor arbejdsmarkedets parter er repræsenteret. Lovforslaget udmønter den fælles forståelse af implementeringen af direktivet, som arbejdsmarkedets parter – både på det offentlige og det private arbejdsmarked – har anbefalet regeringen at følge.

Det bemærkes, at lovforslagets ikrafttrædelsestidspunkt er den 1. januar 2027. Det betyder, at løngennemsigthedsdirektivet ikke implementeres rettidigt. Det udskudte ikrafttrædelsestidspunkt er fastsat ud fra et hensyn til, at virksomheder i Danmark har den fornødne tid til at indrette sig på de nye regler.

Forslaget betyder, at virksomhederne vil blive omfattet af den foreslåede ordning i §§ 5 a-f om udarbejdelse af lønredegørelser og fælles lønvurdering fra den 1. januar 2027.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslaget har i perioden fra den xx.xx.xxxx til og med den xx.xx.xxxx (xx dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Akademikerne, Amnesty, Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, Arbejdsløshedskassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg

(CFU), Dansk Teater, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artist forbund, Dansk Erhverv, Danske Handicaporganisationer, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvindesamfund, Dansk Musikerforbund, Dansk Psykologforening, Dansk Skuespillerforbund, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Regioner, Danske Revisorer, Dare Danmark, Den Danske Dommerforening. Det Centrale Handicapråd, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), F og P Arbejdsgiver, Forhandlingsfællesskabet, Frie – a-kasse og fagforening, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), KL, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, Lederne, LGBT komiteen, LGBT+ Danmark, Mødrehjælpen, Producentforeningen, SMV Danmark, Sundhedskartellet, og Udbetaling Danmark.

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindre-udgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Stat: 1,6 mio. kr. i 2027 og herefter finansieres via om-disponering inden for § 17. Beskæftigelsesministeriet.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Stat: Der kan være mindre statslige merudgifter til im-plementering i forhold til ud-arbejdelse af lønstatistik m.v., som afholdes inden for berørte ministeriers egne rammer.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Omstillingsomkostninger på ca. 730 mio. kr. og løbende årlige administrative omkostninger på ca. 325 mio. kr. (2024-pl).
Administrative konsekvenser for borgerne m.v.	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten		
	Ja	Nej

Er i strid med de 5 principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke erhvervsrettet EU-regulering)		X
---	--	---

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Den gældende fodnote til ligelønsloven indeholder en henvisning til, at loven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23.

Det foreslås, at der i fodnoten til lovens titel efter »L 204, s. 23«: indsættes », Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer, EU-Tidende 2023, nr. L 132, s. 21, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024.

Til nr. 2

Det fremgår af den gældende bestemmelse i ligelønslovens § 1, stk. 2, 1. pkt., at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Det fremgår endvidere af den gældende § 1, stk. 2, 2. pkt., at især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Efter den gældende § 1, stk. 3, skal bedømmelsen af arbejdets værdi ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Bestemmelsen gennemførte det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 4 og er en kodificering af, hvad der hele tiden har været en følge af ligelønsprincippet efter den danske ligelønslov.

Det foreslås i § 1, stk. 2, 1. pkt., at der efter »Enhver arbejdsgiver skal«, indsættes: »anvende lønstrukturer, der sikrer lige løn, og skal«.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgivere skal anvende lønstrukturer, der sikrer, at der, mellem mandlige og kvindelige lønmodtagere på virksomheden, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke er lønforskel mellem kønnene, som ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier. Der er behov for at indsatte begrebet i ligelønsloven for at leve op til EU-rettens klarhedskrav, fordi der bl.a. i betragtning 26 henvises til begrebet og eksisterende praksis fra EU-Domstolen om vurdering af arbejdets værdi.

Det fremgår således af betragtning 26, at arbejdsgiveres lønstrukturer bør give mulighed for at sammenligne værdien af forskellige job inden for samme organisationsstruktur. Det bør også være muligt at basere sådanne lønstrukturer på eksisterende EU-retningslinjer for kønsneutrale jobevaluering- og jobklassifikationssystemer eller på indikatorer eller kønsneutrale modeller. I overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis bør værdien af arbejdet vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier, herunder krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår, uanset forskelle i arbejdsmønstre. For at lette anvendelsen af begrebet arbejde af samme værdi, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder, bør de objektive kriterier, der skal anvendes, omfatte fire faktorer: færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Disse faktorer er i de eksisterende EU-retningslinjer blevet identificeret som værende væsentlige og tilstrækkelige med henblik på at vurdere de opgaver, der udføres i en organisation, uanset hvilken økonomisk sektor organisationen tilhører.

Da ikke alle faktorer er lige relevante for en bestemt stilling, bør arbejdsgiveren afveje hver af de fire faktorer på grundlag af de pågældende kriteriers relevans for det pågældende specifikke job eller den pågældende specifikke stilling. Yderligere kriterier skal også tages i betragtning, hvis de er relevante og begrundede.

Forslaget vil ikke påvirke muligheden for, at et lønfastsættelsessystem kan være baseret på kollektive overenskomster og/eller elementer bestemt af arbejdsgiveren. Dette direktiv påvirker ikke de forskellige nationale lønfastsættelsessystemer.

Arbejdsmarkedets parter er således også enige om, at begrebet lønstrukturer ikke fastsætter lønnen, men alene gør det muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation på baggrund af objektive og kønsneutrale kriterier. Direktivets artikel 4, stk. 4, ændrer således ikke på, at løn i Danmark fortsat kan fastsættes gennem lønfastsættelsessystemer, såsom f.eks. kollektive overenskomster.

Forslaget vil gennemføre dele løngennemsigthedsdirektivets artikel 4, stk. 4, i dansk ret.

Det foreslås samtidig at ophæve § 1, stk. 2, 2. pkt.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 3

Det fremgår af den gældende § 1, stk. 3, i ligelønsloven, at bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 1991-92, tillæg F, L 236 som fremsat, s. 5570, at reglen tydeliggør hvilke kriterier, der kan lægges til grund ved vurderingen af arbejdets værdi. Udtrykket 'kvalifikationer og andre relevante faktorer' omfatter ud over kriterier, som knytter sig til den enkelte lønmodtager, objektive kriterier, som kan udledes af arbejdets art og de vilkår mv., som det udføres under. Det følger endvidere af bemærkningerne, at praksis fra EU-Domstolen indebærer, at der som hovedregel ved vurderingen af, hvilke kriterier der kan begrunde, at arbejdet ikke anses for at være af samme værdi, skal lægges vægt på kriteriernes konkrete relevans for det udførte arbejde.

Det foreslås at ophæve *stk. 3* og i stedet indsætte et *nyt stk. 3*, hvorefter lønstrukturerne skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Lønstrukturerne skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som aftales med lønmodtagerrepræsentanten på virksomheden, hvis en sådan findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte basere sig på lønmodtagernes køn, og skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. Kriterierne skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn. Der er dermed lagt op til en direktivnær implementering af artikel 4, stk. 4.

Formålet med forslaget er at sikre, at værdien af arbejdet vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier, herunder krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår, uanset forskelle i arbejdsmønstre. For at lette anvendelsen af begrebet arbejde af samme værdi, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder, skal de objektive kriterier, der anvendes, omfatte fire faktorer: færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Disse faktorer er i de eksisterende EU-retningslinjer blevet identificeret som værende væsentlige og tilstrækkelige med henblik på at vurdere de opgaver, der udføres i en organisation, uanset hvilken økonomisk sektor organisationen tilhører.

Da ikke alle faktorer er lige relevante for en bestemt stilling, bør arbejdsgiveren afveje hver af de fire faktorer på grundlag af de pågældende kriteriers relevans for det pågældende specifikke job eller den pågældende specifikke stilling. Yderligere kriterier kan også tages i betragtning, hvis de er relevante og begrundede, da hverken direktivet eller loven bør forhindre arbejdsgivere i at give lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, forskellig løn på grundlag af objektive, kønsneutrale og upartiske kriterier, såsom præstationer og kompetencer.

Forslaget vil betyde, at relevante såkaldte bløde færdigheder ikke må undervurderes i vurderingen af, om lønmodtagere udfører arbejde af samme værdi.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtsdirektivets artikel 4, stk. 4, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 4

Det fremgår af den gældende § 1, stk. 5, i ligelønsloven, at bestemmelserne i § 5 a ikke finder anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

Bestemmelsen angiver mulighed for ved kollektiv overenskomst at fravige reglerne om kønsopdelt lønstatistik i ligelønslovens § 5 a. Det er en betingelse, at den kollektive overenskomst indeholder de samme forpligtelser, som følger af bestemmelsen. Minimumskravene til indholdet af kønsopdelt lønstatistik og behandlingen heraf er dermed ens, uanset om de følger af § 5 a eller af en kollektiv overenskomst.

Hele det offentlige område er omfattet af overenskomstbestemmelser vedrørende kønsopdelt lønstatistik i medfør af § 1, stk. 5. Det betyder, at Danmarks Statistik ikke i dag udarbejder kønsopdelt

lønstatistik på det offentlige område. Tilsvarende er store dele af DA/FH-området og finanssektorens område på tidspunktet for lovforslagets fremsættelse omfattet af overenskomstbestemmelser om kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås i § 1, stk. 5, at »§ 5 a« ændres til »§§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«, og at »tilsvarende forpligtelse« ændres til »tilsvarende rettigheder og pligter«

Forslaget vil betyde, at hvis lønmodtageren har rettigheder og pligter efter §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, og tilsvarende har rettigheder og pligter efter en kollektiv overenskomst, er det den kollektive overenskomsts bestemmelser, der finder anvendelse.

Forslaget er konsekvens af de foreslåede ændringer i lovforslagets nr. 13 og 14. Forslaget har ikke til hensigt at ændre bestemmelsens materielle indhold.

Til nr. 5

Den gældende § 1 a i ligelønsloven indeholder en række definitioner.

Efter stk. 1 foreligger der direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Efter stk. 2 foreligger der indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Efter stk. 3 er løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

Efter stk. 4 foreligger der chikane, når der udvises uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Efter stk. 5 foreligger der sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Efter stk. 6 betragtes chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.

Efter stk. 7 betragtes en instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

Definitionen på løn i stk. 3, jf. betragtning 21, forstås i denne lov i overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis, hvorefter begrebet løn ikke kun omfatte bør løn, men også supplerende eller variable elementer til lønnen. I forbindelse med supplerende eller variable elementer bør der tages hensyn til ydelser ud over den almindelige grund- eller minimumsløn, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier. Sådanne supplerende eller variable elementer kan omfatte, men er ikke begrænset til, bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter, bolig- og fødevaretilskud, uddannelsesgodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Begrebet løn bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov, kollektiv overenskomst og/eller praksis i hver medlemsstat. Definitionen på løn kodificerer således EU-Domstolens retspraksis for så vidt angår begrebet løn.

Begrebet løn omfatter alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov, kollektiv overenskomst og/eller praksis i hver medlemsstat.

Definitionerne i stk. 4-7 af forskelsbehandling afspejler de gældende EU-retlige definitioner, som med undtagelse af definitionen på løn også fremgår af ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven.

Efter den gældende § 2, stk. 2, i lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution skal Institut for Menneskerettigheder fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race eller etnisk oprindelse, herunder ved at

- 1) bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
- 2) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og
- 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Bestemmelsen gennemfører artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), hvorefter medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn.

Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 3, stk. 1, indeholder en række yderligere definitioner.

Af direktivets artikel 3, stk. 1, fremgår at, i dette direktiv forstås ved:

- a) »løn«: den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser i penge eller naturalier, som en arbejdstager i forbindelse med vedkommendes ansættelse modtager direkte eller indirekte (supplerende eller variable elementer) fra en arbejdsgiver
- b) »lønniveau«: den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn
- c) »lønforskel mellem kønnene«: forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af de mandlige arbejdstagere gennemsnitlige lønniveau
- d) »medianlønniveau«: det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers arbejdstagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre
- e) »medianlønforskel mellem kønnene«: forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere

- f) »lønkvartil«: hver af fire lige store grupper af arbejdstagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste
- g) »arbejde af samme værdi«: arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i artikel 4, stk. 4
- h) »kategori af arbejdstagere«: arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i artikel 4, stk. 4, af arbejdstagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis
- i) »direkte forskelsbehandling«: situation, hvor en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation
- j) »indirekte forskelsbehandling«: situation, hvor en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet på grundlag af et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige
- k) »arbejdstilsyn«: det eller de organer, der i overensstemmelse med national ret og/eller praksis er ansvarlige for kontrol og inspektionsfunktioner på arbejdsmarkedet, bortset fra tilfælde, hvor arbejdsmarkedets parter, hvis dette er fastsat i national ret, kan udføre disse funktioner
- l) »ligebehandlingsorgan«: det eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF
- m) »arbejdstagerrepræsentanter«: arbejdstagernes repræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

Med henblik på at gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 3 anbefaler arbejdsmarkedets parter, at definitionerne i direktivets artikel 3, stk. 1, litra b-h, indsættes ordret i ligelønsloven.

Det foreslås på den baggrund efter § 1 a, stk. 3, at indsætte *stk. 4-10* som nye stykker.

Det foreslås i § 1 a, stk. 4, at der ved lønniveau i denne lov forstås den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn.

Det foreslås i § 1 a, stk. 5, at der ved lønforskel i denne lov forstås forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af de mandlige lønmodtageres gennemsnitlige lønniveau.

Det foreslås i § 1 a, stk. 6, at der ved medianlønniveau i denne lov forstås det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers lønmodtagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre.

Det foreslås i § 1 a, stk. 7, at der ved medianlønforskel mellem kønnene i denne lov forstås forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige lønmodtagere.

Det foreslås i § 1 a, stk. 8, at der ved lønkvartil i denne lov forstås hver af fire lige store grupper af lønmodtagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste.

Det foreslås i § 1 a, stk. 9, at der ved arbejde af samme værdi i denne lov forstås arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, jf. § 1, stk. 3.

Det foreslås i § 1 a, stk. 10, at der ved kategori af lønmodtagere i denne lov forstås lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier af lønmodtagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Forslagene vil gennemføre definitionerne i løngennemsigthedsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra b-h, i dansk ret.

Stk. 4-6 bliver herefter stk. 11-13.

Til nr. 6

Det fremgår af den gældende § 1 a, stk. 1, i ligelønsloven, at der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Det følger af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2007-08 (2. samling), tillæg A, L150 som fremsat, s. 5322, at den nærmere vurdering af, om der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn, skal ske ved, at personen, der føler sig krænket, sammenlignes med, hvordan en person af det andet køn bliver eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Herved anerkendes, at en person, der føler sig forskelsbehandlet, kan sammenligne sig med en hypotetisk sammenligningsperson

Det fremgår endvidere af den gældende § 1 a, stk. 2, i ligelønsloven, at der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det følger af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2007-08 (2. samling), tillæg A, L150 som fremsat, s. 5322, at der i vurderingen skal lægges mindre vægt på antallet af berørte personer, der ved en kønsskæv effekt af en bestemmelse, betingelse eller praksis stilles ringere.

Det fremgår desuden af den gældende § 1, stk. 1, i forskelsbehandlingsloven, at der ved forskelsbehandling i denne lov forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns-karakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Forskelsbehandlingsloven forbyder forskelsbehandling på arbejdsmarkedet i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår på grund af nævnte beskyttelsesgrunde. Loven regulerer således forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager, hvor arbejdsgiver er pligtsubjekt.

Det forhold, at en person forskelsbehandles på grund af sin kønsidentitet, kønsudtryk eller køns-karakteristika udelukker ikke, at personen også kan blive udsat for forskelsbehandling på grund af sit

køn, forstået som enten mand eller kvinde. Dette vil inden for arbejdsmarkedet i så fald allerede være omfattet af ligebehandlingsloven og ligelønsloven, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, s. 12.

Hverken ligelønsloven, forskelsbehandlingsloven eller ligebehandlingsloven indeholder en definition på intersektionel forskelsbehandling.

Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 3, stk. 2, litra e, fastsætter, at i dette direktiv omfatter forskelsbehandling intersektionel forskelsbehandling, som er forskelsbehandling på grundlag af en kombination af køn og enhver anden grund til forskelsbehandling, der er omfattet af direktiv 2000/43/EF eller 2000/78/EF.

Med henblik på at gennemføre direktivets artikel 3, stk. 2, litra e, anbefaler arbejdsmarkedets parter på den baggrund, at der indsættes en ny definition i ligelønsloven på intersektionel forskelsbehandling.

Det foreslås derfor i § 1 a at indsætte et nyt *stk. 14*, hvorefter der foreligger intersektionel forskelsbehandling, når forskelsbehandling på grundlag af køn sker i kombination med de diskriminationsgrunde, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Det bemærkes, at danske domstole og Ligebehandlingsnævnet allerede i dag i vidt omfang inddrager forskelsbehandling pga. flere forskellige beskyttelseskriterier, hvis der nedlægges påstand herom. Forslaget forventes således ikke at ændre på domstolenes eller Ligebehandlingsnævnets eksisterende praksis.

Forslagene vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 3, stk. 2, litra e, i dansk ret.

Det foreslås endvidere i § 1 a at indsætte som nyt *stk. 15*, hvorefter *stk. 14* ikke medfører yderligere forpligtelser for arbejdsgiverne til at indsamle data som omhandlet i denne lov med hensyn til andre beskyttede grunde til forskelsbehandling end køn.

Forslaget vil betyde, at der ikke ændres på omfanget af arbejdsgivernes forpligtelser med hensyn til løngennemsigtighedsforanstaltninger. Navnlig er arbejdsgiverne ikke forpligtet til at indsamle data vedrørende andre beskyttede grunde end køn, således som det specifikt fremgår af direktivets artikel 3, stk. 3.

Forslagene vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 3, stk. 3, i dansk ret.

Til nr. 7

Ad § 1 c

Der er ikke i dag regler i ligelønsloven, der giver jobansøgere ret til oplysninger om startløn eller interval for startløn i forbindelse med besættelse af ledige stillinger. Ligelønsloven indeholder heller ikke i dag regler om, at arbejdsgivere ikke må spørge til jobansøgers lønhistorik.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 1 c, stk. 1, om, at for at sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling skal ansøgere til en stilling have oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om:

- a) startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier for den pågældende stilling, der påtænkes besat, og
- b) de relevante bestemmelser om løn i en eventuel kollektiv overenskomst, som finder anvendelse på den pågældende stilling, der påtænkes besat.

Med forslaget vil ansøgere til en stilling få mulighed for at træffe en informeret beslutning om den forventede løn uden på nogen måde at begrænse arbejdsgiverens eller arbejdstagerens mulighed for at forhandle løn, selv uden for det angivne interval.

Forslaget vil betyde, at ansøgere til en stilling skal have oplysninger om startlønnen eller lønintervallet på en sådan måde, at der sikres gennemsigtige og informerede lønforhandlinger, f.eks. i et offentligt stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis forud for indgåelsen af en eventuel ansættelseskontrakt. Oplysningerne gives af arbejdsgiveren eller stilles til rådighed på anden vis, f.eks. af arbejdsmarkedets parter. En arbejdsgiver afgør selv på hvilken måde, oplysningerne stilles til rådighed.

En arbejdsgiver vil kunne udlevere oplysningerne forud for jobsamtalen eller på anden vis forud for indgåelsen af en eventuel ansættelseskontrakt, så der sikres gennemsigtige og informerede lønforhandlinger, og der er således ikke opstillet formkrav herfor. Arbejdsgiveren vil skulle stille oplysningerne til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, som tager hensyn til deres særlige behov, f.eks. ved at benytte en bestemt størrelse skrifttype, ved oplæsning mv., men der er derudover metodefrihed i forhold til, hvordan oplysninger skal gives.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 5, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås desuden at indsætte en ny bestemmelse i § 1 c, stk. 2, hvorefter en arbejdsgiver ikke må spørge ansøgerne om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgiverne ikke må spørge ansøgere om deres lønhistorik eller proaktivt forsøge at indhente oplysninger om den nuværende løn eller lønhistorikken for en ansøger til en stilling.

Bestemmelsen vil ikke være til hinder for, at arbejdsgiveren kan spørge, hvad ansøgeren forventer at få i løn i stillingen, forudsat at arbejdsgiveren allerede har oplyst om startlønnen eller lønintervallet, samt hvis det er relevant, de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som arbejdsgiveren anvender i forhold til stillingen. Ansøgeren har også mulighed for på eget initiativ at oplyse om sine forventninger til lønnen i stillingen. Dette vil fortsat være tilladt, og det vil ikke have konsekvenser for den potentielle arbejdsgiver. Arbejdsmarkedets parter har i deres fælles forståelsespapir i den forbindelse lagt vægt på, at det fremgår af betragtning 33, 2. pkt., at det ikke bør være tilladt for arbejdsgiverne at spørge eller proaktivt forsøge at indhente oplysninger om den nuværende løn eller lønhistorikken for en ansøger til en stilling.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 5, stk. 2, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.3.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Ad § 1 d og § 1 e

Ligelønsloven indeholder ikke i dag regler om, at lønmodtagere kan få adgang til de kriterier, der bruges til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling. Loven indeholder heller ikke regler, der giver lønmodtagere ret til at modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer for lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

På den baggrund anbefaler arbejdsmarkedets parter, at der med henblik på at gennemføre direktivets artikel 6 og 7, indsættes nye bestemmelser i loven.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 1 d, om, at enhver arbejdsgiver skal gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de objektive og kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgivere skal gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de kriterier, arbejdsgiveren anvender til at fastsætte lønniveauer og lønudvikling. Der er metodefrihed for arbejdsgiveren i forhold til måden, hvorpå oplysningerne skal være tilgængelige, så længe det er let for lønmodtagerne at få adgang til kriterier for lønfastsættelse, lønniveauer og lønudvikling, som skal være objektive og kønsneutrale, jf. den foreslåede bestemmelse til § 1, stk. 3. Dette kan f.eks. være i en personalepolitik eller med henvisning til den kollektive overenskomst og de kriterier, der indgår i denne for lønfastsættelse mv. Der er tale om en generel adgang.

Ved lønudvikling forstås i denne lov den proces, hvorved en lønmodtager bevæger sig til et højere lønniveau.

I forhold til lønmodtagere med et handicap vil forslaget betyde, at en arbejdsgiver skal stille de relevante oplysninger til rådighed på en måde, så de er tilgængelige for personer med handicap, f.eks. ved brug af en bestemt skrifttype, ved mulighed for oplæsning eller lignende.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigighedsdirektivets artikel 6 i dansk ret.

Det foreslås endvidere, at der indsættes en ny bestemmelse i § 1 e, stk. 1, hvorefter en lønmodtager har ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Lønmodtageren kan også anmode om oplysningerne gennem sin lønmodtagerrepræsentant eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Forslaget vil betyde, at en lønmodtager vil kunne anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit eget individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den lønmodtagerkategori, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Oplysningerne skal være opdelt efter køn. Det betyder, at lønmodtageren får et bedre indblik i, hvilket lønniveau lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, har.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan give lønmodtageren de ønskede oplysninger i stk. 1, vil arbejdsgiveren skulle begrunde dette. En arbejdsgiver vil f.eks. ikke kunne oplyse om gennemsnitlige

lønniveauer opdelt efter køn for en bestemt kategori af lønmodtagere, hvis der kun er kvinder ansat i den pågældende kategori.

Lønmodtageren vil, i overensstemmelse med det sædvanlige udgangspunkt i dansk ret om lønmodtageres ret til at lade sig repræsentere af deres fagforening, kunne bede sin tillidsrepræsentant eller fagforening om på sine vegne at anmode om de i stk. 1 nævnte oplysninger.

Det foreslås desuden at indsætte en ny bestemmelse i § 1 e, stk. 2, hvorefter en arbejdsgiver en gang årligt oplyser sine ansatte om, at de har ret til at modtage de oplysninger, der fremgår af stk. 1, samt om hvordan de ansatte kan få adgang til oplysningerne.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgiveren selv kan vælge, hvordan arbejdsgiveren vil informere sine ansatte om adgangen til at bede om oplysningerne om lønniveau mv. Der er således metodefrihed for arbejdsgiveren, så længe denne sørger for, at meddelelsen gives en gang årligt. Hvis oplysningen for eksempel fremgår af arbejdsgiverens intranet, kan der årligt gøres opmærksom på, at de ansatte kan orientere sig om adgangen til bede om oplysninger om deres eget lønniveau mv.

Det foreslås endvidere at indsætte en ny bestemmelse i § 1 e, stk. 3, om, at hvis de oplysninger, en lønmodtager modtager i henhold til stk. 1, er upræcise eller ufuldstændige, kan lønmodtageren bede om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger og skal have et begrundet svar fra arbejdsgiveren.

Forslaget vil betyde, at hvis en lønmodtager anmoder om yderligere og rimelige præciseringer af de allerede modtagne oplysninger, skal arbejdsgiveren besvare denne anmodning og begrunde oplysningerne indenfor rimelig tid. I overensstemmelse med det sædvanlige udgangspunkt i dansk ret om lønmodtageres ret til at lade sig repræsentere af deres fagforening, kan lønmodtageren også bede sin tillidsrepræsentant eller fagforening om på sine vegne at anmode om de i stk. 3 nævnte oplysninger.

Der er ikke tale om en ny adgang til at anmode om flere oplysninger, end dem der skal gives efter stk. 1, men om en adgang til at få de allerede modtagne oplysninger om lønmodtagerens lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren, præciseret.

Det foreslås endelig at indsætte en ny bestemmelse i § 1 e, stk. 4, hvorefter en arbejdsgiver udleverer de ønskede oplysninger i henhold til stk. 1 skriftligt til lønmodtageren senest to måneder efter, at lønmodtageren har anmodet herom. Anmoder lønmodtageren om yderligere og rimelige præciseringer, skal arbejdsgiveren skriftligt besvare anmodningen inden for rimelig tid.

Forslaget vil betyde, at en arbejdsgiver vil skulle udlevere de ønskede oplysninger på skrift til lønmodtageren, og at dette skal ske senest to måneder efter, at lønmodtageren har anmodet om at få udleveret oplysningerne.

Forslaget vil desuden betyde, at en arbejdsgiver, der imødekommer en lønmodtagers anmodning om yderligere og rimelige præciseringer af oplysninger omfattet af stk. 1, ligeledes vil skulle besvare denne anmodning skriftligt inden for rimelig tid. Rimelig tid anses er som udgangspunkt at være 4 uger.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 7, stk. 1-5, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.3.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende § 2, stk. 2, i ligelønsloven, at en lønmodtager, hvis rettigheder er krænkede som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt

Det foreslås i § 2, *stk. 2, 2. pkt.*, at indsætte efter: »sagens omstændigheder i øvrigt« », herunder arbejdsgivers manglende overholdelse af forpligtelserne i § 1 c, § 1 d, § 1 e, stk. 2-4, § 5 a, § 5 b § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«.

Forslaget vil betyde, at godtgørelse efter § 2 vil skulle fastsættes under hensyn til sagens øvrige omstændigheder, herunder manglende overholdelse af forpligtelserne i § 1 c, § 1 d, § 1 e, stk. 2-4, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f. Det er en forudsætning for denne godtgørelse, at der er sket en krænkelse af den pågældende lønmodtagers ret til lige løn.

Forslaget vil indebære, at det vil kunne indgå i fastsættelsen af godtgørelsens størrelse, hvis arbejdsgiveren ikke har oplyst en jobansøger om startlønnen eller interval for startløn eller har spurgt til en jobansøgers lønhistorik.

Det vil også kunne indgå i fastsættelsen af godtgørelsen, hvis arbejdsgiveren ikke har gjort det let for sine lønmodtagere at få adgang til kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling i det omfang der er sket en overtrædelse af princippet om ligeløn.

Det vil også kunne indgå i fastsættelsen af godtgørelsen, hvis arbejdsgiveren ikke har oplyst lønmodtageren om den pågældendes individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren, hvis lønmodtageren har anmodet om disse oplysninger eller om præciseringer af oplysningerne.

Det vil endelig indgå i vurderingen af godtgørelsens størrelse, hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin pligt til at udarbejde og informere om virksomhedens lønredegørelse eller ikke har overholdt sin pligt til at udarbejde en fælles lønvurdering.

Forslaget er anbefalet af arbejdsmarkedets parter i deres aftale om gennemførelsen af direktivet i dansk ret for så vidt angår sager om ligeløn, hvor det er konstateret, at ligelønsprincippet ikke er overholdt.

Forslaget vil gennemføre direktivets artikel 23 i dansk ret.

Til nr. 9

Det fremgår af den gældende § 2 a, stk. 1, i ligelønsloven, at en lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold, og at oplysningerne kan videregives til enhver. Det fremgår

endvidere af stk. 2, at bestemmelsen ikke finder anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L215 som fremsat, s. 6801-6802, at det med bestemmelsen sikres, at en lønmodtager altid kan videregive oplysninger om egne lønforhold. Lønoplysningerne kan videregives til enhver. Hensigten er at fastslå, at såkaldte fortrolighedsklausuler, hvormed arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren ikke at videregive eller i øvrigt gøre nogen bekendt med lønoplysninger, ikke er lovlige. Det er således den enkelte lønmodtager selv, der skal afgøre, om vedkommende vil oplyse om egne lønforhold.

Det følger endvidere, at adgangen til at afgive lønoplysninger primært har betydning for mulighederne for at sikre, at der ikke på grund af køn finder en lønmæssig forskelsbehandling sted. Bestemmelsen er dog udformet således, at videregivelse af egne lønoplysninger også kan ske i situationer, hvor der ikke - i hvert fald ikke som udgangspunkt - er mistanke eller viden om lønmæssig forskelsbehandling. Der ligger således ikke noget krav om et bestemt formål med videregivelsen af lønoplysninger. Der er heller ikke krav om, at de videregivne lønoplysninger kun skal kunne benyttes i forbindelse med undersøgelse af eventuelle ligelønsproblemer. Lønoplysninger kan således benyttes af f.eks. fagforbund til almindelige lønstatistiske formål. En lønmodtager kan udlevere egne lønoplysninger til enhver. Det kan f.eks. være til en tillidsrepræsentant, et fagforbund eller en kollega, men det kan også være til andre.

Bemærkningerne angiver derudover, at bestemmelsen om adgang til videregivelse af egne lønoplysninger viger for en kollektiv overenskomst, der sikrer lønmodtageren mindst samme adgang til at videregive lønoplysninger.

Det foreslås, at der i § 2 a indsættes et nyt *stk.* 2, hvorefter en arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager, der modtager oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, at denne alene må anvende oplysningerne til at udøve sin egen ret til lige løn. Dette gælder dog ikke oplysninger om lønmodtagerens egen løn eller eget lønniveau, jf. stk. 1.

Forslaget vil betyde, at en arbejdsgiver kan pålægge lønmodtageren, at de modtagne oplysninger alene må anvendes i forhold til den pågældende lønmodtager udøvelse af egen ret til ligeløn.

Forslaget svarer til princippet i den gældende bestemmelse i ligelønslovens § 5 a, stk. 5, hvorefter en arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager, at oplysninger alene kan bruges til det formål, de er udleveret til brug for.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 7, stk. 6, i dansk ret.

Det foreslås desuden, at der i § 2 a indsættes et nyt *stk.* 3, hvori det bestemmes, at hvis videregivelsen af oplysninger efter § 1 e, stk. 1, og § 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 f medfører direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar lønmodtagers løn, må dette kun ske til en lønmodtagerrepræsentant eller til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn. Lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn rådgiver lønmodtageren om et eventuelt lønkrav uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Oplysningerne efter § 1 e, stk. 1 og 3, og § 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 f stilles til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn uden begrænsninger.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgiveren skal have mulighed for at pålægge lønmodtageren (og dennes repræsentanter) at de modtagne oplysninger, henset til, at udleveringen af oplysningerne efter § 1 e, stk. 1, er begrundet i hensynet til gennemsigtighed om ligeløn, alene må anvendes i forhold til den enkelte lønmodtagers udøvelse af egen ret til ligeløn. Hensynet bag bestemmelsen er, at der kan være individuelle lønmodtagere, hvis løn kan identificeres, idet der i modsætning til den gældende lov ikke kan sikres anonymisering.

Forslaget vil også betyde, at lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil kunne rådgive en lønmodtager om et eventuelt lønkrav uden at oplyse den pågældende om de faktiske lønniveauer for de enkelte lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Forslaget vil indebære, at en lønmodtager vil kunne få vurderet om den pågældende vil have et eventuelt lønkrav mod arbejdsgiveren uden selv at få oplysninger om identificerbare personers konkrete lønforhold.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 12, stk. 3, i dansk ret.

Stk. 2 bliver herefter stk. 4.

Til nr. 10

Der er ikke i dag efter ligelønsloven krav om, hvorledes en arbejdsgiver stiller oplysninger til rådighed for personer med handicap.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 2 b, hvorefter en arbejdsgiver skal stille oplysningerne efter §§ 1 c, 1 d og 1 e til rådighed i et format, der er tilgængelig for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov.

Forslaget vil betyde, at personer med handicap sikres adgang til de oplysninger, der gives til ansøgere til en stilling og arbejdstagere.

Med forslaget vil oplysningerne skulle stilles til rådighed af arbejdsgiver på samme tidspunkt som til øvrige ansøgere og lønmodtagere under hensyntagen til de pågældendes særlige handicap. Det vil f.eks. indebære, at oplysningerne vil skulle stilles til rådighed i en skrifttype af passende størrelse, med tilstrækkelig kontrast eller i et andet format, der er passende i forhold til typen af deres handicap. Arbejdsgivere har metodefrihed.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 8 i dansk ret.

Til nr. 11

Det fremgår af ligelønslovens § 3, stk. 1, at en arbejdsgiver ikke må afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b.

Krav efter § 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b vedrører en lønmodtagers eller dennes repræsentants krav på henholdsvis kønsopdelt lønstatistik og oplysning om lønmodtagerens DISCO-kode, under hvilken lønmodtageren er registret i forbindelse med indberetning af lønoplysninger.

Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 2007-08 (2. samling), tillæg A, L150 som fremsat, s. 5323, at bestemmelsens beskyttelse ikke blot gælder mod afskedigelse, men også mod enhver ugunstig behandling eller følge (repressalie) i de situationer, hvor der er fremsat krav om lige løn. Det følger endvidere, at som udgangspunkt er alle former for ugunstig behandling og følge herefter omfattet, hvilket udover afskedigelse kan være degradering, forflyttelse, chikane m.v. Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor sagen formelt indbringes for en domstol eller anden myndighed, hvor forholdet mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager eller dennes repræsentant tager kontakt til fagforening eller advokat om forholdet. Også dispositioner, som træffes efter ansættelsesforholdets ophør, kan være omfattet.

Det foreslås i § 3, *stk. 1*, at ændre »§ 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b« til: »§ 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 f«.

Forslaget vil betyde, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav om at modtage oplysninger efter § 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 f.

Forslaget er en konsekvens af de foreslåede ændringer i lovforslagets nr. 13 og 14. Der er ikke med forslaget tånt nogen ændring af bestemmelsens materielle indhold.

Til nr. 12

Det fremgår af ligelønslovens § 3, stk. 1, at en arbejdsgiver ikke må afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1 og 2 og § 5 b.

Krav efter § 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b vedrører en lønmodtagers eller dennes repræsentants krav på henholdsvis kønsopdelt lønstatistik og oplysning om lønmodtagerens DISCO-kode, under hvilken lønmodtageren er registret i forbindelse med indberetning af lønoplysninger.

Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 2007-08 (2. samling), tillæg A, L150 som fremsat, s. 5323, at bestemmelsens beskyttelse ikke blot gælder mod afskedigelse, men også mod enhver ugunstig behandling eller følge (repressalie) i de situationer, hvor der er fremsat krav om lige løn. Det følger endvidere, at som udgangspunkt er alle former for ugunstig behandling og følge herefter omfattet, hvilket udover afskedigelse kan være degradering, forflyttelse, chikane m.v. Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor sagen formelt indbringes for en domstol eller anden myndighed, hvor forholdet mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager

eller dennes repræsentant tager kontakt til fagforening eller advokat om forholdet. Også dispositioner, som træffes efter ansættelsesforholdets ophør, kan være omfattet.

Det fremgår af den gældende § 3 stk. 2, i ligelønsloven, at det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L78 som fremsat, s. 1997, at virkningen af overskridelse af 1-års fristen er, at der herefter gælder en delt bevisbyrde. Lønmodtageren skal således fremføre faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen er sket, fordi lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, når dette sker mere end 1 år efter, at lønmodtageren har fremsat kravet. Der gives en række eksempler på, hvad faktiske omstændigheder kan være, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L78 som fremsat, s. 1994-1996.

Det er imidlertid op til domstolene at fastlægge den bevismæssige validitet af de af lønmodtageren anførte faktisk omstændigheder samt beviskravene til lønmodtageren og arbejdsgiveren under hensyntagen til, at formålet med bevisbyrdedirektivet har været at forskyde bevisbyrden mellem de to parter, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L78 som fremsat, s. 1994.

Det fremgår af den gældende § 3, stk. 3, i ligelønsloven, at en afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 2007-08 (2. samling) L150 som fremsat, s. 5323, at EU-Domstolen har fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der i tilfælde af dets overtrædelse tildeles den lønmodtager, der har været udsat for forskelsbehandling, være tilstrækkelig i forhold til det tab, den pågældende har lidt. Forudgående fastsættelse af et maksimum kan således udelukke en effektiv erstatning.

Det foreslås, at der efter § 3, stk. 3, indsættes to nye *stykker*.

Det foreslås således at indsætte et nyt *stk. 4*, hvorefter en lønmodtager, som af arbejdsgiveren har været udsat for anden ugunstig behandling, jf. stk. 1, kan tilkendes en godtgørelse.

Forslaget vil sikre, at både lønmodtagere, der bliver afskediget i strid med § 3, stk. 1, og lønmodtagere, der er blevet udsat for anden ugunstig behandling i strid med § 3, stk. 1, vil kunne tilkendes en godtgørelse.

Det foreslås samtidig at indsætte et nyt *stk. 5*, hvorefter en lønmodtager, som ikke af arbejdsgiveren har modtaget oplysninger efter § 1 c, og som ikke har modtaget oplysninger, der er anmodet om efter § 1 e, stk. 3 og 4, vil kunne tilkendes en godtgørelse.

Forslaget vil indebære, at en lønmodtager vil kunne tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren ikke har givet lønmodtageren oplysninger om startlønnen eller intervallet for startlønnen for en opslået stilling, ikke har besvaret lønmodtagerens anmodning om at præcisere ufuldstændige oplysninger, ikke har udleveret de ønskede oplysninger inden for to måneder eller hvis arbejdsgiver har spurgt til en jobansøgers lønhistorik.

Forslaget vil også indebære, at en lønmodtager vil tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren ikke har givet lønmodtageren oplysninger om lønmodtagerens individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren, som lønmodtageren har anmodet om.

Forslaget vil endelig indebære, at en lønmodtager vil tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren ikke har angivet lønmodtageren de yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger, som lønmodtageren har anmodet om.

Der er tale om sager, hvor der ikke er tale om en overtrædelse af retten til ligeløn. Det bemærkes, at bestemmelsen ikke vil finde anvendelse, hvor en arbejdsgiver ikke har overholdt pligten i § 1 e, stk. 2, om en gang årligt at oplyse sine lønmodtagere om adgangen til at anmode om oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer. Denne bestemmelse er i stedet sanktioneret i § 6 b.

Forslagene er anbefalet af arbejdsmarkedets parter i deres aftale om gennemførelsen af direktivet i dansk ret. Forslagene vil gennemføre artikel 23 i dansk ret.

Til nr. 13

Der findes ikke i ligelønsloven regler om lønredegørelser for virksomheder med mindst 100 lønmodtagere, som foreskrevet i direktivets artikel 9.

Den gældende § 5 a i ligelønsloven fastlægger, hvornår virksomheder er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Efter ligelønslovens § 5 a, stk. 1, sender Danmarks Statistik hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for det foregående år for hele eller dele af virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik til virksomheden, når indberetningen gør det muligt. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte lønstatistik, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3.

Efter lovens § 5 a, stk. 2, skal en virksomhed inden den 31. december hvert år selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for det foregående år til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder, når virksomheden i det foregående år beskæftigede mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3, og

1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation eller

2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

Efter lovens § 5 a, stk. 3, skal kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 og 2 omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.

Af lovens § 5 a, stk. 4, fremgår det, at hvis virksomheden selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Af lovens § 5 a, stk. 5, fremgår det, at hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.

Af lovens § 5 a, stk. 6, fremgår det, at hvis virksomheden indgår en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-4 ikke anvendelse. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

Det foreslås, at § 5 a ophæves, og at der i stedet indsættes en *ny § 5 a*.

Det foreslås i § 5 a, *stk. 1*, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere skal udarbejde en lønredegørelse for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, jf. direktivets artikel 9, stk. 1, litra g.

Forslaget vil indebære, at en arbejdsgiver på baggrund af arbejdsgivers egen kategorisering af sine lønmodtagere ud fra hvem, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, vil skulle redegøre for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiveren har metodefrihed ved udarbejdelsen af redegørelsen for lønforskellen så længe den er baseret på arbejdsgivers kategorisering af sine lønmodtagere, som opfylder betingelserne i definitionen i den foreslåede § 1 a, stk. 10.

Efter den foreslåede definition i § 1 a, stk. 10, forstås en kategori af lønmodtagere, som lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikkevilkårlig måde på grundlag af ikkediskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, af lønmodtagernes arbejdsgiver. Hvis det er relevant, kan dette ske i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter.

Forslaget vil indebære, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere på baggrund af ikkediskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier vil skulle vurdere, hvilke medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, jf. også den foreslåede bestemmelse i § 1, stk. 3.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 9, stk. 1, litra g, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 a, stk. 2, at arbejdsgiveren stiller oplysningerne i stk. 1 til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgiveren vil skulle stille oplysninger om lønforskellen mellem kønne mellem lønmodtagerne i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Det fremgår af direktivets betragtning 21, at princippet om lige løn bør overholdes for så vidt angår løn eller andre ydelser, som arbejdstagerne modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier for deres arbejde fra deres arbejdsgiver. I overensstemmelse med EU-domstolens retspraksis bør begrebet løn ikke kun omfatte løn, men også supplerende eller variable elementer til lønnen. I forbindelse med supplerende eller variable elementer bør der tages hensyn til ydelser ud over den almindelige grund- eller minimumsløn, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier. Sådanne supplerende eller variable elementer kan omfatte, men er ikke begrænset til, bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter, bolig- og fødevaretilskud, uddannelsesgodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Begrebet løn bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov, kollektiv overenskomst og/eller praksis i hver medlemsstat.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 9, stk. 9, 1. og 2. pkt., i dansk ret.

Det foreslås i § 5 a, stk. 3, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 1. Arbejdsgiverne skal inden for to måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Forslaget vil betyde, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af de oplysninger, der fremgår af virksomhedens lønredegørelse, og at arbejdsgiveren vil skulle give et begrundet svar på sådanne anmodninger.

Forslaget vil indebære, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få mulighed for at få en uddybende forklaring på lønredegørelsens indhold, herunder hvis der er oplysninger, som lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vurderer, at der er behov for at få præciseret. Forslaget vil sikre, at lønmodtagere,

lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få bedre mulighed for at vurdere virksomhedens lønstrukturer.

Det foreslås endelig i § 5 a, stk. 4, at arbejdsgiveren udarbejder lønredegørelsen efter stk. 1 efter fristerne fastsat i § 5 c.

Forslaget vil indebære, at virksomheder med mindst 250 lønmodtagere vil skulle udarbejde lønredegørelsen første gang senest den 1. september [2027 / 2028] og derefter hvert år.

Virksomheder med mellem 150-249 lønmodtagere vil skulle udarbejde lønredegørelsen første gang senest den 1. september [2027 / 2028] og derefter hvert tredje år.

Virksomheder med mellem 100-149 lønmodtagere og virksomheder med mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode og jobstatuskode eller et tilsvarende klassifikationssystem, vil skulle udarbejde lønredegørelsen første gang senest den 1. september 2031 og derefter hvert tredje år.

Til nr. 14

Der findes ikke i ligelønsloven regler om lønredegørelser for virksomheder med mindst 100 lønmodtagere, som foreskrevet i direktivets artikel 9.

Det foreslås at indsætte en *ny* § 5 b om lønredegørelser, som i videst muligt omfang bygger på de eksisterende rammer for virksomhedernes lønindberetninger til kønsopdelt lønstatistik efter § 5 a.

Det foreslås således i § 5 b, stk. 1, at Danmarks Statistik uden beregning for virksomheden sender en lønredegørelse, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 100 lønmodtagere. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes en lønredegørelse til virksomheden, når indberetningen gør det muligt.

Det foreslås samtidig i § 5 b, stk. 2, at lønredegørelsen skal indeholde følgende oplysninger vedrørende det foregående kalenderår:

- a) lønforskellen mellem kønnene
- b) lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
- c) medianlønforskellen mellem kønnene
- d) medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
- e) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der modtager supplerende eller variable elementer
- f) andelen af kvindelige og mandlige i hver lønkvartil
- g) lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Forslaget vil betyde, at Danmarks Statistik lige som i dag vil rette henvendelse til virksomhederne om indsamling og indberetning af lønoplysninger. Virksomheder, der er medlem af Finanssektorens

Arbejdsgiverforening eller en af DA's medlemsorganisationer, er forpligtet i medfør af organisationens vedtægter.

Forslaget vil indebære, at virksomheder ligesom i dag skal indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation til brug for udarbejdelsen af lønredegørelsen. Dataindberetningerne er knyttet til CPR-nummer, og lønmodtagerne klassificeres bl.a. efter arbejdsfunktion og jobstatus ved brug af henholdsvis den 6-cifrede DISCO-kode og den 1-cifrede jobstatuskode, eller det klassificeringssystem, der er baseret på aflønningsgrundlaget fra overenskomsterne. Virksomhederne skal således indberette de samme lønoplysninger, som de gør i dag, efter reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

På det offentlige arbejdsmarked vil Danmarks Statistik modtage oplysninger fra primært KMD, Silkeborg Data og Statens Lønssystemer. Da hele det offentlige område er omfattet af overenskomstbestemmelser, som fastsætter regler om lønredegørelser i medfør af § 1, stk. 5, vil Danmarks Statistik ikke udarbejde lønredegørelser på det offentlige område.

På det private arbejdsmarked indsamler og videregiver DA lønoplysninger for deres medlemsvirksomheder til Danmarks Statistik. Virksomheder, der er organiseret i DA's medlemsorganisationer, vil indberette lønoplysninger direkte til DA og vil modtage kønsopdelt lønstatistik herfra, når indberetningen gør det muligt.

På baggrund af de indberettede lønoplysninger vil Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation udarbejde en lønredegørelse for virksomheden, der indeholder de i stk. 2, litra a-g listede elementer.

Selvom en virksomhed med forslaget vil få en lønredegørelse efter litra g tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, vil det altid være arbejdsgiverens ansvar, at lønredegørelsens litra g lever op til direktivets krav og dermed reelt afspejler virksomhedens lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejder af samme værdi.

Lønredegørelser efter den foreslåede § 5 b vil ligesom de kønsopdelte lønstatistikker efter de gældende regler omfatte alle lønmodtagere i virksomheder, som aflønnes efter arbejdet tid. Nogle lønmodtagere aflønnes ikke efter arbejdet tid, men f.eks. efter leveret enhed eller kørt kilometer (f.eks. bude, taxachauffører m.v.). Disse lønmodtagere kan hverken Danmarks Statistik, DA eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening udarbejde lønstatistik for.

Det fremgår desuden af direktivets betragtning 40, at medlemsstaterne for at mindske byrden for arbejdsgiverne kan indsamle og sammenkoble de nødvendige data gennem deres nationale forvaltninger, således at der kan foretages en beregning af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere pr. arbejdsgiver.

Som følge heraf har parterne i deres aftale vurderet, at Danmarks Statistik kan udarbejde lønredegørelsen ud fra samme metode og standardberegning, som anvendes i dag.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 b, stk. 3, at lønredegørelser efter stk. 2 vil omfatte lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid. Medarbejdergrupper skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. For lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal virksomheden selv udarbejde en lønredegørelse, jf. § 5 d.

Forslaget vil betyde, at de lønredegørelser, som virksomheden får tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation kun vil omfatte lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid. For lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal virksomheden selv udarbejde en lønredegørelse.

Det betyder, at en virksomhed, som har lønmodtagere, som ikke aflønnes efter arbejdet tid, men f.eks. efter leveret enhed eller kørt kilometer, selv vil skulle udarbejde en lønredegørelse for disse grupper af lønmodtagere, jf. den foreslåede § 5 d. Beskæftiger en virksomhed både lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, og lønmodtagere, der aflønnes f.eks. for leveret enhed, vil virksomheden skulle udarbejde en lønredegørelse for de lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, jf. den foreslåede § 5 d.

Forslaget er en konsekvens af, at hverken Danmarks Statistik eller DA kan udarbejde lønstatistik for lønmodtagere, der ikke aflønnes efter tid. Samtidig giver direktivet ikke mulighed for at undtage bestemte medarbejdergrupper fra arbejdsgivers lønredegørelse.

Forslaget svarer til den gældende § 5 a, stk. 3.

Det foreslås i § 5 b, stk. 4, at en virksomhed er forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i stk. 2, litra g, jf. § 5 a, stk. 1, for hele eller dele af virksomheden for det foregående år, når de oplysninger, som er indeholdt i lønredegørelser fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, ikke afspejler de kategorier af lønmodtagere, der findes på virksomheden.

Med forslaget vil det blive tydeliggjort, at det er arbejdsgiverens ansvar, at den lønredegørelse, som virksomheden får tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, er retvisende for virksomheden. Såfremt dette ikke er tilfældet, skal virksomheden udarbejde sin egen lønredegørelse om lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer. Baggrunden for dette er, at den lønredegørelse, som udarbejdes af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, vil være udarbejdet på baggrund af DISCO-koder, som er et klassifikationssystem, der gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion. Kategorisering af lønmodtagere efter længennem-sigtighedsdirektivet er imidlertid ikke begrænset til lønmodtagere, der udfører samme arbejdsfunktion, men omfatter også lønmodtagere, der udfører arbejde af samme værdi. Kategoriseringen af lønmodtagere vil være specifik for den enkelte virksomhed, og en kategorisering på baggrund af DISCO-koder vil derfor ofte ikke være tilstrækkelig.

Det vil derfor i mange tilfælde være nødvendigt for arbejdsgiveren at supplere den lønredegørelse, som er modtaget fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, med en lønredegørelse foretaget på baggrund af arbejdsgivers egen kategorisering af sine lønmodtagere ud fra hvem, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Arbejdsgiveren har metodefrihed ved udarbejdelsen af kategoriseringen af sine lønmodtagere.

Benytter arbejdsgiveren lønredegørelsen fra Danmarks Statistik, arbejdsgiverforeningens løndata, egne indsamlede løndata fra for eksempel SLS eller arbejdsgivers egne løndata, sådan som det er praksis efter den nugældende ligelønslov, hvor der er metodefrihed for udarbejdelse af det statistiske grundlag for kønsopdelt lønstatistik, er det arbejdsgiverens ansvar, at denne lever op til direktivets krav.

Virksomheder, der selv udarbejder lønredegørelser, vil have metodefrihed til at udarbejde lønredegørelsen, så længe den indeholder de elementer, som fremgår af den foreslåede § 5 b, stk. 2. Virksomheden vil skulle redegøre for udformningen, metoderne og det anvendte lønbegreb overfor lønmodtagerne.

Det foreslås i § 5 b, stk. 5, at lønredegørelsen stilles til rådighed for virksomhedens lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter samt Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 2, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiverne skal inden for to måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgiver vil skulle dele lønredegørelsen med virksomhedens lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter samt Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Forslaget er en forudsætning for, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil kunne anmode om yderligere præciseringer af eller oplysninger om indholdet i lønredegørelsen. Videregivelse af lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn følger desuden af den foreslåede bestemmelse i § 5 e, stk. 1.

Forslaget vil indebære, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få mulighed for at få en uddybende forklaring på lønredegørelsens indhold, herunder hvis der er oplysninger, som lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vurderer, at der er behov for at få præciseret.

Forslaget vil desuden betyde, at arbejdsgiver inden for to måneder skal besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 10, i dansk ret.

Det foreslås endelig i § 5 b, stk. 6, at stk. 1, stk. 2, litra a-f, stk. 4 og stk. 5, 2. og 3. pkt., finder tilsvarende anvendelse på virksomheder, der beskæftiger mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri. Medarbejdergrupper skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år.

Forslaget vil betyde, at virksomheder, der beskæftiger mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn med samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, vil skulle udarbejde lønredegørelser på samme måde, som virksomheder, der beskæftiger mindst 100 lønmodtagere.

Forslaget vil samtidig indebære, at kun virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, der beskæftiger mindst 100 lønmodtagere, vil blive omfattet af de foreslåede regler om lønredegørelser.

Forslaget gennemfører direktivets artikel 9 i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3. og 9 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Ad § 5 c

Det foreslås i § 5 c, at Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation sender lønredegørelser efter § 5 b til

- a) virksomheder med mindst 250 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter inden den 1. december hvert år,
- b) virksomheder med mellem 150-249 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter inden den 1. december hvert tredje år,
- c) virksomheder med mellem 100-149 lønmodtagere og til virksomheder med mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. § 5 b, stk. 6, første gang senest den 1. september 2031 og derefter inden den 1. december hvert tredje år.

Forslaget i § 5 c, *litra a*, vil betyde, at virksomheder med mindst 250 lønmodtagere omfattes af reglerne om lønredegørelser i § 5 b i 2027. Disse virksomheder vil med forslaget modtage en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation første gang senest den 1. september [2027 / 2028]. Herefter vil virksomhederne årligt modtage en lønredegørelse.

Forslaget i § 5 c, *litra b*, vil betyde, at virksomheder med mellem 150-249 lønmodtagere omfattes af reglerne om lønredegørelser i § 5 b i 2027. Disse virksomheder vil med forslaget modtage en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation første gang senest den 1. september [2027 / 2028]. Herefter vil virksomhederne hvert tredje år modtage en lønredegørelse.

Forslag i § 5 c, *litra c*, vil betyde, at virksomheder med mellem 100-149 lønmodtagere og til virksomheder med mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. § 5 b, stk. 5, omfattes af reglerne om lønredegørelser i § 5 b i 2031. Disse virksomheder vil med forslaget modtage en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation første gang senest den 1. september 2031. Herefter vil virksomhederne hvert tredje år modtage en lønredegørelse.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 2-4, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Ad § 5 d

Det foreslås i § 5 d, *stk. 1*, at en virksomhed kan vælge selv at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, uanset om virksomheden også har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Lønredegørelsen skal udarbejdes efter fristerne fastsat i § 5 c.

Forslaget vil betyde, at virksomhed selv vil kunne vælge at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, uanset om virksomheden også har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Forslaget svarer til den eksisterende mulighed i ligelønslovens § 5 a, stk. 4, om, at virksomheder selv kan vælge at udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås i § 5 d, stk. 2, at en virksomhed er forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b for hele eller dele af virksomheden for det foregående år, når

1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,

2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år.

Forslaget vil betyde, at en virksomhed fremover vil være forpligtet til selv at udarbejde lønredegørelser, hvis virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, eller hvis virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år.

Forslaget vil indebære, at en virksomhed fortsat vil være omfattet af pligten til at udarbejde en lønredegørelse, uanset at virksomheden ikke har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller DA.

Forslaget i § 5 d, stk. 2, nr. 1 og 2, svarer til det eksisterende krav i ligelønslovens § 5 a, stk. 2, om hvornår en virksomhed selv skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 9 i dansk ret.

Det foreslås i § 5 d, stk. 3, at udarbejder virksomheden selv lønredegørelsen, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for lønredegørelsens udformning og for det anvendte lønbegreb. Forslaget svarer til det eksisterende krav i ligelønslovens § 5 a, stk. 4, om at virksomheden skal redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Det foreslås endelig i § 5 d, stk. 4, at lønredegørelser, der skal udarbejdes i medfør af stk. 2, skal være udarbejdet senest den 31. december det pågældende år.

Forslaget vil betyde, at en virksomhed er forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse, jf. stk. 2, enten fordi virksomheden ikke har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, eller fordi den lønredegørelse virksomheden har modtaget, ikke er retvisende, skal lønredegørelsen udarbejdes senest den 31. december i det pågældende år.

Fristen den 31. december er fastsat fordi virksomhederne skal have mulighed for at konstatere, at man enten ikke har fået en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller at den modtagne lønredegørelse ikke er retvisende.

Fristen den 31. december svarer til den gældende frist i ligelønslovens § 5 a, stk. 2, for virksomheder, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik.

Virksomheder, der selv udarbejder lønredegørelser, vil have metodefrihed til at udarbejde lønredegørelsen, så længe den indeholder de elementer, som fremgår af den foreslåede § 5 a, stk. 2. Virksomheden vil skulle redegøre for udformningen, metoderne og det anvendte lønbegreb overfor lønmodtagerne.

Forslaget vil gennemføre længennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 2-4, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Ad § 5 e

Det foreslås i § 5 e, *stk. 1*, at en virksomhed udleverer virksomhedens lønredegørelser til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest en måned efter modtagelsen fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, jf. § 5 c, eller færdiggørelsen af virksomhedens egen lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 4, eller § 5 d.

Forslaget vil betyde, at en virksomhed vil skulle udlevere virksomhedens lønredegørelser til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest en måned efter modtagelsen fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, jf. § 5 c, eller færdiggørelsen af virksomhedens egen lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 4, eller § 5 d, stk. 1 og 2.

Forslaget vil gennemføre længennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 7, og artikel 29, stk. 3, litra c, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det foreslås i § 5 e, *stk. 2*, at arbejdsgiveren inden lønredegørelsen efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, udleveres til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, efter høring af lønmodtagerrepræsentanten, sikrer arbejdsgiveren, at de oplysninger og metoder, der ligger til grund for lønredegørelsen, er korrekte.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgiveren vil få pligt til at foretage høring af lønmodtagerrepræsentanter for at sikre, at de oplysninger, der ligger til grund for lønredegørelsen for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden, er korrekte.

Forslaget vil desuden betyde, at arbejdsgiveren vil skulle give lønmodtagerrepræsentanten adgang til de metoder, som virksomheden har anvendt.

Forslaget vil gennemføre længennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 6, i dansk ret.

Det foreslås endelig i § 5 e, *stk. 3*, at hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser efter den foreslåede § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, fra de fire foregående år, stilles disse til rådighed efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Forslaget vil betyde, at hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser fra de fire foregående år, der er udarbejdet efter reglerne efter den foreslåede § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, vil arbejdsgiver efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skulle stille disse til rådighed.

Forslaget vil indebære, at arbejdsgiveren på anmodning vil skulle stille lønredegørelser for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende og variable elementer fra de fire foregående år til rådighed, hvis de foreligger.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 9, stk. 9, 3. pkt., i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger

Ad § 5 f

Der er ikke i dansk ret en pligt for virksomheder til at foretage fælles lønvurderinger som opfølgning på virksomhedens kønsopdelte lønstatistik. Ligelønslovens § 5 a, stk. 6, indeholder en bestemmelse om en udarbejdelse af redegørelser for ligeløn som alternativ til de kønsopdelte lønstatistikker, der udarbejdes efter § 5 a, stk. 1.

Det følger af den gældende § 5 a, stk. 6, i ligelønsloven, at indgår virksomheden en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-4, ikke anvendelse. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskel mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 10 fastsætter nærmere regler for udarbejdelse af fælles lønvurdering.

Det foreslås i § 5 f, stk. 1, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere, der er blevet anmodet om yderligere præciseringer eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 2 og 4, og § 5 d, stk. 1 og 2, skal, såfremt lønforskel mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Forslaget vil betyde, at hvis lønredegørelsen viser lønforskel mellem kønnene, der ikke kan begrundes i objektive kønsneutrale kriterier, vil arbejdsgiveren inden for en rimelig frist skulle rette op på en sådan ubegrundet lønforskel. Dette vil skulle foregå i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden.

Det foreslås, at en rimelig frist i denne bestemmelse som udgangspunkt vil være inden for to måneder.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 10, sidste punktum, samt artikel 10, stk. 1, litra b, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 f, stk. 2, at hvis arbejdsgiveren ikke har rettet op på en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau senest seks måneder efter datoen for modtagelsen eller udarbejdelsen af lønredegørelsen, og hvis lønredegørelsen viser en ubegrundet forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af lønmodtagere, skal arbejdsgiveren i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden udarbejde en fælles lønvurdering.

Forslaget vil betyde, at en arbejdsgiver vil få pligt til at udarbejde en fælles lønvurdering, hvis arbejdsgiveren a) ikke senest seks måneder efter datoen for modtagelsen eller udarbejdelsen af lønredegørelsen har b) rettet op på en ubegrundet lønforskel i det gennemsnitlige lønniveau, og hvis c) lønredegørelsen viser en forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af lønmodtagere.

Alle tre betingelser vil skulle være opfyldt, før pligten til at udarbejde en fælles lønvurdering indtræder.

Det fremgår af direktivets betragtning 43, at en fælles lønvurdering bør foretages, hvis arbejdsgivere og de pågældende arbejdstagerrepræsentanter ikke er enige om, at forskellen i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 % i en given kategori af arbejdstagere kan begrundes ud fra objektive, kønsneutrale kriterier, hvis arbejdsgiveren ikke giver en sådan begrundelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke har afhjulpet en sådan forskel i lønniveauet senest seks måneder efter datoen for indgivelsen af lønredegørelsen.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 10, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 f, stk. 3, at en fælles lønvurdering efter stk. 2 skal omfatte følgende:

- a) En analyse af andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- b) Oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige lønmodtagere og supplerende eller variable elementer for hver kategori af lønmodtagere.
- c) Eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- d) Årsagerne til sådanne forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier som fastsat af lønmodtagerrepræsentanterne og virksomheden i fællesskab.
- e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, som har fået en lønstigning efter deres tilbagemelding på arbejdet efter afholdt orlov efter barselsloven eller har haft omsorgsorlov efter lov om fravær af familiemæssige årsager.
- f) Foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier.
- g) En analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller indførelse af sådanne systemer.
- h) En evaluering af effektiviteten af foranstaltninger fra tidligere fælles lønvurderinger.

Forslaget vil betyde, at en fælles lønvurdering vil skulle indeholde elementerne i litra a) – g).

Forslaget vil desuden betyde, at litra h) alene vil være relevant, hvis der tidligere har været udarbejdet en fælles lønvurdering.

Det foreslås, at der vil være metodefrihed i forhold til den konkrete udarbejdelse af lønvurderingen, så længe oplysningerne i litra a) - g) indgår.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 10, stk. 2, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 f, stk. 4, at en arbejdsgiver skal gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne indenfor en rimelig frist. Arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen.

Forslaget vil betyde, at en arbejdsgiver vil skulle gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne indenfor en rimelig frist. Den rimelige frist vil skulle aftales konkret med lønmodtagerrepræsentanterne, og den vil bl.a. afhænge af, hvilke og hvor mange foranstaltninger, der skal gennemføres, som følge af den fælles lønvurdering.

Hvis foranstaltningerne f.eks. forudsætter ændringer i relevante kollektive overenskomster, vil gennemførelsen skulle afvente de førstkommende overenskomstforhandlinger.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 10, stk. 4, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 f, stk. 5, at arbejdsgiveren stiller den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. Arbejdsgiveren stiller efter anmodning den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgiveren vil skulle stille den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. Arbejdsgiveren vil desuden efter anmodning skulle stille den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Forslaget vil indebære, at virksomhedens lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter vil skulle gøres bekendt med de analyser, oplysninger og eventuelle foranstaltninger mv., som arbejdsgiveren i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden har aftalt skal indgå i lønvurderingen.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 10, stk. 3, og artikel 29, stk. 3, litra d, i dansk ret.

§ 5 b bliver herefter § 5 g.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 15

Det fremgår af den gældende § 6, stk. 1, i ligelønsloven, at en lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Det fremgår videre af bestemmelsens stk. 2, at hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L78 som fremsat, s. 1997, at bevisbyrdereglen i ligelønsloven § 6, stk. 2, lever op til de EU-retlige bevisbyrderegler, som er udtrykt i præmisserne til Danfoss-sagen, hvor EU-Domstolen fastslog, at manglende gennemskuelighed i en virksomheds lønfastsættelsessystem bevirker, at arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at den førte lønpolitik ikke er udtryk for forskelsbehandling, når en kvindelig lønmodtager på grundlag af forholdsvis omfattende personalemateriale godtgør, at kvindelige medarbejdere aflønnes lavere end mandlige kollegaer.

Det følger endvidere, at når lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder kan konstateres, vil der være tale om en faktisk omstændighed, jf. bevisbyrdedirektivets artikel 4. Formuleringen af bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens bevisbyrderegel.

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lønvilkår, efter loven, kan også klage til Ligebehandlingsnævnet. Er der tale om en overenskomstmæssig pligt til at yde ligeløn efter lovens § 1, stk. 4, skal kravet behandles fagretligt.

Det foreslås, at der efter § 6, stk. 2, indsættes to nye stykker.

Det foreslås i et nyt *stk. 3*, at der er påvist faktiske omstændigheder efter stk. 2, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en sådan forskelsbehandling ikke har fundet sted.

Forslaget vil betyde, at hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser, der følger af de foreslåede §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, vil den person, der anser sig for krænket efter princippet i § 1, blive anset for at have påvist faktiske omstændigheder. Derefter påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at forskelsbehandling ikke har fundet sted.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 18, stk. 2, i dansk ret.

Det foreslås i et nyt *stk. 4*, at stk. 3 ikke finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at den manglende efterlevelse af §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning.

Forslaget vil betyde, at hvis arbejdsgiveren vil kunne godtgøre, at den manglende efterlevelse af §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning, vil stk. 3. ikke finde anvendelse.

Forslaget vil gennemføre længennemsgtighedsdirektivets artikel 18, stk. 2, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.3.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 16

Det fremgår af den gældende § 6 b i ligelønsloven, at medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 1, 2 eller 5.

Bestemmelsen henviser dels til pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. § 5 a, stk. 1 og 2, og dels til, at hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende, jf. § 5 a, stk. 5.

Det foreslås i § 6 b, *stk. 1*, at ændre »§ 5 a, stk. 1 og 2« til: »§ 1 d, § 1 e, stk. 2, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f.

Forslaget er en konsekvens af lovforslagets nr. 7 og 12. Forslaget har ikke til hensigt at ændre bestemmelsens materielle indhold.

Forslaget vil gennemføre længennemsgtighedsdirektivets artikel 23 i dansk ret.

Til nr. 17

Der er ikke i ligelønsloven fastsat særlige regler om forældelse. De almindelige regler om forældelse følger af forældelsesloven.

Det følger af forældelseslovens § 2, at forældelsesfristerne regnes fra det tidligste tidspunkt, til hvilket fordringshaveren kunne kræve at få fordringen opfyldt, medmindre andet følger af andre bestemmelser. Det afgørende er således ikke det tidspunkt, hvor fordringshaveren faktisk kræver opfyldelse, men det tidligste tidspunkt, til hvilket opfyldelse kunne være krævet.

Det følger af forældelsesloven § 3, stk. 1, at forældelsesfristen er 3 år, medmindre andet følger af andre bestemmelser. Det følger videre af bestemmelsens stk. 2, at var fordringshaveren ubekendt med fordringen eller skyldneren, regnes forældelsesfristen først fra den dag, da fordringshaveren fik eller burde have fået kendskab hertil. Forældelsesfristen kan højst være henholdsvis 10 eller 30 år for en række nærmere angivne krav, der følger af forældelseslovens § 3, stk. 3, nr. 1-4.

Det følger af forældelseslovens § 4, stk. 1, at forældelsesfristen er 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold. Den 5-årige forældelsesfrist er en særlig forældelsesfrist og er således en undtagelse fra hovedreglen om, at der i udgangspunktet gælder en 3-årige forældelsesfrist i medfør af forældelseslovens § 3, stk. 1. Ifølge bemærkningerne til bestemmelsen er undtagelsen blandt andet begrundet i, at lønmodtageren typisk ikke vil rejse krav mod arbejdsgiver, mens ansættelsesforholdet endnu består. Det følger endvidere af bemærkningerne, at 5-års fristen kan suspenderes ved utilregnelig uvidenhed og suppleres af den almindelige absolutte 10 års frist, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, L165 som fremsat, s. 5591. Både 5-års og 10-års fristen regnes fra kravets forfaldstid som fastsat i forældelseslovens § 2.

Det følger af forældelseslovens § 15, at forældelsen afbrydes, når skyldneren over for fordringshaveren udtrykkeligt eller ved sin handlemåde erkender sin forpligtelse.

Det følger videre af forældelseslovens § 16, stk. 1, at forældelsen afbrydes, når fordringshaveren foretager retslige skridt mod skyldneren med henblik på at erhverve dom, betalingspåkrav påtegnet af fogedretten, voldgiftskendelse eller anden bindende afgørelse, der fastslår fordringens eksistens og størrelse, og forfølger disse skridt inden for rimelig tid. Det følger af bestemmelsens stk. 2 og 3, hvordan afbrydelsen sker, når fordringen gøres gældende ved henholdsvis en domstol, ved voldgift eller hvis en anden særlig afgørelsesmåde er hjemlet.

Forældelseslovens § 19 indeholder supplerende regler om afbrydelse af forældelse mens forældelseslovens §§ 20 og 21 indeholder regler om foreløbig afbrydelse af forældelse. Der henvises til de almindelige bemærkninger afsnit 2.5.1.

Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i § 6 c, stk. 1, hvorefter forældelsen for påståede krav for manglende overholdelse af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, afbrydes midlertidigt i 6 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen indtræder tidligst 1 år efter det i 1. pkt. nævnte tidspunkt.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 c, stk. 1, 1. pkt. vil betyde, at forældelsesfristen for et lønkrav efter ligelønsloven vil blive afbrudt midlertidigt i 6 måneder, når fordringshaveren (dvs. lønmodtageren) gør skyldneren (dvs. arbejdsgiveren) bekendt med kravet.

Arbejdsgiveren skal være gjort bekendt med kravet inden udløbet af den 5-årige forældelsesfrist, der gælder for fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold.

Den midlertidige afbrydelse af forældelsen vil medføre, at lønmodtageren har en periode på 6 måneder til at opnå arbejdsgiverens imødekommelse af kravet. Lønmodtagerens krav vil anses som imødekommet, når arbejdsgiveren har anerkendt og udbetalt kravet. Lønmodtagerens krav vil derimod ikke anses for imødekommet i tilfælde af, at arbejdsgiveren anerkender kravet, men undlader at foretage udbetaling. Arbejdsgiveren vil kunne afvise lønmodtagerens påståede krav enten udtrykkeligt eller ved passivitet.

Såfremt arbejdsgiveren ikke inden for de 6 måneder imødekommer lønmodtagerens påståede krav, vil kravet fortsat bestå og forældelsen vil fortsat løbe. Lønmodtageren vil da have mulighed for at afbryde forældelsen efter de gældende regler i forældelsesloven.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 c, stk. 1, 2. pkt. vil betyde, at forældelsen indtræder tidligst et år efter, at forældelsen er afbrudt midlertidigt. Det vil sige, at når den midlertidige afbrydelse har fundet sted, vil der løbe en frist på 1 år med henblik på, at 'egentlig' afbrydelse, f.eks. ved sagsanlæg, kan ske inden for denne tillægsfrist. Tillægsfristen vil blive aktuel, hvor den midlertidige afbrydelse finder sted i nær tidsmæssig sammenhæng med forældelsesfristens udløb. Her vil det for lønmodtageren være muligt at opnå en forældelsesfrist på knapt 6 år, bestående af den gældende 5-årige forældelsesfrist for lønkrav med tillæg af den foreslåede frist på 1 år. Gøres kravet derimod gældende inden for de første fire år fra tidspunkt, til hvilket lønmodtageren kunne kræve at få kravet opfyldt, vil den gældende 5-årige forældelsesfrist være mindst den samme eller længere.

Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i § 6 c, stk. 2, hvorefter den midlertidige afbrydelse vil kun kunne ske én gang.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at lønmodtageren kun én gang kan afbryde forældelsen midlertidigt ved at gøre arbejdsgiveren bekendt med sit påståede krav. Begrænsningen har til hensigt at forhindre, at en lønmodtager gentagne gange anvender muligheden for at gøre midlertidig afbrydelse gældende, for derved at opnå en længere forældelsesfrist.

Den foreslåede § 6 c, herunder adgangen til at afbryde forældelsen af påståede krav efter ligelønsloven, vil supplere de gældende regler om afbrydelse af forældelse i §§ 15 og 16 i forældelsesloven.

Forslaget vil gennemføre løngennemsigtsdirektivets artikel 21, stk. 2, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.3.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 18

Der findes ikke i dag regler om, at Danmark skal have et udpeget overvågningsorgan for ligeløn, der skal indsamle virksomheders lønredegørelser og indsende disse til EU-Kommissionen, sådan som direktivets artikel 29 foreskriver.

Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i § 7.

Det foreslås i § 7, stk. 1, at oprette Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn med det formål at overvåge anvendelsen af princippet om lige løn. Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skal være nationalt ligebehandlingsorgan samt overvågningsorgan på ligelønsområdet.

Forslaget vil betyde, at overvågningen, analyser og håndhævelse af ligelønsprincippet på det danske arbejdsmarked vil blive styrket som følge af, at der oprettes et særligt ligelønsorgan.

Det foreslås i § 7, stk. 2, at som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremme lønmæssig ligebehandling, herunder ved at:

- 1) bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
- 2) foretage uafhængige undersøgelser af lønmæssig forskelsbehandling og
- 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende lønmæssig forskelsbehandling og om offentlige og private aktørers indsamling af data om forskelsbehandling.

Forslaget vil betyde, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil blive udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan specifikt for ligelønsområdet.

Forslaget vil indebære, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil overtage ligelønsområdet fra Institut for Menneskerettigheder. Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få til opgave at bistå ofre for forskelsbehandling i relation til retten til lige løn, at foretage undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter om forskelsbehandling på ligelønsområdet.

Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil blandt andet skulle yde rådgivning af lønmodtagere vedrørende spørgsmål om mulig overtrædelse af ligelønsprincippet, herunder foretage en umiddelbar vurdering af om lønmodtagerens ret til ligeløn er blevet krænket, og rådgive lønmodtagere om, hvordan de få deres sag behandlet enten i det fagretlige system, ved Ligebehandlingsnævnet eller ved de almindelige domstole.

Forslaget vil betyde, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil skulle leve op til de forpligtelser, der følger af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU. Direktivet fastsætter detaljerede regler for ligebehandlingsorganernes virke.

Beskæftigelsesministeriet foreslår i den forbindelse, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløns forpligtelser og opgaver fastsættes og reguleres i [en samarbejdsaftale] indgået mellem Beskæftigelsesministeriet, DA og FH.

Forslaget gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU for så vidt angår ligelønsområdet i dansk ret.

Det foreslås i § 7, stk. 3, at som overvågningsorgan skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn:

- a) Øge bevidstheden om lige løn i offentligheden og hos offentlige og private aktører for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigtighed, herunder i relation til intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- b) Analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle redskaber til støtte for vurdering af lønforskelle.
- c) Modtage lønredegørelser fra arbejdsgivere, jf. § 5 a, § 5 b og § 5 d.
- e) Modtage de fælles lønvurderingsrapporter fra arbejdsgivere, jf. § 5 f.
- f) Samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for Ligebehandlingsnævnet, det fagretlige system eller de civile domstole.

Med forslaget vil Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn få til opgave at øge bevidstheden om lige løn i offentligheden, analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene, modtage lønredegørelser og fælles lønvurderinger fra arbejdsgivere, og samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling.

Forslaget vil betyde, at viden om og arbejde med at styrke håndhævelsen af princippet om lige løn for mænd og kvinder samles ét sted og i et organ, der afspejler, at lønfastsættelse og løndannelse i Danmark er et anliggende for arbejdsmarkedets parter og en hjørnesten i den danske arbejdsmarkeds model.

Med forslaget vil Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn i sin egenskab af udpeget overvågningsorgan således skulle varetage de overvågnings- og oplysningsopgaver, som fremgår af direktivets artikel 29.

Det foreslås endelig i § 7, *stk. 4*, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn i sin egenskab af overvågningsorgan skal offentliggøre de oplysninger, der følger af § 5 b, *stk. 2*, litra a-f, senest 1 måned efter de er modtaget fra arbejdsgiverne, jf. *stk. 3*, litra c. Offentliggørelsen skal gøre det muligt at foretage en sammenligning mellem arbejdsgivere på tværs af sektorer og regioner.

Forslaget vil betyde, at de oplysninger, der følger af § 5 b, *stk. 2*, litra a-f, som Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn modtager fra arbejdsgivere, vil skulle offentliggøres på Instituttets hjemmeside på en måde, som vil gøre det muligt at foretage en sammenligning mellem arbejdsgivere på tværs af sektorer og regioner.

Forslaget vil indebære, at oplysningerne vil blive offentligt tilgængelige, hvilket vil bidrage til at øge gennemsigtighed omkring løn på virksomhedsniveau og generelt øge viden om løn, lønfastsættelse og lønniveauer i Danmark, hvilket vil kunne bidrage til at styrke håndhævelsen af ligelønsprincippet.

Forslaget gennemfører længennemsgtighedsdirektivets artikel 29 i dansk ret.

Det foreslås samtidig at ophæve §§ 7-8.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 2

Til nr. 1

Efter den gældende bestemmelse i § 2, *stk. 2*, i lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution, skal Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race eller etnisk oprindelse, herunder ved at

- 1) bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
- 2) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og
- 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Det foreslås, at der efter § 2, *stk. 2*, indsættes et nyt *stk. 3*, hvorefter *stk. 2* ikke finder anvendelse på sager vedrørende lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Forslaget vil betyde, at Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution ikke vil skulle agere ligebehandlingsorgan i spørgsmål vedr. lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Forslaget er en konsekvens af forslaget om at oprette Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Stk. 3-6 bliver herefter *stk. 4-7*.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 3

Til nr. 1

Efter den gældende bestemmelse i § 18 i ligebehandlingsloven har Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Det foreslås, at der i § 18 indsættes et nyt stk. 2, hvorefter stk. 1 ikke finder anvendelse på ligelønsområdet. På ligelønsområdet er kompetencen henlagt til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, som har til opgave at fremme, evaluere og overvåge håndhævelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Forslaget er en konsekvens af forslaget om at oprette Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 4

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2027.

Forslaget om at udskyde ikrafttrædelsestidspunktet til den 1. januar 2027 betyder, at løngennemsigthedsdirektivet ikke implementeres rettidigt. Det udskudte ikrafttrædelsestidspunkt er fastsat ud fra et hensyn til, at virksomheder i Danmark har den fornødne tid til at indrette sig på de nye regler.

Forslaget betyder således, at i forhold til virksomheders indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for årene 2027 og frem vil virksomhederne blive omfattet af den foreslåede ordning i §§ 5 a-f om udarbejdelse af lønredegørelser og fælles lønvurdering.

For virksomheders indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for 2026 finder de hidtil gældende regler i ligelønsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019, anvendelse.

Det betyder, at virksomheder i forhold til året 2026 fortsat vil være omfattet af de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland, idet ligelønsloven ikke gælder for Færøerne og Grønland og ikke indeholder hjemmel til at sætte loven i kraft for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<p style="text-align: center;">§ 1</p> <p>I ligelønsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019, foretages følgende ændringer:</p>
<p>Fodnote:</p> <p>1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23.</p>	<p>1. I fodnoten til lovens titel indsættes efter: »L 204, s. 23«: », Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og hånd-hævelsesmekanismer, EU-Tidende 2023, nr. L 132, s. 21, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024«</p>
<p>§ 1. ... <i>Stk. 1. ...</i> <i>Stk. 2.</i> Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.</p>	<p>2. I § 1, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »Enhver arbejdsgiver skal«: »anvende lønstrukturer, der sikrer lige løn, og skal«, og 2. pkt. ophæves.</p>
<p>§ 1. ... <i>Stk. 1. ...</i> <i>Stk. 2. ...</i> <i>Stk. 3.</i> Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.</p>	<p>3. § 1, stk. 3, ophæves og i stedet indsættes: »Stk. 3. Lønstrukturerne skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at</p>

	<p>vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Lønstrukturene skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som er aftalt med lønmodtagerrepræsentanten på virksomheden, hvis en sådan findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte basere sig på lønmodtagernes køn, og skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. Kriterierne skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn, og relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes.«</p>
<p>§ 1. ... <i>Stk. 1. ...</i> <i>Stk. 2. ...</i> <i>Stk. 3. ...</i> <i>Stk. 4. ...</i> <i>Stk. 5.</i> Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.</p>	<p>4. I § 1, stk. 5, ændres »§ 5 a« til: »§§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«, og »tilsvarende forpligtelse« ændres til: »tilsvarende rettigheder og pligter«.</p>
<p>§ 1 a. ... <i>Stk. 1. ...</i> <i>Stk. 2. ...</i> <i>Stk. 3.</i> Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.</p>	<p>5.</p> <p>I § 1 a indsættes efter stk. 3 som nye stykker: »Stk. 4. Ved lønniveau forstås i denne lov den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn. Stk. 5. Ved lønforskel mellem kønnene forstås i denne lov forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige lønmodtagere</p>

	<p>udtrykt i procent af de mandlige lønmodtageres gennemsnitlige lønniveau.</p> <p><i>Stk. 6.</i> Ved medianlønniveau forstås i denne lov det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers lønmodtagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre.</p> <p><i>Stk. 7.</i> Ved medianlønforskel mellem kønene forstås i denne lov forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige lønmodtagere.</p> <p><i>Stk. 8.</i> Ved lønkvartil forstås i denne lov hver af fire lige store grupper af lønmodtagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste.</p> <p><i>Stk. 9.</i> Ved arbejde af samme værdi forstås i denne lov arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikkediskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, jf. § 1, stk. 3.</p> <p><i>Stk. 10.</i> Ved kategori af lønmodtagere forstås i denne lov lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikkevilkårlig måde på grundlag af de ikkediskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier af lønmodtagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.</p> <p>Stk. 4-6 bliver herefter stk. 11-13.«</p>
<p>§ 1 a. ...</p> <p><i>Stk. 1.</i> ...</p> <p><i>Stk. 2.</i> ...</p> <p><i>Stk. 3.</i> ...</p> <p><i>Stk. 5.</i> ...</p> <p><i>Stk. 6.</i> Chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.</p>	<p>6. I § 1 a indsættes efter stk. 6, som bliver stk. 13, som nyt stykke:</p> <p>»<i>Stk. 14.</i> Der foreligger intersektionel forskelsbehandling, når forskelsbehandling på</p>

	<p>grundlag af køn sker i kombination med de diskriminationsgrunde, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.</p> <p><i>Stk. 15.</i> Stk. 14 medfører ikke yderligere forpligtelser for arbejdsgiverne til at indsamle data som omhandlet i denne lov med hensyn til andre beskyttede grunde til forskelsbehandling end køn.</p> <p>Stk. 7 bliver herefter stk. 16.«</p>
<p>§ 1 b. Offentlige myndigheder har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler.</p>	<p>7. Efter § 1 b indsættes:</p> <p>»§ 1 c. For at sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling skal ansøgere til en stilling have oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om:</p> <p>a) startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier for den pågældende stilling, der påtænkes besat, og</p> <p>b) de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som finder anvendelse på den pågældende stilling, der påtænkes besat.</p> <p><i>Stk. 2.</i> En arbejdsgiver må ikke spørge ansøgerne om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold.</p> <p>§ 1 d. Enhver arbejdsgiver skal gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de objektive og kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling.</p> <p>§ 1 e. En lønmodtager har ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der</p>

	<p>udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Lønmodtageren kan også anmode om oplysningerne gennem sin lønmodtagerrepræsentant eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.</p> <p><i>Stk. 2.</i> En arbejdsgiver oplyser en gang årligt sine ansatte om, at de har ret til at modtage de oplysninger, der fremgår af stk. 1, samt om hvordan de ansatte kan få adgang til oplysningerne.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Hvis de oplysninger, en lønmodtager modtager i henhold til stk. 1, er upræcise eller ufuldstændige, kan lønmodtageren bede om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger og skal have et begrundet svar fra arbejdsgiveren.</p> <p><i>Stk. 4.</i> En arbejdsgiver udleverer de ønskede oplysninger i henhold til stk. 1 skriftligt til lønmodtageren senest to måneder efter, at lønmodtageren har anmodet om disse oplysninger. Anmoder lønmodtageren om yderligere og rimelige præciseringer, skal arbejdsgiveren skriftligt besvare anmodningen inden for rimelig tid.«</p>
<p>§ 2. ...</p> <p><i>Stk. 2.</i> En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt</p>	<p>8. I § 2, stk. 2, 2. pkt., indsættes efter: »sagens omstændigheder i øvrigt« », herunder arbejdsgivers manglende overholdelse af forpligtelserne i § 1 c, § 1 d, § 1 e, stk. 2-4, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f «.</p>
<p>§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.</p>	<p>9. I § 2 a indsættes efter stk. 1 som nye stykker:</p>

	<p>»Stk. 2. En arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager, der modtager oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, at denne alene må anvende oplysningerne til at udøve sin egen ret til lige løn. Dette gælder dog ikke oplysninger om lønmodtagerens egen løn eller eget lønniveau, jf. stk. 1.</p> <p>Stk. 3. Hvis videregivelsen af oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, § 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 medfører direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar lønmodtagers løn, må dette kun ske til en lønmodtagerrepræsentant eller til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn. Lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn rådgiver lønmodtageren om et eventuelt lønkrav uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Oplysningerne efter § 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 stilles til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn uden begrænsninger.</p> <p>Stk. 2 bliver herefter stk. 4.«</p>
§ 2 a. ...	<p>10. Efter § 2 a indsættes:</p> <p>»§ 2 b. En arbejdsgiver skal stille oplysningerne efter §§ 1 c, 1 d og 1 e til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov.«</p>
<p>§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1 og 2 og § 5 b.</p>	<p>11. I § 3, stk. 1, ændres »§ 5 a, stk. 1 og 2 og § 5 b« til: »§ 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 f«.</p>

<p>§ 3. ... <i>Stk. 2. ...</i> <i>Stk. 3.</i> En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.</p>	<p>12. Efter § 3, <i>stk. 3</i>, indsættes som nye stykker: <i>»Stk. 4.</i> En lønmodtager, som af arbejdsgiveren har været udsat for anden ugunstig behandling, jf. stk. 1, kan tilkendes en godtgørelse. <i>Stk. 5.</i> En lønmodtager, som ikke af arbejdsgiveren har modtaget oplysninger efter § 1 c eller som ikke har modtaget oplysninger, der er anmodet om efter § 1 e, stk. 3 og 4, kan tilkendes en godtgørelse.«</p>
<p>§ 5 a. Danmarks Statistik sender hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for det foregående år for hele eller dele af virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik til virksomheden, når indberetningen gør det muligt. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte</p>	<p>13. § 5 a ophæves, og i stedet indsættes: »§ 5 a. En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere skal udarbejde en lønredegørelse for det foregående år for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer. <i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren stiller oplysningerne til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. <i>Stk. 3.</i> Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data. Arbejdsgiverne skal inden for to måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.</p>

<p>lønstatistik, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3.</p> <p><i>Stk. 2.</i> En virksomhed skal inden den 31. december hvert år selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for det foregående år til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder, når virksomheden i det foregående år beskæftigede mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3, og</p> <p>1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation eller</p> <p>2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 og 2 skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Udarbejder virksomheden selv kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime</p>	<p><i>Stk. 4.</i> Arbejdsgiveren udarbejder lønredegørelsen efter fristerne fastsat i § 5 c.</p>
--	--

<p>interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.</p> <p><i>Stk. 6.</i> Indgår virksomheden en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-4 ikke anvendelse. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.</p>	
<p>§ 5 a. ...</p>	<p>14. Efter § 5 a indsættes:</p> <p>»§ 5 b. Danmarks Statistik sender uden beregning for virksomheden en lønredegørelse, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 100 lønmodtagere. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen en lønredegørelse til virksomheden, når indberetningen gør det muligt.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Lønredegørelsen fra Danmarks Statistik skal indeholde følgende oplysninger vedrørende det foregående kalenderår:</p> <ol style="list-style-type: none"> lønforskellen mellem kønnene lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer medianlønforskellen mellem kønnene medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der modtager supplerende eller variable elementer

	<p>f) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver lønkvartil</p> <p>g) lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Lønredegørelsen efter stk. 2 omfatter lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid. Medarbejdergrupper skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. For lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal virksomheden selv udarbejde en lønredegørelse, jf. § 5 d.</p> <p><i>Stk. 4.</i> En virksomhed er uanset stk. 2, forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse for de oplysninger, som er omfattet af stk. 2, litra g, jf. § 5 a, stk. 1, for hele eller dele af virksomheden for det foregående år, når de oplysninger, som er indeholdt i lønredegørelsen fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, ikke afspejler de kategorier af lønmodtagere, der findes på virksomheden.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Lønredegørelsen stilles til rådighed for virksomhedens lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 2, herunder redegørelser for eventuelle lønforskellemellem kønnene. Arbejdsgiverne skal inden for to måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.</p> <p><i>Stk. 6.</i> Bestemmelserne i stk. 1, stk. 2, litra a-f, stk. 3 og stk. 5, 2. og 3. pkt., finder tilsvarende anvendelse på virksomheder, der beskæftiger mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri. Medarbejdergrupper skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år.</p>
--	---

	<p>§ 5 c. Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation sender lønredegørelser efter § 5 b til:</p> <p>a) virksomheder med mindst 250 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter hvert år,</p> <p>b) virksomheder med mellem 150-249 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter hvert tredje år,</p> <p>c) virksomheder med mellem 100-149 lønmodtagere og til virksomheder med mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn med samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. § 5 a, stk. 6, første gang senest den 1. september 2031 og derefter hvert tredje år.</p> <p>§ 5 d. En virksomhed kan vælge selv at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, uanset om virksomheden også har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Lønredegørelsen skal udarbejdes efter fristerne fastsat i § 5 c.</p> <p><i>Stk. 2.</i> En virksomhed skal selv udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b for hele eller dele af virksomheden for det foregående år, når</p> <p>1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,</p> <p>2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Udarbejder virksomheden selv lønredegørelsen, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for lønredegørelsens udformning og for det anvendte lønbegreb.</p>
--	---

	<p><i>Stk. 4.</i> Lønredegørelser efter stk. 2 skal være udarbejdet senest den 31. december det pågældende år.</p> <p>§ 5 e. En virksomhed udleverer virksomhedens lønredegørelser til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest en måned efter modtagelse af den endelige lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, jf. § 5 c, eller færdiggørelsen af virksomhedens egen lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 d, stk. 1 og 2.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Inden arbejdsgiveren udleverer lønredegørelsen efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, sikrer arbejdsgiveren, efter høring af lønmodtagerrepræsentanterne, at de oplysninger og metoder, der ligger til grund for lønredegørelsen, er korrekte.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, fra de fire foregående år, stilles de til rådighed efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.</p> <p>§ 5 f. En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere, der er blevet anmodet om yderligere præciseringer eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 2, og § 5 d, stk. 1 og 2, skal, såfremt lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Hvis en arbejdsgiver ikke har rettet op på en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau senest seks måneder efter datoen for udleveringen af lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, og hvis lønredegørelsen viser en ubegrundet forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af lønmodtagere, skal arbejdsgiveren i samarbejde med</p>
--	--

	<p>lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden udarbejde en fælles lønvurdering.</p> <p><i>Stk. 3.</i> En fælles lønvurdering efter stk. 2 skal omfatte følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) En analyse af andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere. b) Oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige lønmodtagere og supplerende eller variable elementer for hver kategori af lønmodtagere. c) Eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere. d) Årsagerne til sådanne forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier som fastsat af lønmodtagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren i fællesskab. e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, som har fået en lønstigning efter deres tilbagevenden til arbejdet efter afholdt orlov efter barselsloven eller har haft omsorgsorlov efter lov om fravær af familiemæssige årsager. f) Foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier. g) En analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikations-systemer eller indførelse af sådanne systemer. h) En evaluering af effektiviteten af foranstaltninger fra tidligere fælles lønvurderinger. <p><i>Stk. 4.</i> En arbejdsgiver skal gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne indenfor en rimelig frist. Arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Arbejdsgiveren stiller den fælles lønvurdering til rådighed for</p>
--	--

	<p>lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. Arbejdsgiveren stiller efter anmodning den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.</p> <p>§ 5 b bliver herefter § 5 g.«</p>
<p>§ 6. ... <i>Stk. 2.</i> Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.</p>	<p>15. I § 6 indsættes efter stk. 2 som nye stykker: <i>»Stk. 3.</i> Der er påvist faktiske omstændigheder efter stk. 2, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en sådan forskelsbehandling ikke har fundet sted. <i>Stk. 4.</i> Stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at den manglende overholdelse af forpligtelserne var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning.«</p>
<p>§ 6 b. Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 1, 2 eller 5.</p>	<p>16. I § 6 b, stk. 1, ændres »§ 5 a, stk. 1 og 2« til: »§ 1 d, § 1 e, stk. 2, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f.«.</p>
<p>§ 6 b. ...</p>	<p>17. Efter § 6 b indsættes: <i>»§ 6 c.</i> Forældelsen for påståede krav for manglende overholdelse af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, der rejses inden forældelsesfristens udløb, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1, afbrydes midlertidigt i 6 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen indtræder tidligst 1 år efter det i 1. pkt. nævnte tidspunkt. <i>Stk. 2.</i> Afbrydelse efter stk. 1, 1. pkt., kan kun ske én gang.«</p>

<p>§ 7. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.</p> <p>§ 8. Loven træder i kraft den 9. februar 1976 og har virkning for løn, der vedrører tiden efter lovens ikrafttræden.</p>	<p>18. §§ 7 og 8 ophæves og i stedet indsættes som ny § 7:</p> <p>»§ 7. Med det formål at overvåge anvendelsen af princippet om lige løn oprettes Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som nationalt ligebehandlingsorgan samt overvågningsorgan på ligelønsområdet.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremme lønmæssig ligebehandling, herunder ved at:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, 2) foretage uafhængige undersøgelser af lønmæssig forskelsbehandling og 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende lønmæssig forskelsbehandling og om offentlige og private aktørers indsamling af data om forskelsbehandling. <p><i>Stk. 3.</i> Som overvågningsorgan skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Øge bevidstheden om lige løn i offentligheden og hos offentlige og private aktører for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigtighed, herunder i relation til intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. b) Analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle redskaber til støtte for vurdering af lønforskelle. c) Modtage lønredegørelser fra arbejdsgivere, jf. § 5 a, § 5 b og § 5 d. d) Modtage de fælles lønvurderingsrapporter fra arbejdsgivere, jf. § 5 f. e) Samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for Ligebehandlingsnævnet, det fagretlige system eller de civile domstole. <p><i>Stk. 4.</i> Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skal i sin egenskab af overvågningsorgan offentliggøre de oplysninger, der følger af § 5 b, stk. 2, litra a-f, senest 1 måned</p>
---	---

	<p>efter de er modtaget fra arbejdsgiverne, jf. stk. 3, litra c. Offentliggørelsen skal gøre det muligt at foretage en sammenligning mellem arbejdsgivere på tværs af sektorer og regioner.«</p>
	<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>I lov om Institut for Menneskerettigheder - Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution, jf. lov nr. 553 af 18. juni 2012 med senere ændringer, foretages følgende ændring:</p>
<p>§ 2. <i>Stk. 1. ...</i> <i>Stk. 2.</i> Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution skal fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race eller etnisk oprindelse, herunder ved at</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, 2) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling. 	<p>1. Efter § 2, <i>stk. 2</i>, indsættes som nyt stk. 3:</p> <p>»<i>Stk. 3.</i> Stk. 2 finder ikke anvendelse på sager vedrørende lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.</p> <p>Stk. 3-6 bliver herefter stk. 4-7.«</p>
	<p style="text-align: center;">§ 3</p> <p>I ligebehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024 med senere ændringer, foretages følgende ændring:</p>

<p>§ 18. Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution har til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.</p>	<p>1. I § 18 indsættes som nyt stykke: »Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse på ligelønsområdet. På ligelønsområdet er kompetencen henlagt til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, som har til opgave at fremme, evaluere og overvåge håndhævelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.«</p>
--	---