

Løngennemsigtigheds- direktivet

En praktisk gennemgang

Direktiv (EU) 2023/970 om styrkelse af anvendelsen af
princippet om lige løn

Af Mette Klingsten
og Mads Bernstorn

December 2025

Indholdsfortegnelse

Baggrund for nye regler om løngennemsigtighed	10
Kapitel 1.....	13
Formålet med reglerne om løngennemsigtighed.....	13
1.2 Et minimumsdirektiv.....	13
1.3 Implementering i national ret.....	14
1.4 Lige løn i direktiv 2006/54/EF.....	14
Kapitel 2.....	15
Anvendelsesområde for løngennemsigtighedsdirektivet.....	15
2.1 Generelt.....	15
2.2 Offentlige og private arbejdsgivere	15
2.3 Lønmodtagerbegrebet/medarbejderbegrebet	16
2.4 Optælling af medarbejdere – hvordan tælles der op?	17
2.5 Ansøgere til en stilling.....	18
Kapitel 3.....	19
Definitioner	19
3.1 Løn og lønrelaterede begreber	19
3.2 Arbejdets værdi og medarbejderkategorier	20
3.3 Tilsyn og ligebehandlingsorganer	20
3.4 Udvidet forståelse af forskelsbehandling.....	21
Kapitel 4.....	22
Samme arbejde og arbejde af samme værdi.....	22
4.1 Arbejdsgiverens ansvar for kønsneutrale lønstrukturer.....	22
4.2 Bløde færdigheder må ikke undervurderes	24
<i>Eksempel på en enkel arkitektur</i>	25
4.3 Nationale værktøjer og støtteforanstaltninger	25
4.4 Kommissionens rolle og EIGE	26
4.5 Eksempler fra EU-Domstolen: Når arbejde af samme værdi skal vurderes	26
Royal Copenhagen-sagen (C-400/93)	26
Macarthys Ltd-sagen (C-129/79).....	27

Enderby-sagen (C-127/92)	27
Kapitel 5.....	29
Løngennemsigthed forud for ansættelse	29
5.1 Oplysninger til ansøgere.....	29
5.2 Forbud mod at spørge om lønhistorik.....	29
5.3 Kønsneutral annoncering og stillingsbetegnelser	29
5.4 Hvad skal der stå om løn?	30
Kapitel 6.....	32
Kriterier, der anvendes til at fastsætte løn og lønudvikling	32
6.1 Tilgængelighed og gennemsigthed for medarbejdere.....	32
6.2 Medlemsstaternes mulighed for undtagelse for oplysning om kriterier for lønudvikling	33
Kapitel 7.....	34
Ret til lønoplysninger.....	34
7.1 Hvilke oplysninger har medarbejderen ret til?.....	34
7.2 Adgang via medarbejderrepræsentanter eller ligebehandlingsorgan.....	35
7.3 Oplysningspligt.....	35
7.4 Forbud mod lønfortrolighedsklausuler	35
7.5 Begrænsning i brugen af oplysninger	35
Kapitel 8.....	37
Adgang til oplysninger uanset handicap.....	37
8.1 Praktisk udmøntning	37
8.2 Tilpasning til den enkelte.....	37
8.3 Forebyggelse af diskrimination.....	38
Kapitel 9.....	39
Redegørelse for lønforskelle mellem kønnene.....	39
9.1 Baggrund og formål.....	39
9.2 Hvem skal rapportere hvad og hvornår.....	39
9.3 Gennemsigthed på virksomhedsplan.....	40
9.4 Gapanalyse	40
9.5 Supplerende elementer og lønkvartiler	40
9.6 Oplysninger opdelt efter jobkategorier	40
9.7 Jobarkitektur som forudsætning.....	41

9.8 Hvis virksomheden ikke har en jobarkitektur	42
9.9 Hvordan indplacerer man medarbejdere i en jobarkitektur.....	43
Kapitel 10.....	45
Fælles lønvurdering.....	45
10.1 Hvornår skal der foretages en fælles lønvurdering?.....	45
10.2 Hvad skal en fælles lønvurdering indeholde?.....	46
10.3 Hvem skal modtage vurderingen?.....	46
10.4 Hvordan gennemføres foranstaltningerne?	46
10.5 Perspektiv og betydning	47
Kapitel 11.....	48
Støtte til arbejdsgivere med færre end 250 medarbejdere.....	48
11.1 Hvad skal støtten omfatte	48
11.2 Hvad kan man forestille sig i Danmark?.....	48
11.3 Støtte til medarbejderrepræsentanter	49
Kapitel 12.....	50
Databeskyttelse	50
12.1 Videregivelse i overensstemmelse med GDPR.....	50
12.2 Begrænsning af brugen – ikke til andre formål.....	51
12.3 Særligt om adgang til identificerbare oplysninger	51
12.4 Hvad betyder det for den enkelte medarbejder?.....	51
12.5 Forholdet til den danske databeskyttelseslov	52
12.6 Overvågning uden begrænsninger	52
Kapitel 13.....	53
Social dialog	53
13.1 Hvad betyder social dialog.....	53
13.2 Den danske model – en kontekst med stærk social dialog.....	53
13.3 Hvordan kan direktivet implementeres i Danmark	53
13.4 Fokus på værdifastsættelse og kønsopdelte job.....	54
Kapitel 14.....	55
Klageadgang.....	55
14.1 Klageadgang i Danmark – en flerstrengt model	55
14.2 Mægling som frivillig mulighed	57
14.3 Retten til at klage - også efter ansættelsens ophør.....	58

14.4 Repræsentation og hjælp.....	58
14.6 Mulighed for fri proces mv.....	59
Kapitel 15.....	60
Procedurer på vegne af eller til støtte for medarbejdere	60
15.1 Hvem kan handle på vegne af medarbejdere?.....	60
15.2 Dansk praksis og retlig ramme	60
15.2 Faglige organisationers rolle og mandat.....	61
Kapitel 16.....	62
Ret til erstatning og godtgørelse	62
16.1 Krav om reel og effektiv erstatning.....	62
16.2 Den skadelidte stilles, som om forskelsbehandling ikke var sket	62
16.3 Ingen maksimumsgrænser	62
16.4 Dansk ret og praksis	62
16.5 Forældelsesfrister	63
16.6 Rente fra betalingstidspunktet	64
Kapitel 17.....	65
Bevisbyrden	65
17.1 Den delte bevisbyrde.....	65
17.2 Hvad betyder delt bevisbyrde	65
17.4 EU-retspraksis.....	66
17.5 Straffesager	67
Kapitel 18.....	68
Bevis for samme arbejde eller arbejde af samme værdi	68
18.1 Hvad er "en og samme kilde"	68
18.2 Sammenligning uden krav om samtidig ansættelse.....	68
18.3 Andre bevismidler	69
18.4 Begrænsninger vedrørende landegrænser	69
Kapitel 19.....	70
Adgang til bevismateriale.....	70
19.1 Retten til beviser i arbejdsgiverens varetægt.....	70
19.3 National praksis og danske forhold	70
19.4 Nationalt råderum og mulighed for gunstigere regler	71
Kapitel 20.....	72

Forældelse af lønmodtagerkrav	72
20.1 Direktivet og forældelsesfrister.....	72
20.2. Forældelse af lønmodtagerkrav	72
20.3 Almindelig forældelsesfrist	72
20.4 Udsættelse på grund af uvidenhed.....	72
20.5 Afbrydelse af forældelse	72
20.5 Forældelse af rentekrav	73
20.6 Manglende pensionsindbetaling	73
Kapitel 21	75
Sagsomkostninger	75
21.1 De almindelige domstole	75
21.2 Faglig voldgift.....	75
21.3 Afskedigelsesnævn.....	75
21.4 Ligebehandlingsnævnet.....	76
Kapitel 22.....	77
Sanktioner.....	77
22.1 Sanktioner i dansk ret.....	77
22.2 Administrative og kollektive sanktionsmuligheder	77
22.3 Krav efter EU-retten	77
22.4 Gentagne overtrædelser	78
Kapitel 23.....	79
Lige løn i forbindelse med offentlige kontrakter eller koncessioner	79
23.1 Gennemførelse i dansk ret	79
23.2 Fremtidige krav og muligheder	79
23.3 Dansk praksis og perspektiver.....	79
Kapitel 24.....	81
Viktimisering og beskyttelse mod mindre gunstig behandling.....	81
24.1 Hvad er viktimisering?	81
24.2 Dansk ret og praksis	81
24.3 Eksempler på viktimisering	82
24.4 Direktivet og den danske implementering.....	82
Kapitel 25.....	83
Forhold til direktiv 2006/54/EF om ligebehandling.....	83

25.1 Ligebehandlingsdirektivet.....	83
25.2 Samspil med løngennemførelsesdirektivet.....	83
25.3 Dansk gennemførelse.....	83
Kapitel 26.....	85
Beskyttelsesniveau	85
26.1 Minimumsdirektiv.....	85
26.2 Betydning i praksis	85
Kapitel 27.....	86
Ligebehandlingsorganer.....	86
27.1 Hvad kræver direktivet?.....	86
27.2 Dansk kontekst og struktur	86
27.3 Styrkelsen af danske institutioner.....	86
Kapitel 28.....	88
Overvågning og oplysning.....	88
28.1 Betydningen af overvågningsforpligtelsen	88
28.2 Dansk kontekst – hvordan kan det organiseres.....	88
28.3 Offentliggørelse og datarapportering.....	89
Kapitel 29.....	90
Retsforholdet til kollektive overenskomster	90
29.1 Betydningen af betydningen.....	90
29.2 Kan EU overhovedet gribe ind i kollektive overenskomster	90
29.3 Implementering i Danmark	90
Kapitel 30.....	91
Statistik.....	91
Kapitel 31.....	92
Udbredelse af information.....	92
Kapitel 32.....	93
Gennemførelse.....	93
Kapitel 33.....	94
Gennemførelse i national ret	94
Kapitel 34.....	95
Rapport og revision	95
Kapitel 35.....	96

Ikrafttræden.....	96
35.1 Konsekvenser ved manglende rettidig gennemførelse.....	96
Afslutning.....	97
Domsregister	98

Forkortelser

Databeskyttelsesforordningen	Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse)
Databeskyttelsesloven	Lovbekendtgørelse nr. 289 af 8. marts 2024 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger
Forskelsbehandlingsloven	Lovbekendtgørelse nr. 399 af 5. april 2024 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.
Forældelsesloven	Lovbekendtgørelse nr. 1238 af 9. november 2015 om forældelse af fordringer
ILO-konvention nr. 94	ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter
Ligebehandlingsloven	Lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.
Ligelønslovens	Lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019 om lige løn til mænd og kvinder
Løngennemsigtighedsdirektivet eller direktivet	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
Masseafskedigelsesloven	Lovbekendtgørelse nr. 291 af 22. marts 2010 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang med senere ændringer
Renteloven	Lovbekendtgørelse nr. 459 af 13. maj 2014 om renter og andre forhold ved forsinket betaling (renteloven)
Retsplejeloven	Lovbekendtgørelse nr. 1160 af 5. november 2024 Retsplejeloven
TEUF	Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
Udbudsloven	Lovbekendtgørelse nr. 116 af 3. februar 2025 Udbudsloven
Whistleblowerloven	Lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowerne

Baggrund for nye regler om løngennemsigtighed

Denne minibog omhandler direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi for mænd og kvinder gennem løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer, der i daglig tale kaldes løngennemsigtighedsdirektivet, og som i denne minibog også refereres til som "direktivet". Formålet med minibogen er at give en juridisk og praktisk anvendelig gennemgang af direktivets bestemmelser og krav, som er relevante for arbejdsgivere, medarbejdere, faglige organisationer og rådgivere.

Direktivet bygger på artikel 157 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), som fastslår princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og udmønter EU's indsats for ligestilling mellem kønnene i arbejdslivet. Med krav om øget gennemsigtighed, jobevaluering og adgang til information om lønforhold får medarbejdere bedre mulighed for at afdække og gøre op med lønforskelle, som ikke kan begrundes sagligt.

Løngennemsigtighedsdirektivet har til formål at styrke gennemførelsen af princippet om lige løn for mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Direktivet er en del af EU's bredere ligestillingsstrategi. .

Selvom princippet om lige løn har været gældende i EU-retten (tidligere i EØF og EF-retten) siden 1957, og i Danmark siden Danmark blev medlem af dengang EF pr. 1. januar 1973, har både Kommissionen og medlemsstaterne konstateret, at lønforskellene mellem kønnene fortsat består.

Ifølge de seneste statistikker fra Eurostat udgør den ujusterede lønforskel i EU i gennemsnit omkring 13 %. Denne forskel har været stabil over tid, og den eksisterende lovgivning og de gældende håndhævelsesmekanismer har ikke været tilstrækkelige til at sikre reel ligeløn i praksis.

Manglen på løngennemsigtighed fremhæves som en af de væsentlige hindringer for, at medarbejdere kan identificere og påtale lønmæssig forskelsbehandling. Samtidig har det vist sig vanskeligt for medarbejdere at få adgang til relevant information om lønvilkår, hvilket har gjort det svært for medarbejderne at håndhæve deres rettigheder.

Direktivet søger derfor at fremme gennemsigtighed og styrke håndhævelsen af retten til ligeløn gennem en række konkrete foranstaltninger. Disse omfatter blandt andet:

- Pligt til at give jobsøgere information om startløn eller løninterval i stillingsopslag eller før en jobsamtale.
- Forbud mod at spørge ind til en ansøgers tidligere lønhistorik.
- Pligt for arbejdsgivere til at give medarbejdere adgang til oplysninger om lønniveau og kriterier for løndannelse og forfremmelser.

- Indførelse af lønrapporteringspligt og lønvurdering for virksomheder over en vis størrelse.
- Styrkelse af håndhævelsesmekanismer, herunder delt bevisbyrde i sager om løndiskrimination.

Formålet med reglerne er at skabe åbenhed og retfærdighed omkring løn, så ubegrundede forskelle kan forebygges, og så eksisterende forskelsbehandling lettere kan identificeres og rettes op.

Direktivet udgør et væsentligt skridt i retning af at operationalisere ligelønsprincippet og skabe konkrete og håndgribelige rettigheder for medarbejdere i EU. Det stiller samtidig betydelige krav til arbejdsgivere – særligt arbejdsgivere med mere end 100 ansatte – om at etablere strukturer for gennemsigtighed og dokumentation i lønfastsættelsen.

Minibogen gennemgår direktivets hovedpunkter, struktureret i kapitler svarende til de centrale temaer i direktivet. Hvert kapitel indeholder forklaringer, relevante artikler og praktiske råd til implementering.

Minibogen gennemgår direktivets hovedpunkter, struktureret i kapitler svarende til de centrale temaer i reglerne. Hvert kapitel indeholder forklaringer og praktiske råd til implementering.

Løngennemsigtighedsdirektivet skal implementeres i dansk ret. Implementeringsfristen er den 7. juni 2026, og for virksomheder med 250 eller flere ansatte skal der rapporteres årligt om lønforskelle mellem køn inden for bestemte jobkategorier, med første rapportering planlagt fra 2027 på basis af regnskabsåret 1. januar 2026 til 31. december 2026.

Der er på tidspunktet for færdiggørelsen af denne minibog endnu ikke et dansk lovforslag eller oplysninger om, hvornår et lovforslag kan forventes fremsat, og lovprogrammet for 2025/2026, der blev offentliggjort i forbindelse med Folketingets åbning i oktober 2025 nævner ikke et kommende lovforslag om implementering af direktivet om løngennemsigtighed.

Der har der været spørgsmål om den rette balance mellem løngennemsigtighed og administrative byrder. Løngennemsigtighedsdirektivet om er imidlertid et bindende direktiv, som alle medlemslande er forpligtet til at implementere inden for implementeringsfristen. Holland har den 19. september 2025 annonceret, at de vil udskyde implementeringen af løngennemsigtighedsdirektivet fra 7. juni 2026 til 1. januar 2027. Dette har givet anledning til at spørge Kommissionen, hvordan kommissionen ser på Hollands udskydelse af implementeringen, og om Kommissionen har nogle aktuelle planer om at revidere løngennemsigtighedsdirektivet med henblik på at lette administrative byrder for det europæiske erhvervsliv og de europæiske myndigheder.

Vi kan se, at forberedelserne er i gang hos mange virksomheder, og en del store virksomheder er allerede meget langt i forhold til at leve op til de krav om løngennemsigtighed, som

direktivet stiller. Andre virksomheder har erkendt, at forberedelserne kræver en del arbejde som eksempelvis kortlægning af løndata, jobkategorisering og kommunikation om lønpolitik og derfor er man begyndt at forberede sig på løngennemsigtighedsdirektivet med forskellige aktiviteter.

Nye tal fra Danmarks statistik viser, at i 2024 tjente den kvindelige del af befolkningen i Danmark i gennemsnit 12,9 pct. mindre end den mandlige. Løngabet er beregnet som forskellen mellem mænds og kvinders løn, set i forhold til mændenes løn. Løngabet varierer afhængigt af, hvilken arbejdsfunktion der varetages, men det må nok konstateres, at løngabet ikke forsvinder af sig selv.

København, den 15. december 2025

Kapitel 1

Formålet med reglerne om løngennemsigtighed

Løngennemsigtighedsdirektivet har til formål at fastsætte minimumskrav for at styrke anvendelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem mænd og kvinder. Dette princip – også kaldet *princippet om lige løn* – er fastlagt i artikel 157 i Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Der gælder allerede i dag regler om, at 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.

Ligelønsreglerne fokuserer særskilt på forholdet mellem mænd og kvinder og ikke på forholdet mellem personer af samme køn. Princippet om ikke at diskriminere ud fra faktorer som for eksempel race, seksuel orientering og alder følger derimod af den generelle forskelsbehandlingslov på arbejdsmarkedet. Derudover gælder der også regler om, at medarbejdere ansat i tidsbegrænsede stillinger ikke må forskelsbehandles i forhold til fastansatte medarbejdere. Det vil sige, at ansatte i tidsbegrænsede stillinger har krav på de samme rettigheder som sammenlignelige fastansatte, f.eks. i forhold til pension. Deltidsansatte har også ret til samme vilkår som fuldtidsansatte og må ikke udsættes for forskelsbehandling på grund af deres deltidsstatus. Løn og øvrige rettigheder tilpasses dog forholdsmæssigt efter deres arbejdstid.

Artikel 1 løngennemsigtighedsdirektivet fastslår, at målet om lige løn skal opnås gennem navnlig:

- øget løngennemsigtighed, og
- styrkede håndhævelsesmekanismer til bekæmpelse og forebyggelse af lønmæssig forskelsbehandling.

Det indebærer bl.a., at medarbejdere får bedre adgang til oplysninger om lønforhold, og at de nationale myndigheder og domstole får bedre forudsætninger for at føre effektiv kontrol med ligelønsprincippet.

1.2 Et minimumsdirektiv

Løngennemsigtighedsdirektivet er et minimumsdirektiv. Det betyder, at medlemsstaterne er forpligtet til at sikre det fastsatte minimumsniveau af beskyttelse, men frit kan gå videre og fastsætte mere vidtgående regler, hvis de ønsker det. Der er således intet til hinder for, at en medlemsstat gennemfører regler, som giver medarbejderne flere eller stærkere rettigheder end dem, der følger af direktivet, såkaldt overimplementering eller "goldplating". Der er imidlertid ingen forlydender om en overimplementering, og det er vores vurdering, at implementeringen i Danmark vil blive næsten identisk med direktivets ordlyd. Det må derfor forventes, at de danske regler vil afspejle kravene direkte fra EU-direktivet uden væsentlige afvigelser.

1.3 Implementering i national ret

Direktivet skal omsættes til national ret af medlemsstaterne. Ifølge artikel 29 i direktivet skal dette være sket senest den 7. juni 2026. Det er op til landene selv at bestemme, hvordan de vil gennemføre direktivet, så længe direktivet er implementeret korrekt. Kommissionen kontrollerer, at medlemslandene overholder EU's retsakter og gennemfører dem til tiden. Hvis et medlemsland ikke implementerer et direktiv inden for tidsfristen eller implementeringen er mangelfuld, kan Kommissionen anlægge en traktatbrudssag.

Medlemsstaterne har frihed til at vælge, hvordan direktivet implementeres – det kan ske:

- ved lovgivning, f.eks. ved vedtagelse af en ny lov eller gennem ændringer af eksisterende lovgivning som eksempelvis ligelønsloven, ligebehandlingsloven eller anden ansættelsesretlig lovgivning, eller
- ved kollektiv overenskomst, for så vidt angår forhold, der lader sig regulere gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Danmark har tradition for en høj grad af overenskomstbaseret regulering, men i praksis vil visse dele af direktivet nødvendiggøre lovgivning, navnlig hvad angår rapporteringspligt, bevisbyrder og sanktionsbestemmelser.

1.4 Lige løn i direktiv 2006/54/EF

Der er i løngennemsigtighedsdirektivet henvist til artikel 4 i direktiv 2006/54/EF (ligebehandlingsdirektivet), som indeholder et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med aflønning. Det følger blandt andet af ligebehandlingsdirektivet, at *"For samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår."*

Begrebet "løn" skal forstås bredt og omfatter ikke blot grundløn, men også alle former for tillæg, bonusser, naturallydelser og øvrige ydelser, der udbetales direkte eller indirekte af arbejdsgiveren.

Ligebehandlingsdirektivet fastslår desuden at arbejde af samme værdi ikke kun skal vurderes ud fra titel eller funktion, men også ud fra objektive kriterier såsom indsats, ansvar, erhvervs erfaring, særlig baggrund, viden af relevans for det udførte arbejde, færdigheder og arbejdsforhold. Dermed lægges der op til en materiel vurdering af arbejdet og ikke kun en formel vurdering af stillingsbetegnelsen.

Løngennemsigtighedsdirektivet bygger videre på disse regler ved at introducere konkrete og operationelle værktøjer til at synliggøre og håndhæve ligelønsprincippet i praksis.

Kapitel 2

Anvendelsesområde for løngennemfølgelsesdirektivet

2.1 Generelt

Løngennemfølgelsesdirektivet har et bredt anvendelsesområde og reglerne skal finde anvendelse på både offentlige og private arbejdsgivere i alle medlemsstater. Private arbejdsgivere vil dog typisk ikke være forpligtet direkte af direktivet, men af den gennemfølgelseslovgivning eller af de overenskomster og aftaler, der indgås for at opfylde direktivets krav¹. Direktivets regler gælder uanset arbejdsgiverens størrelse, branche eller sektor, medmindre andet udtrykkeligt er fastsat. Dette brede sigte afspejler direktivets formål om at sikre reel ligeløn på tværs af hele arbejdsmarkedet – og ikke kun i særligt udvalgte sektorer eller virksomhedstyper.

2.2 Offentlige og private arbejdsgivere

Direktivets regler skal gælde for såvel offentlige som private arbejdsgivere, jf. ovenfor. Offentlige arbejdsgivere omfatter f.eks. staten, regioner og kommuner samt tilknyttede institutioner som universiteter, hospitaler, folkeskoler og selvejende institutioner med offentlig finansiering. Det omfatter også myndigheder og organer, der udfører offentlige opgaver eller er underlagt offentlig kontrol og finansiering.

Private arbejdsgivere omfatter alle øvrige aktører, herunder erhvervsvirksomheder, fonde, NGO'er og private skoler og hospitaler. I praksis kan grænsen mellem offentlige og private aktører være flydende, især når private virksomheder udfører opgaver på vegne af det offentlige. Her må vurderingen bero på konkrete forhold som ejerstruktur, finansieringsform og graden af offentlig kontrol. Sondringen har i relation til løngennemfølgelsesdirektiv alene teoretisk interesse.

I ligelønsreglerne, herunder i ligelønsloven, forstås en "virksomhed" som den juridiske eller organisatoriske enhed, hvor arbejdsgiveren udøver sin ledelsesret, og hvor der er én samlet arbejdsgiver. Dette vil typisk være et en virksomhed med et CVR-nummer.

Det indebærer blandt andet, at ligelønsreglerne gælder inden for den enkelte virksomhed, dvs. for alle ansatte under samme arbejdsgiver. Det indebærer også, at sammenligningen af "samme arbejde eller arbejde af samme værdi" foretages inden for virksomheden, og ikke nødvendigvis i en hel koncern med flere juridiske enheder.

I praksis kan det dog give anledning til anvende en bredere fortolkning af virksomhedsbegrebet eksempelvis hvis flere selskaber i en koncern deler lønpolitik eller HR-

¹ Den grundlæggende bestemmelse i EUF-traktatens artikel 19 om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn er derimod umiddelbart anvendelig også i såkaldt horisontale forhold og kan dermed også påberåbes over for en privat arbejdsgiver.

struktur. I disse tilfælde kan der opstå spørgsmål om, hvorvidt en samlet vurdering skal foretages, også på tværs, hvis arbejdsgiverfunktionen reelt er samlet for hele koncernen. Der er formentlig heller ikke noget til hinder for, at der i en koncern udarbejdes en samlet rapportering, der dækker alle eller flere selskaber i koncernen, så længe reglerne overholdes i forhold til, hvad der skal rapporteres på, og der ikke er tale om et forsøg på omgåelse af reglerne, eksempelvis ved at forsøge at kamuflere, at der er et ligelønsproblem.

2.3 Lønmodtagerbegrebet/medarbejderbegrebet

Direktivet anvender - som det er almindeligt i EU-retlige tekster - betegnelsen arbejdstagere (*workers*) for at beskrive den personkreds, der er omfattet af rettighederne. I en dansk sammenhæng anvendes ofte betegnelser som lønmodtagere eller medarbejdere, og i denne fremstilling benyttes sidstnævnte for læsevenlighedens skyld. Det ændrer ikke ved, at der er tale om et EU-retligt begreb ("arbejdstager"), som skal forstås og anvendes ensartet i hele EU.

Begrebet skal fortolkes i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis og ikke udelukkende ud fra national lovgivning. Domstolen har fastlagt, at en arbejdstager er en person, som i en vis periode yder arbejde af økonomisk værdi under en anden parts ledelse og mod vederlag. Det er den faktiske arbejdsrelation, der er afgørende - ikke titlen, kontraktens ordlyd eller andre formelle forhold.

Denne definition har en bred rækkevidde og medfører, at også personer i atypiske eller midlertidige ansættelsesforhold som f.eks. deltidsansatte, ansatte vikarer, tidsbegrænsede ansatte og visse praktikanter vil være omfattet. Der kræves ikke nødvendigvis fuldtidsarbejde eller langvarig tilknytning, så længe der er tale om reelt arbejde udført under instruktion og mod betaling.

En selvstændig konsulent vil normalt ikke være omfattet af begrebet "arbejdstager" i løngennemsigthedsdirektivets forstand, da direktivet anvender den fælles EU-retlige arbejdstagerdefinition, der bl.a. indebærer, at en "arbejdstager" er en person, som i en vis periode præsterer ydelser for og under en anden persons (arbejdsgiverens) ledelse mod vederlag. Hvis der derimod er tale om en falsk selvstændig ("bogus self-employed"), hvor personen reelt arbejder som en arbejdstager under instruktion og kontrol, vil vedkommende efter EU-retten kunne blive anset for arbejdstager og dermed falde ind under direktivet.

En direktør i selskabslovens forstand, eksempelvis en registreret administrerende direktør, er som udgangspunkt ikke omfattet af løngennemsigthedsdirektivets beskyttelse, fordi vedkommende typisk ikke er arbejdstager, men fungerer som arbejdsgiverens repræsentant. Selvom den administrerende direktør som udgangspunkt falder uden for arbejdstagerbegrebet i løngennemsigthedsdirektivet, vil virksomheden i praksis ofte vælge at inkludere direktørstillingen i jobarkitekturen. Dette sker af hensyn til en helhedsorienteret lønstruktur, bedre governance og konsistent lønstyring på tværs af organisationen. Ved at beskrive direktørrollen som en del af organisationens jobstruktur bliver det endvidere

lettere at foretage løn- og funktionssammenligninger, fx med øvrige lag i arkitekturen eller relevante markedstal.

Det er i sidste instans de nationale domstole, der i konkrete sager afgør, om en person opfylder kriterierne for at være arbejdstager efter direktivet. Domstolene er dog forpligtet til at lade vurderingen ske i overensstemmelse med EU-retten og den retspraksis, som løbende udvikles af EU-Domstolen.

2.4 Optælling af medarbejdere – hvordan tælles der op?

Flere af bestemmelserne i løngennemsigtighedsdirektivet finder kun anvendelse, når en arbejdsgiver beskæftiger et bestemt antal medarbejdere. Det gælder blandt andet kravet om lønredegørelsen i direktivets artikel 9 og artikel 10 om den fælles lønvurdering, som har virkning for virksomheder med mindst 100 medarbejdere og reglerne om gennemsigtighed i lønfastsættelsen og lønudviklingspolitik i direktivets artikel 6, hvor direktivet overlader det til medlemsstaterne at beslutte, om arbejdsgivere med færre end 50 medarbejder skal undtages fra de forpligtelser, der følger af bestemmelsen.

Direktivet præciserer imidlertid ikke, hvordan optællingen skal foretages. Det overlades til medlemsstaterne at fastlægge den nærmere optællingsmetode, forudsat at denne sker på en gennemsigtig og ensartet måde og respekterer formålet med direktivet.

Et centralt spørgsmål i den forbindelse er, om optællingen skal ske som:

- Antal hoveder – dvs. hvor hver fysisk person tæller som én medarbejder, uanset beskæftigelsesgrad, eller
- Antal fuldtidsækvivalente medarbejdere (FTE, full-time equivalent, også refereret til som årsværk) - hvor deltidsmedarbejdere kun tæller forholdsmæssigt med, f.eks. som en halv medarbejder ved 50 % ansættelse.

I en dansk kontekst er det nærliggende at støtte sig til principperne i den såkaldte optællingsbekendtgørelse (bekendtgørelse nr. 1152 af 27. oktober 2017 senest ændret ved bekendtgørelse nr. 216 af 25. februar 2025), der anvendes ved vurderingen af, om masseafskedigelseslovens tærskelværdier er nået. Bekendtgørelsen fastsætter, at det er antal personer og ikke antallet af årsværk, der lægges til grund ved opgørelsen af antallet af medarbejdere, og at hver fuldtids- eller deltidsansatte tæller med som én person.

Tilsvarende principper anvendes ofte i anden EU-relateret arbejdsretlig regulering, medmindre andet fremgår udtrykkeligt. Det vil derfor være naturligt, at danske myndigheder ved implementeringen af løngennemsigtighedsdirektivet følger denne tilgang, så hver medarbejder tælles med én gang - uanset beskæftigelsesgrad.

Medarbejdere, der er ansat i en tidsbegrænset stilling, herunder vikarer, indgår også i optællingen, forudsat at de udgør en (midlertidig) del af virksomhedens medarbejderstab og arbejder under virksomhedens ledelse. Dermed sikres, at arbejdsgivere ikke kan holde sig under tærskelværdierne ved at anvende atypiske eller fleksible ansættelsesformer. Omvendt vil en ekstern konsulent, der ikke arbejder under sædvanlig instruktion, og som opfylder

kravene for at kunne anses som selvstændig konsulent og ikke medarbejder, ikke skulle medtælles i opgørelsen af medarbejdere, jf. ovenfor.

Ved koncernforhold er det i udgangspunktet den juridiske enhed (arbejdsgiveren), der tæller - og ikke koncernen som helhed - medmindre national ret eller kollektive aftaler fastsætter andet. Der henvises til afsnit 2.2 ovenfor.

En klar og korrekt optælling er afgørende for, om de relevante forpligtelser i direktivet udløses. Det anbefales, at arbejdsgivere, der befinder sig tæt på tærskelværdierne, løbende dokumenterer antallet af medarbejdere og foretager interne vurderinger med udgangspunkt i gældende nationale regler. Virksomheder, der planlægger at ekspandere, kan desuden strategisk indrette sig efter reglerne allerede før tærskelværdierne i løngennemsigtighedsdirektivet er opfyldt.

2.5 Ansøgere til en stilling

Løngennemsigtighedsdirektivet omfatter også ansøgere til en stilling, dog kun i relation til direktivets artikel 5. Dette indebærer, at visse rettigheder og forpligtelser allerede opstår i rekrutteringsfasen - før der er indgået en ansættelseskontrakt.

Arbejdsgiveren skal således give oplysninger om startløn eller løninterval enten i stillingsopslaget eller forud for en samtale. Samtidig indføres et forbud mod at spørge ind til en ansøgers lønforhold hos tidligere arbejdsgivere. Dette skal forhindre, at lønmæssige skævheder videreføres og reproduceres fra én ansættelse til den næste.

Reglerne omfatter alle, der reelt søger en stilling - uanset om ansøgningen sker digitalt, mundtligt eller via et rekrutteringsbureau. Herved lægges der vægt på transparens og ligebehandling allerede ved indgangen til ansættelsesforholdet.

Kapitel 3

Definitioner

De centrale definitioner i løngennemsigthedsdirektivet fremgår af artikel 3 og har afgørende betydning for forståelsen og anvendelsen af direktivets bestemmelser. Formålet med at opstille fælles definitioner er at sikre en ensartet begrebsanvendelse i hele EU og give klarhed over, hvem og hvad der er omfattet af direktivet. Mange af begreberne har paralleller i dansk ret og arbejdsmarkedslovgivning, men enkelte udtryk er nye eller har et mere teknisk indhold.

3.1 Løn og lønrelaterede begreber

Begrebet løn i direktivets forstand dækker over hele den aflønning, som en medarbejder modtager i forbindelse med sit ansættelsesforhold, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra a). Det omfatter både den almindelige grund- eller minimumsløn samt alle andre ydelser - i penge eller naturalier - der modtages fra arbejdsgiveren. Det inkluderer også supplerende og variable elementer, som f.eks. bonus, provision, firmabil, pensionsindbetalinger og andre personalegoder.

Det brede lønbegreb illustreres af MIP-dommen fra Østre Landsret, UfR 2024.3933 Ø, der vedrørte en kvindelig medarbejder, der under sin barselsorlov ikke blev inviteret til at deltage i arbejdsgiverens Management Incentive Program (MIP), et incitamentsprogram for ledende medarbejdere, hvor udvalgte fik mulighed for at investere i selskabets aktier på fordelagtige vilkår. Landsretten fandt, at MIP-programmet var så tæt knyttet til ansættelsesforholdet, at det var omfattet af lønbegrebet i ligelønslovens § 1 a, stk. 3, og dermed underlagt reglerne om ligebehandling og ligeløn. Den kvindelige medarbejder var i målgruppen for programmet, og en betydelig andel af medarbejdere på samme niveau blev inviteret, herunder den person, der vikarierede for hende under barslen.

Landsretten fandt at arbejdsgiveren ikke havde udarbejdet objektive kriterier for udvælgelsen til programmet og kunne ikke dokumentere, at udelukkelsen ikke skyldtes barselsorloven. Landsretten fandt derfor, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden og tilkendte den kvindelige medarbejder 9 mio. kr. i lønregulering samt 10.000 kr. i godtgørelse, jf. ligelønslovens § 2, stk. 1 og 2. Dommen fastslår, at incitamentsprogrammer, der er tæt knyttet til ansættelsesforholdet, kan være omfattet af lønbegrebet, og at arbejdsgivere skal kunne dokumentere saglige og objektive kriterier for udvælgelse til sådanne programmer for at undgå at blive dømt for forskelsbehandling.

Lønniveau refererer til den samlede årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra b), som danner udgangspunkt for sammenligninger og statistiske opgørelser.

Lønforskelle mellem kønnene udtrykker forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige lønniveau udtrykt i procent af de mandlige medarbejders gennemsnitsløn, jf. direktivets

artikel 3, stk. 1, litra c). Dette er en af hovedindikatorerne i direktivet og anvendes til at identificere systematiske forskelle.

Medianlønniveau er det lønniveau, hvor halvdelen af medarbejderne tjener mere end medianlønnen, og halvdelen mindre, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra d). Det giver et mere robust billede end gennemsnittet, især i virksomheder med store udsving i løn.

Medianlønforskel mellem kønnene beregnes som forskellen mellem mænds og kvinders medianløn udtrykt i procent af de mandlige medarbejders medianløn, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra e).

Lønkvartiler opdeler medarbejderne i fire lige store grupper efter lønniveau, fra lavest til højest lønnede, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra f). De anvendes især i lønrapporteringen for at vise kønsfordelingen på forskellige løntrin.

3.2 Arbejdets værdi og medarbejderkategorier

Direktivet definerer arbejde af samme værdi som arbejde, der vurderes at være ligeværdigt, når der tages udgangspunkt i objektive, kønsneutrale og ikke-diskriminerende kriterier, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra g). Sådanne kriterier kan f.eks. være ansvar, indsats, kvalifikationer, fysisk og psykisk belastning, samarbejdsrelationer og kompleksitet. Samme værdi forudsætter ikke identiske arbejdsopgaver, men at arbejdet vurderes at kræve det samme i forhold til de valgte kriterier.

Medarbejderkategorier er grupper af medarbejdere, der udfører enten samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og som er grupperet på baggrund af de nævnte kriterier, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra h). Kategoriseringen må ikke være vilkårlig, men skal ske efter en gennemsigtig og saglig metode. Det er arbejdsgiverens ansvar at fastlægge disse kategorier, og hvor det er relevant, skal dette ske i samarbejde med medarbejderrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og praksis.

I dansk kontekst vil medarbejderrepræsentanter typisk være tillidsrepræsentanter eller valgte medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg. Det kan også være en arbejdsmiljørepræsentant. En faglig organisation vil normalt ikke i sig selv blive betragtet som medarbejderrepræsentant i en dansk sammenhæng, men medarbejderne eller deres repræsentanter kan lade sig bistå af fagforeningsrepræsentanter som eksperter eller rådgivere, f.eks. ved dialog med ledelsen eller udøvelsen af rettigheder.

3.3 Tilsyn og ligebehandlingsorganer

Direktivet anvender også begreber, der forudsætter en national afklaring og udpegning af kompetente organer. Det gælder bl.a.:

- Arbejdstilsyn, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra k): Det eller de organer, der i henhold til national ret har ansvar for kontrol og tilsyn med arbejdsmarkedets regler. I Danmark vil dette typisk være Arbejdstilsynet, men det vil være op til national

lovgivning at fastsætte, om og i hvilket omfang tilsynet med løngennemsigtheddirektivet placeres her eller i specialiserede instanser.

- Ligebehandlingsorgan, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, litra l): De nationale organer, der er udpeget efter artikel 20 i direktiv 2006/54/EF til at fremme og overvåge ligebehandling. I Danmark er det Institut for Menneskerettigheder, der varetager rådgivnings- og overvågningsopgaver, og Ligebehandlingsnævnet, der behandler konkrete klagesager.

Den nationale implementering af løngennemsigtheddirektivet skal præcist fastlægge, hvilke organer der varetager henholdsvis rådgivning, kontrol, håndhævelse og sanktioner, og hvordan disse opgaver skal udføres.

3.4 Udvidet forståelse af forskelsbehandling

Løngennemsigtheddirektivet udvider den klassiske forståelse af forskelsbehandling på grund af køn ved at tydeliggøre, at forskelsbehandling også omfatter en række afledte og strukturelle forhold. Denne udvidede forståelse er defineret i artikel 3, stk. 2, og omfatter:

1. Chikane og sexchikane, som defineret i direktiv 2006/54/EF. Det inkluderer både aktiv krænkelse og den mindre gunstige behandling, der kan følge af en medarbejders afvisning eller klage over sådan adfærd.
2. Instruktion om forskelsbehandling, f.eks. hvis en leder beder en HR-afdeling om at fastsætte lavere løn til kvindelige kandidater eller at frasortere mænd i forbindelse med barsel.
3. Mindre gunstig behandling i forbindelse med graviditet og barselsorlov, jf. direktiv 92/85/EØF. Det kan f.eks. være at blive forbigået ved lønforhandling, fraværet af lønforhøjelser eller degradering som følge af barselsfravær.
4. Mindre gunstig behandling i forbindelse med fædreorlov, forældreorlov eller omsorgsorlov, jf. direktiv (EU) 2019/1158. Direktivet beskytter her medarbejdere mod forskelsbehandling i løn eller karriereudvikling ved brug af familievenlige rettigheder.
5. Intersektionel forskelsbehandling, dvs. når en medarbejder forskelsbehandles på baggrund af køn kombineret med andre beskyttede kriterier som f.eks. etnicitet, alder, religion eller handicap. Denne form for forskelsbehandling anerkender, at flere diskriminationsgrunde kan virke sammen og forstærke uligheden.

Det fremgår dog eksplicit i artikel 3, stk. 3, at denne anerkendelse ikke medfører pligt for arbejdsgivere til at indsamle data om andre diskriminationsgrunde end løn i forhold til køn. Løngennemsigtheddirektivet fokuserer datamæssigt alene på disse forhold.

Kapitel 4

Samme arbejde og arbejde af samme værdi

Løngennemfølgelsesdirektivet hviler på det centrale princip, at alle medarbejdere, uanset køn, har krav på lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Artikel 4 fastlægger, hvordan dette princip skal udmøntes i praksis, og hvilke redskaber og strukturer der skal være til stede for at sikre en kønsneutral vurdering af arbejdets værdi.

Direktivet vedrører både forpligtelser for arbejdsgiverne, som skal tilrettelægge lønstrukturer på et objektivt grundlag, og for medlemsstaterne, som skal stille værktøjer og metoder til rådighed og sikre tilsyn.

4.1 Arbejdsgiverens ansvar for kønsneutrale lønstrukturer

Medlemsstaterne skal sikre, at arbejdsgivere etablerer lønstrukturer, som gør det muligt at identificere og sammenligne medarbejdere, der befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Dette betyder, at løndannelsen skal bygge på kriterier, der ikke hverken direkte eller indirekte favoriserer det ene køn.

Kriterierne skal:

- Være objektive og kønsneutrale,
- Være aftalt med medarbejderrepræsentanter, hvis sådanne findes, og
- Anvendes systematisk i vurderingen af stillinger og lønniveauer.

Direktivet angiver i artikel 4, stk. 4 fire obligatoriske kriterier, som skal indgå i vurderingen:

- Færdigheder (f.eks. faglige kvalifikationer, erfaring og viden),
- Indsats (f.eks. intensitet, koncentration og fysisk/psykisk belastning),
- Ansvar (f.eks. beslutningskompetence, økonomisk eller personalemæssigt ansvar),
- Arbejdsvilkår (f.eks. arbejdssted, arbejdstid, risikoforhold).

Hvis det er relevant, kan yderligere kriterier tilføjes under forudsætning af, at også disse er kønsneutrale og sagligt begrundede.

Artikel 4 i løngennemfølgelsesdirektivet handler grundlæggende om, at virksomheder skal kunne kategorisere deres stillinger på en måde, der gør det muligt at vurdere, om arbejdet er det samme eller af samme værdi. Bestemmelsen retter sig derfor direkte mod den måde, virksomheder strukturerer og beskriver deres job på. I praksis indebærer det en systematisk klassificering af stillinger, hvor fokus ligger på selve jobindholdet og ikke på den enkelte medarbejders personlige forhold eller individuelle præstation.

Det betyder, at artikel 4 i påvirker virksomhedernes jobarkitektur, fordi det bliver nødvendigt at fastlægge tydelige jobkategorier og sikre, at kriterierne for løndannelse er gennemfølgelige og sagligt begrundede.

Når direktivet bliver omsat til dansk ret, skal alle virksomheder uanset størrelse kunne foretage en sådan kategorisering. De skal kunne placere deres stillinger i grupper, hvor medarbejdere udfører enten samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Denne kategorisering vil være et centralt redskab både i lønstatistikker, i vurderingen af, hvilke oplysninger medarbejdere kan få om andres løn, og i forbindelse med behandlingen af ligelønssager, hvor bevisbyrden ofte afhænger af, om to medarbejdere kan anses for sammenlignelige.

Virksomhederne skal derudover beskrive, hvilke objektive og kønsneutrale kriterier der danner grundlag for løndannelsen. Det er ikke tilstrækkeligt at have uformelle vurderinger eller lokal praksis. Kriterierne skal være tydelige, systematiske og tilgængelige for medarbejderne. Her indebærer direktivet, at vurderingen af, om to job er af samme værdi, skal bygge på en helhedsvurdering, der mindst omfatter kriterierne færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Disse fire elementer udgør det fælles grundlag, som alle virksomheder i EU skal kunne anvende, og yderligere kriterier kan tilføjes, hvis de er saglige og kønsneutrale.

Når en virksomhed har gennemført denne vurdering, vil medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, blive betragtet som sammenlignelige i relation til ligelønsreglerne. Hvis to stillinger derimod ikke opfylder kriterierne, er de ikke sammenlignelige, og der kan ikke gøres et ligelønsskrav gældende på tværs af dem. Det betyder, at selve kategoriseringen får stor betydning for, hvilke rettigheder medarbejderne kan påberåbe sig, og hvordan en eventuel ligelønssag kan føres og vurderes.

Direktivets krav om klare lønstrukturer og veldefinerede jobkategorier vil derfor kræve et betydeligt forberedelsesarbejde i mange virksomheder. Det indebærer ofte en gennemgang eller modernisering af eksisterende jobarkitektur, lønpolitik og stillingsbeskrivelser, så de bliver tilstrækkeligt detaljerede og gennemsigtige til at opfylde direktivets krav. Når strukturen først er etableret, vil den samtidig være et centralt redskab for både arbejdsgiver og medarbejdere i forbindelse med lønfastsættelse, lønforhandlinger og ligelønsanalyser.

For at kunne udarbejde en jobarkitektur, der lever op til løngennemsigtheddirektivets krav, er det en klar fordel, at virksomheden har veldefinerede jobbeskrivelser. Direktivet stiller ikke et udtrykkeligt krav om, at der skal foreligge jobbeskrivelser i traditionel forstand, men det kræver, at virksomhederne er i stand til at beskrive og vurdere indholdet af deres stillinger ud fra objektive og kønsneutrale kriterier. Det forudsætter, at man ved, hvilke opgaver stillingen indebærer, hvilket ansvar den rummer, hvilket kompetenceniveau der kræves, og hvilke arbejdsvilkår der kendetegner jobbet.

I praksis er det meget vanskeligt at lave en sammenhængende og gennemsigtig jobarkitektur uden jobbeskrivelser, fordi kategoriseringen af samme arbejde eller arbejde af samme værdi netop bygger på en forståelse af stillingens kerneopgaver og krav. Jobbeskrivelser skaber et fælles udgangspunkt for både arbejdsgiver, medarbejdere og repræsentanter og gør det langt lettere at placere stillinger i funktionelle kategorier og dokumentere, at løndannelsen beror på saglige forhold.

En virksomhed behøver derfor ikke formelle jobbeskrivelser for at opfylde direktivets krav, men den skal kunne levere en tilsvarende klar og struktureret beskrivelse af jobindholdet. Det betyder, at virksomheder uden eksisterende jobbeskrivelser enten må udarbejde dem eller etablere en anden systematisk metode til at beskrive og vurdere stillingerne. I mange tilfælde vil arbejdet med at udvikle en jobarkitektur derfor naturligt føre til, at virksomheden samtidig får udarbejdet mere præcise og ensartede jobbeskrivelser end tidligere.

Alle stillinger har en DISCO-kode, der anvendes til at kategorisere dem. DISCO-koderne kan i nogen grad bruges som et supplement, når en virksomhed skal danne sig et overblik over sine stillinger i forbindelse med arbejdet med løngennemsigthedensdirektivets krav. Koderne giver en standardiseret klassifikation af jobtyper på tværs af brancher og kan derfor være et nyttigt værktøj til en første grovsortering af stillinger og til at skabe struktur i virksomhedens joblandskab. I praksis oplever vi imidlertid tit at DISCO-koderne ikke er opdaterede.

DISCO-koderne beskriver også primært stillingens generelle karakter og branchemæssige placering. De siger ikke noget om det konkrete jobindhold i den enkelte virksomhed eller om de faktiske krav til færdigheder, ansvar, indsats og arbejdsvilkår. Det er netop disse virksomhedsspecifikke kriterier, som direktivet kræver, at arbejdsgiveren vurderer ud fra, når stillinger skal kategoriseres som samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Det betyder, at DISCO-koderne kan bruges som et orienterende redskab i det indledende arbejde, men de kan ikke erstatte den detaljerede vurdering, som direktivet forudsætter. Virksomhederne skal stadig foretage deres egen analyse af jobindholdet for at kunne opfylde direktivets krav om objektive og kønsneutrale lønstrukturer.

4.2 Bløde færdigheder må ikke undervurderes

Et centralt element i direktivets artikel 4 er påbuddet om, at bløde færdigheder ikke må undervurderes ved vurderingen af arbejdets værdi. Dette er vigtigt, fordi bløde færdigheder ofte forekommer i stillinger, hvor kvinder er overrepræsenterede, og historisk har sådanne kompetencer været nedvurderet i lønmæssig henseende.

Bløde færdigheder kan f.eks. omfatte:

- Kommunikationsevner, herunder evne til at lytte og formidle klart,
- Empati og situationsforståelse,
- Konflikt håndtering og samarbejdsevner,
- Ledelse af relationer og trivsel på arbejdspladsen,
- Flexibilitet og omstillingsevne i komplekse arbejdssituationer.

Når lønstrukturer skal udformes, eller job skal vurderes, er det vigtigt, at disse kompetencer vægtes ligeværdigt med mere tekniske eller målbare kvalifikationer, hvis de er relevante for stillingen. Det kan f.eks. være i servicefag, sundhedsvæsenet, undervisning eller HR, hvor relationelle og sociale færdigheder kan være afgørende for kvaliteten af opgaveløsningen. Det kan nok ikke udelukkes, at der for mange virksomheder i praksis vil være udfordringer

forbundet med inddragelsen af bløde værdier i vurderingen af arbejdets værdi, fordi sådanne værdier i mindre grad er målbare, og – måske – derfor heller ikke er objektive, som også er et krav efter direktivets artikel 4.

Eksempel på en enkel arkitektur

Jobarkitektur - 7 niveauer (øverst til nederst)

Niveau	Jobkategori (arbejde af samme værdi)	Typiske stillinger	Færdigheder	Indsats	Ansvar	Arbejdsvilkår
1. Ledelsesgruppen	Strategisk ledelse	Direktør, Produktionschef, Salgschef, Økonomichef, HR-chef, R&D-chef	Strategi, ledelse, forhandling, avanceret beslutningstagning Baggrund: Relevant uddannelse og erfaring	Høj kompleksitet, høj intensitet	Overordnet ansvar for drift, økonomi, medarbejdere	Kontormiljø, rejseaktivitet
2. Funktionsledelse	Operational ledelse	Teamleder Produktion, Kantineleder, Reception- og serviceansvarlig, Økonomiansvarlig	Faglig ledelse, koordinering, planlægning Baggrund: Relevant uddannelse eller erfaring	Håndtering af driftsafvigelser, ressourceplanlægning	Dagligt personaleansvar, driftsansvar	Kontor eller produktionsnære miljøer
3. Specialister	Højt specialiserede faglige funktioner	Ingeniør, Produktudvikler, Controller, HR-konsulent, Kvalitetscontoller	Fagspecifik viden, analyse, problemløsning Baggrund: Relevant uddannelse og erfaring	Projektarbejde, analyser, innovation	Fagligt ansvar, projektdeltagelse	Laboratorium, kontor
4. Administrative medarbejdere og støttefunktioner	Kontor- og supportfunktioner	Økonomiasistent, Bogholder, Administrativ koordinator, Receptionist	Systemforståelse, administration, kommunikation, uddannelseskraft Baggrund: Relevant uddannelse og erfaring	Deadline-styring, kundehåndtering	Afgrænset sags- og dataansvar	Kontormiljø
5. Produktions- og procesoperatører	Drift og produktion med teknisk ansvar	Maskinoperatør, Vedligeholdelsestekniker, Kvalitetsmedarbejder	Tekniske færdigheder, maskinbetjening Baggrund: Relevant uddannelse eller erfaring	Teknisk indsats, fejlfinding	Ansvar for maskiner og produktionskvalitet	Produktionsmiljø
6. Produktionsmedarbejdere (rutineret)	Udfører ensartede eller rutineprægede opgaver	Produktionsmedarbejder, Pakkemedarbejder, Lager- og logistikmedarbejder	Basale faglige færdigheder, oplæring Baggrund: Ingen specifikke uddannelseskraft	Fysisk arbejde, tempo, nøjagtighed	Begrænset beslutningsansvar	Skiftehold, støj, fysisk belastning
7. Entry-level i produktionen	Intro- og læringsstillinger	Ufaglært medarbejder, Produktionsassistent, Vikar	Grundlæggende oplæringsniveau Baggrund: Ingen specifikke uddannelseskraft	Simpelt, gentaget arbejde	Intet eller meget begrænset ansvar	Fysiske arbejdsforhold, ofte under supervision

4.3 Nationale værktøjer og støtteforanstaltninger

Medlemsstaterne skal, i samarbejde med deres nationale ligebehandlingsorganer, træffe foranstaltninger til at gøre analytiske værktøjer og metoder tilgængelige. Formålet er at give

arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter mulighed for at etablere og anvende kønsneutrale jobvurderings- og klassifikationssystemer.

Disse værktøjer kan være digitale løsninger, vejledningsmateriale eller skabeloner til jobanalyse og lønkortlægning. De skal være:

- Let tilgængelige,
- Praktisk anvendelige for både store og små virksomheder og
- I overensstemmelse med direktivets krav om objektivitet og kønsneutralitet.

Det er op til de enkelte medlemsstater at beslutte, hvordan og i hvilket omfang værktøjerne stilles til rådighed, men de skal som minimum være offentligt tilgængelige og gratis.

4.4 Kommissionens rolle og EIGE

På EU-niveau har Europa-Kommissionen mulighed for løbende at ajourføre retningslinjer for kønsneutrale jobvurderingssystemer. Dette skal ske i samarbejde med Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (*European Institute for Gender Equality, EIGE*).

EIGE er et EU-agentur med base i Vilnius, Litauen. Instituttet har til opgave at:

- Indsamle, analysere og formidle data om ligestilling i EU,
- Udvikle værktøjer, indikatorer og metodologier,
- Bidrage til politikudvikling på EU- og medlemsstatsniveau.

I denne sammenhæng bistår EIGE Kommissionen med faglig ekspertise i udarbejdelsen af retningslinjer, og dets arbejde fungerer som en fælles referenceramme for medlemsstaternes egne værktøjer.

4.5 Eksempler fra EU-Domstolen: Når arbejde af samme værdi skal vurderes

EU-Domstolen har gennem flere årtier udviklet retspraksis om princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Domstolens afgørelser har haft stor betydning for, hvordan begrebet skal fortolkes og anvendes – både i forhold til vurderingen af arbejdets karakter og i forhold til bevisbyrde og arbejdsgiverens forpligtelser. Her gives tre eksempler, der illustrerer centrale principper.

Royal Copenhagen-sagen (C-400/93)

Specialarbejderforbundet mente, at Royal Copenhagen tilsidesatte ligelønskravet, fordi gennemsnitsakkordindtjeningen pr. time for blåmalerne, som bortset fra en medarbejder alle var kvinder, var lavere end for rollerdrejerne, som alle var mænd, og anlagde sag ved den faglige voldgiftsret. For voldgiftsretten nedlagde Specialarbejderforbundet påstand om, at Royal Copenhagen skulle tilpligtes at anerkende, at blåmalerne udførte arbejde af samme

værdi som rollerdrejerne, og skulle bringe gennemsnitsakkordindtjeningen for blåmalerne på niveau med gennemsnitsakkordindtjeningen for rollerdrejerne.

Specialarbejderforbundets havde gjort gældende, at de fysiske krav, der blev stillet til rollerdrejerne, blev opvejet af de krav, der blev stillet til blåmalernes fingerfærdighed, og de støj- og temperaturmæssige gener, som rollerdrejerne måtte tåle, blev modsvaret af de ergonomiske problemer, som blåmalernes stillesiddende, ensartede arbejde medførte.

Den faglige voldgiftsret var af den opfattelse, at tvistens afgørelse beroede på en fortolkning af den daværende EF-traktats artikel 119 (nu TEUF artikel 157), og besluttede derfor at forelægge præjudicielle spørgsmål for Domstolen. Voldgiftsretten understregede i forelæggelsesbeslutningen, at forelæggelsen ikke omfattede spørgsmålet om værdien af det arbejde, de forskellige medarbejdergrupper udførte, men derimod en række spørgsmål, der udsprang af, at der i hovedsagen var tale om aflønning efter akkordlønsystemer.

EU-Domstolen fastslog, at anvendelsen af akkordlønsystemer ikke i sig selv udelukkede sammenligning, hvis det arbejde, der udførtes, havde samme værdi. Det var arbejdets reelle karakter - ikke lønsystemet - der var afgørende. EU-Domstolen slog også fast at det forhold, at en gruppe medarbejdere, der overvejende bestod af kvinder, som udførte én type arbejde, modtog en væsentlig lavere løn end gennemsnitslønnen for en gruppe medarbejdere, der overvejende bestod af mænd, som udførte en anden type arbejde, der tillagdes samme værdi, ikke var tilstrækkelig til, at der kunne drages den slutning, at der forelå lønmæssig forskelsbehandling. Nå det efter et akkordlønsystem ikke var muligt at konstatere, hvilke faktorer der havde haft betydning ved fastsættelsen af de satser eller det grundlag, der var anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen, kunne arbejdsgiveren imidlertid pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke skyldtes forskelsbehandling på grundlag af køn.

Desuden blev det slået fast, at retsinstanser skulle vurdere ligheden i arbejdets værdi på baggrund af objektive kriterier, uanset om arbejdet var identisk eller ej.

Macarthy's Ltd-sagen (C-129/79)

I denne sag blev en kvinde ansat i en funktion, hvor hendes mandlige forgænger i samme stilling, havde modtaget en højere løn end hende. Da de ikke var ansat i virksomheden på samme tid, afviste den britiske domstol i første omgang, at der var tale om en sammenlignelig situation.

EU-Domstolen fastslog, at tidspunktet for ansættelsen ikke er afgørende, hvis der ellers foreligger en sammenlignelig situation. En medarbejder kan godt sammenligne sig med en forgænger i samme stilling, når vurderingen handler om løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Enderby-sagen (C-127/92)

I denne sag blev lønnen for kvindelige talepædagoger sammenlignet med lønnen for mandlige farmaceuter og psykologer i det britiske sundhedsvæsen. Selvom stillingerne ikke var identiske, mente Enderby, at arbejdet var af samme værdi.

Domstolen fastslog, at hvis der er en betydelig lønforskel mellem grupper af medarbejdere, som udfører arbejde af samme værdi, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at lønforskellen er sagligt begrundet og ikke skyldes forskelsbehandling på grund af køn. Dermed blev også bevisbyrdereglen i ligelønssager præciseret.

Sagerne viser, hvordan princippet om lige løn ikke er begrænset til identiske stillinger, men også gælder i tilfælde, hvor arbejdet kun er funktionelt det samme eller vurderes som ligeværdigt. Samtidig understreger dommene, at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere saglige, kønsneutrale grunde til lønforskelle – også selv om disse skyldes forskellige overenskomster, lønsystemer eller historiske forhold.

Kapitel 5

Løngennemsigtighed forud for ansættelse

En vigtig nyskabelse i løngennemsigtighedsdirektivet er retten til lønmæssig gennemsigtighed allerede i rekrutteringsfasen. Formålet med direktivets artikel 5 er at sikre, at ansøgere får adgang til centrale lønoplysninger tidligt i processen, og at rekrutteringsforløbet gennemføres på en ikke-diskriminerende og kønsneutral måde.

5.1 Oplysninger til ansøgere

Ifølge direktivets artikel 5 har ansøgere til en stilling ret til at få oplysninger om:

- Startløn eller løninterval, baseret på objektive og kønsneutrale kriterier,
- Og, hvis relevant, den kollektive overenskomst, som er gældende for stillingen.

Disse oplysninger skal gives, så ansøgeren kan deltage i en informeret og fair lønforhandling. Det kan f.eks. ske i stillingsopslaget, i en mail, på virksomhedens hjemmeside eller forud for første samtale. Det afgørende er, at informationen gives, før der forhandles løn, og ikke først ved ansættelsesaftalens indgåelse.

5.2 Forbud mod at spørge om lønhistorik

Direktivet indeholder et forbud mod at indhente oplysninger om ansøgerens tidligere lønforhold. Arbejdsgiveren må hverken spørge ind til den nuværende eller tidligere løn i andre ansættelser. Formålet er at bryde med en praksis, hvor tidligere løn har dannet udgangspunkt for ny løndannelse, hvilket kan videreføre eksisterende uligeløn. Hvis ansøgeren derimod af egen fri vilje vælger at oplyse sin tidligere løn eller angiver et konkret lønniveau som forventning til den nye stilling, vil det som udgangspunkt ikke være i strid med direktivet. Det er dog væsentligt, at initiativet kommer fra ansøgeren selv, og at arbejdsgiveren ikke direkte eller indirekte tilskynder hertil. Arbejdsgiveren bør i sådanne tilfælde fortsat være opmærksom på at fastsætte lønnen ud fra objektive kriterier, der understøtter ligeløn, og ikke blot videreføre tidligere lønniveauer.

Flere lande har allerede indført lignende regler. I Californien har arbejdsgivere siden 2018 været forpligtet til at angive lønintervaller og har ikke måttet spørge til lønhistorik og i Storbritannien har man i en række offentlige myndigheder og private virksomheder frivilligt implementeret en "salary history ban"-politik, der forbyder at spørge ind til lønhistorik i forbindelse med ansættelser.

5.3 Kønsneutral annoncering og stillingsbetegnelser

Arbejdsgivere skal sikre, at stillingsopslag og stillingsbetegnelser er kønsneutrale, og at hele ansættelsesprocessen gennemføres uden diskrimination. I praksis betyder det:

- Brug neutrale jobtitler
- Undgå stereotype formuleringer, f.eks. ”du er en stærk mand”, ”du er en kvinde med sans for detaljer”.
- Vælg et inkluderende sprog, f.eks.: ”Vi søger en person, der...” frem for ”Vi søger en mand/kvinde”.
- Beskriv krav og kvalifikationer objektivt og funktionsbaseret – ikke baseret på antagelser om alder, køn eller fysisk fremtoning.

I Danmark gælder annonceringsreglerne i forskelsbehandlingsloven, som forbyder kønsdiskriminerende annoncering, medmindre kønnet udgør et sagligt ansættelseskriterium (en undtagelse, der sjældent kan anvendes). Ligebehandlingsnævnet har tidligere fastslået, at det er i strid med loven at søge ”en kvindelig receptionist” eller ”en mandlig pædagog” uden særlig begrundelse.

Pligten til at sikre, at stillingsbetegnelser og stillingsopslag er kønsneutrale indebærer, at opslag ikke må signalere, at stillingen er forbeholdt et bestemt køn – hverken direkte eller indirekte. Det kræver, at man undgår traditionelle kønsstereotype betegnelser og i stedet benytter funktionelle og inkluderende jobtitler.

Her er en række eksempler:

Ikke-neutralt	Kønsneutralt
Brandmand	Brand- og redningsperson / Beredskabsmedarbejder
Politimand	Politibetjent
Skraldemand	Renovationsarbejder
Mandlig pædagog	Pædagog
Vagtmand	Vagt / Sikkerhedsmedarbejder
Kontordame	Kontorassistent / Administrativ medarbejder
Rengøringskone	Rengøringsassistent / Servicepersonale

5.4 Hvad skal der stå om løn?

Direktivet giver arbejdsgivere mulighed for at oplyse enten startløn eller et løninterval for stillingen. Et intervallignende udsagn som ”løn efter kvalifikationer” vil ikke være tilstrækkeligt. Intervallet skal være konkret og forståeligt, f.eks.:

- *Lønnen udgør 32.000–38.000 kr. pr. måned afhængig af erfaring.*
- *Startløn: 34.000 kr. månedligt. Forhandles efter 6 måneders ansættelse.*
- *Stillingen aflønnes efter overenskomst mellem X og Y, indplaceret i løntrin 3–6.*

Ved fastlæggelse af intervallet kan det være relevant at tage udgangspunkt i:

- Jobkategori og lønstruktur, f.eks. hvad andre i tilsvarende stillinger får.
- Kompetencekrav og erfaring, hvor man kan angive, at højere erfaring udløser højere løn inden for det anførte interval.
- Virksomhedens øvrige lønpolitik, som skal være gennemsigtig og objektivt begrundet.

Formålet er, at alle kandidater – uanset køn – stilles lige i udgangspunktet og ikke er afhængige af forhandlingsevne eller fastholdes i tidligere (for lav) aflønning.

Kapitel 6

Kriterier, der anvendes til at fastsætte løn og lønudvikling

Et centralt element i løngennemsigtighedsdirektivet er kravet om åbenhed i de kriterier, der anvendes til at fastsætte løn og lønudvikling. I løngennemsigtighedsdirektivets artikel 6 fastlægges det, at arbejdsgivere skal gøre det let for medarbejderne at få adgang til disse kriterier, og at kriterierne skal være objektive og kønsneutrale.

Formålet er at sikre, at medarbejdere ved, hvordan deres løn er blevet fastlagt, og på hvilke vilkår lønudvikling – f.eks. lønforhøjelser, tillæg eller bonus – tildeles. Dette skal styrke gennemsigtigheden og gøre det lettere at identificere og anfægte eventuel lønmæssig forskelsbehandling.

6.1 Tilgængelighed og gennemsigtighed for medarbejdere

Arbejdsgivere skal sikre, at medarbejderne nemt kan få adgang til oplysninger om:

- de kriterier, der anvendes til at fastsætte løn ved ansættelse,
- hvordan lønniveauer er fastlagt, og
- hvilke faktorer der påvirker lønudviklingen over tid.

Kriterierne skal være klare, forståelige og tilgængelige – f.eks. gennem:

- en personalehåndbog eller intern politik tilgængelig på intranettet,
- opslag i personaleportalen,
- udlevering ved ansættelsessamtale eller som bilag til ansættelseskontrakten,
- orientering via tillidsrepræsentanter eller HR.

Eksempler på objektive og kønsneutrale kriterier kan være: Anciennitet, uddannelse, kompetencer, erhvervs erfaring, særlig baggrund, viden af relevans for det udførte arbejde, certificeringer/uddannelse, opfyldelse af individuelle mål, eller kvalitative vurderinger baseret på definerede parametre – så længe de anvendes ens for alle.

Kriterier som ”kemi”, ”personlighed” eller ”ledelsens vurdering” bør konkretiseres og kan ikke stå alene, da de risikerer at være subjektive og uigennemsigtige.

Der er rejst spørgsmål om en højere løn kan begrundes med, at der ellers ikke er mulighed for at rekruttere de rigtige kandidater i markedet. Efter vores vurdering er det som udgangspunkt muligt at fastsætte en højere løn for en medarbejder, eksempelvis for at rekruttere vedkommende fra en konkurrent eller på grund af knaphed på kvalificeret arbejdskraft, uden at komme i strid med ligelønsreglerne. Det afgørende er, at lønforskellen kan begrundes i saglige og kønsneutrale kriterier. Sådanne kriterier kan være markedsvilkår, hvor der er behov for at tilbyde et højere lønniveau for at tiltrække en bestemt profil, eller konkrete kvalifikationer og erfaringer, som er relevante for stillingen og har reel betydning for jobudførelsen. En lønforskel vil derimod være i strid med ligelønsreglerne, hvis den i

praksis bygger på køn eller andre usaglige forhold, eller hvis arbejdsgiveren alene henviser til såkaldt "markedsværdi" uden nærmere dokumentation. Det anbefales derfor, at arbejdsgiveren skriftligt dokumenterer grundlaget for lønforskellen, for eksempel ved henvisning til brancheforhold, rekrutteringsudfordringer eller kvalifikationskrav, og samtidig sikrer, at de samme kriterier kan anvendes kønsneutralt i forhold til andre medarbejdere i sammenlignelige stillinger.

6.2 Medlemsstaternes mulighed for undtagelse for oplysning om kriterier for lønudvikling

Artikel 6, stk. 2, giver medlemsstaterne mulighed for at undtage arbejdsgivere med færre end 50 medarbejdere fra pligten til at oplyse om kriterier for lønudvikling. Det vil sige, at mindre virksomheder i så fald fortsat skal oplyse, hvordan startløn og lønniveauer fastsættes, men kan fritages fra kravet om at offentliggøre, hvordan lønnen udvikles over tid. Kriterier for lønudvikling dækker over de faktorer, som en arbejdsgiver anvender til at fastsætte ændringer i medarbejderens løn over tid. Det kan for eksempel være præstationsbaserede elementer, hvor lønforhøjelser eller bonusser tildeles på baggrund af målbare resultater eller evalueringer. Lønudviklingen kan også være knyttet til anciennitet, hvor medarbejdernes løn stiger i takt med deres ansættelsestid eller erfaring. I andre tilfælde kan ændringer i lønnen være relateret til opnåelse af nye kompetencer eller uddannelse, der er relevant for stillingen, eller til ændringer i jobindhold og ansvar. Lønnen kan desuden justeres for at afspejle eksterne markedsforhold, som når en virksomhed tilpasser lønniveauet til det generelle niveau i branchen eller konkurrencen om kvalificeret arbejdskraft.

Undtagelsen har til formål at lette den administrative byrde for mindre virksomheder, som ofte har færre formelle processer og ressourcer til at udforme dokumenterede lønpolitikker. Det er dog op til hver enkelt medlemsstat at beslutte, om og hvordan denne undtagelse skal anvendes.

Hvis Danmark vælger at benytte undtagelsen, kan det blandt andet ske i den lov, hvorved reglerne gennemføres, eller i en bekendtgørelse.

Det er værd at bemærke, at forbuddet mod kønsbestemt forskelsbehandling gælder for både store og små virksomheder.

Kapitel 7

Ret til lønoplysninger

Medarbejdere har efter løngennemsigtighedsdirektivet en personlig ret til at få oplysninger om lønforhold, der sætter dem i stand til at vurdere, om de aflønnes på lige vilkår sammenlignet med kolleger i samme eller tilsvarende stillinger. Denne ret gælder uanset virksomhedens størrelse og er et af direktivets mest håndgribelige redskaber til at afdække lønmæssig forskelsbehandling.

7.1 Hvilke oplysninger har medarbejderen ret til?

Enhver medarbejder har ret til at anmode om og modtage:

- Oplysninger om sit eget individuelle lønniveau, og
- Gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for de medarbejderkategorier der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Disse oplysninger skal gøre det muligt for medarbejderen at sammenligne sin egen løn med kolleger, der befinder sig i en sammenlignelig situation. Oplysningerne skal gives skriftligt og fremsendes senest to måneder efter anmodningens fremsættelse.

Medarbejderne har derimod ikke ret til at få oplyst en konkret kollegas løn. Direktivet sikrer gennemsigtighed gennem gennemsnitsoplysninger opdelt på køn og relevante medarbejderkategorier, men derimod ikke individuel løn for andre personer. Dermed bevares medarbejdernes ret til privatliv og databeskyttelse, samtidig med at det er muligt at identificere eventuelle kønsbestemte lønforskelle på et strukturelt niveau.

Hvis der kun er få medarbejdere i en given jobkategori, kan gennemsnitlige lønoplysninger opdelt på køn indebære en risiko for, at individuelle lønforhold kan udledes. Løngennemsigtighedsdirektivet giver derfor medlemsstaterne mulighed for at fastsætte regler, som begrænser adgangen til oplysninger i sådanne tilfælde. Hvis fremlæggelse af lønoplysninger i henhold til direktivet vil føre til direkte eller indirekte afsløring af lønnen for en identificerbar medarbejder, kan medlemsstaterne beslutte, at kun arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsynet eller ligebehandlingsorganet får adgang til disse oplysninger. Disse instanser kan herefter rådgive medarbejderen om eventuelle krav efter direktivet, uden at videregive konkrete lønoplysninger for enkeltpersoner.

I praksis kan arbejdsgiveren håndtere denne problematik ved at slå mindre medarbejderkategorier sammen, så de omfatter flere personer, der udfører sammenligneligt arbejde. Herved kan anonymiteten bevares, samtidig med at medarbejderne får adgang til gennemsigtighed i lønstrukturernes. Hvis det ikke er muligt at sammenlægge kategorier på en meningsfuld måde, kan adgangen til gennemsnitsdata begrænses efter nationale databeskyttelsesregler. Det ændrer dog ikke ved, at arbejdsgiveren fortsat er forpligtet til at sikre og dokumentere ligeløn, uanset om visse lønoplysninger ikke kan deles fuldt ud med medarbejderne.

7.2 Adgang via medarbejderrepræsentanter eller ligebehandlingsorgan

En medarbejder kan vælge at fremsætte anmodningen personligt, gennem sine medarbejderrepræsentanter (f.eks. tillidsrepræsentanter), eller gennem det nationale ligebehandlingsorgan, som i Danmark er Institut for Menneskerettigheder.

Hvis de oplysninger, der gives, er ufuldstændige eller uklare, har medarbejderen ret til at anmode om en rimelig præcisering, og arbejdsgiveren skal give et begrundet svar.

7.3 Oplysningspligt

Arbejdsgiveren har pligt til at underrette medarbejderne én gang årligt om deres ret til at få lønoplysninger – og hvordan de konkret kan udøve denne ret. Det kan f.eks. ske gennem en intern politik, et opslag på intranettet, en meddelelse fra HR eller gennem et nyhedsbrev.

Denne informationspligt gælder for alle virksomheder uanset størrelse.

7.4 Forbud mod lønfortrolighedsklausuler

Artikel 7, stk. 5, forbyder aftalevilkår, der forhindrer medarbejdere i at videregive oplysninger om deres løn, når formålet er at kunne vurdere og håndhæve retten til lige løn.

Dette svarer til dansk ret, hvor ligelønslovens § 2a allerede fastslår, at:

"En arbejdsgiver må ikke aftale eller på anden måde fastsætte vilkår, som begrænser en arbejdstagers adgang til at videregive oplysninger om sin egen løn."

Sådanne klausuler – også kendt som lønfortrolighedsklausuler – er ugyldige, hvis de hindrer medarbejdere i at dele lønoplysninger i forbindelse med en sag om lønforskelsbehandling.

Der kan dog være situationer, hvor arbejdsgivere ønsker fortrolighed om andre økonomiske vilkår, f.eks. i en fratrædelsesaftale. Det kan gælde f.eks. compensation, bonus eller goodwill-betalinger. I disse tilfælde vil det bero på en konkret vurdering, om vilkårene er omfattet af retten til lønoplysninger, og om fortroligheden har til formål at hindre håndhævelse af retten til lige løn. Hvis det er tilfældet, kan klausulen være ugyldig i forhold til den del, der vedrører løn, mens et vilkår om fortrolighed måske kan opretholdes i forhold til en fratrædelsesgodtgørelse der ikke kan kvalificeres som vederlag for arbejde, selvom godtgørelsen betales i tilknytning til et ansættelsesforholds ophør.

7.5 Begrænsning i brugen af oplysninger

Ifølge artikel 7, stk. 6, i direktivet kan arbejdsgiveren stille krav om, at medarbejderen ikke må anvende oplysninger om andres løn til andre formål end håndhævelse af retten til lige løn. Det gælder ikke oplysninger om medarbejderens egen løn, som altid frit kan deles.

Denne mulighed for begrænsning må ikke anvendes til at genere medarbejdere, men skal udelukkende tjene til at beskytte forretningsfølsomme oplysninger og kollegers privatliv i balance med den grundlæggende ret til gennemsigtighed.

Kapitel 8

Adgang til oplysninger uanset handicap

Løngennemfølgelsesdirektivet indeholder en vigtig regel om tilgængelighed af oplysninger for ansøgere eller medarbejdere med handicap. Ifølge artikel 8 skal arbejdsgivere sikre, at alle de oplysninger, der gives i medfør af artikel 5, 6 og 7, fremlægges i et format, der er tilgængeligt for ansøgere eller medarbejdere med handicap og tager højde for deres særlige behov.

Dette gælder:

- Oplysninger om løn til ansøgere (artikel 5),
- Oplysninger om kriterier for lønfastsættelse og lønudvikling (artikel 6), og
- Oplysninger om individuelt lønniveau og gennemsnitsløn opdelt på køn og stillingskategori (artikel 7).

8.1 Praktisk udmøntning

I praksis indebærer artikel 8, at arbejdsgiveren skal være i stand til at tilpasse kommunikationen til medarbejdere eller ansøgere med handicap, herunder syns-, høre-, kognitive eller motoriske funktionsnedsættelser.

Det kan f.eks. betyde, at oplysninger gives:

- I læsevenligt format, f.eks. med letforståeligt sprog og klar struktur,
- I digitale dokumenter, der er kompatible med skærmlæser (f.eks. til blinde eller svagsynede),
- I tilstrækkelig skriftstørrelse og kontrast for personer med nedsat syn,
- I tegnsprog eller via tolk ved samtaler, hvis det er relevant,
- I mundtlig form som supplement til skriftlig dokumentation,
- Eller i alternativt digitalt format (PDF, Word, tilgængelige webformater).

Oplysningerne skal være tilgængelige på anmodning, men arbejdsgiveren bør som udgangspunkt sikre, at standardformaterne er tilgængelige eller let kan tilpasses uden lang sagsbehandlingstid.

8.2 Tilpasning til den enkelte

Tilgængelighed skal tilpasses den enkelte persons behov. Det betyder, at arbejdsgiveren må være åben for dialog og fleksibel i formidlingen af oplysninger. Hvis en medarbejder f.eks. oplyser, at vedkommende har en kognitiv funktionsnedsættelse og derfor har svært ved at

forstå komplekse dokumenter, skal arbejdsgiveren bestræbe sig på at tilpasse formidlingen, f.eks. ved at give en forklaring i enklere sprog eller gennem samtale.

Denne tilpasningsforpligtelse svarer til de principper, der allerede gælder i henhold til forskelsbehandlingsloven, hvor arbejdsgiveren skal træffe rimelige tilpasningsforanstaltninger for personer med handicap.

8.3 Forebyggelse af diskrimination

Formålet med artikel 8 er at sikre, at alle medarbejdere og ansøgere har reel adgang til deres rettigheder efter direktivet uanset deres funktionsniveau. En manglende tilgængelighed kan i praksis føre til indirekte diskrimination, hvis det medfører, at visse personer udelukkes fra at kunne kontrollere, forstå eller håndhæve deres ret til lige løn.

Arbejdsgivere bør således gennemgå deres informationsformater og digitale løsninger med henblik på tilgængelighed. Dette skal ikke gøres som en særforanstaltning, men som en del af virksomhedens almindelige rekrutterings- og personalepolitik.

Kapitel 9

Redegørelse for lønforskelle mellem kønnene

9.1 Baggrund og formål

Artikel 9 i løngennemsigtighedsdirektivet pålægger arbejdsgivere at udarbejde en lønredegørelse, der synliggør eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder. Formålet er at fremme gennemsigtighed og skabe et datagrundlag, som gør det muligt at identificere og afhjælpe ulige løn. Kravene til, hvad der skal rapporteres, varierer alt efter virksomhedens størrelse, og der skelnes mellem oplysninger for hele virksomheden og for specifikke jobkategorier.

9.2 Hvem skal rapportere hvad og hvornår

Direktivet fastsætter klare frister og intervaller for lønredegørelser afhængigt af virksomhedens størrelse. Disse er opsummeret i nedenstående diagram:

Oplysningspligt i henhold til artikel 9 – første rapporteringsår og hvilke data der indgår

Virksomhedsstørrelse	Første rapporteringsår	Rapport for kalenderår	Hypighed
≥ 250 ansatte	2027	2026	Hvert år
150-249 ansatte	2027	2026	Hvert tredje år
100-149 ansatte	2031	2030	Hvert tredje år
< 100 ansatte	-	Frivilligt	Frivilligt / national ret

Virksomheder med færre end 100 ansatte er ikke omfattet af rapporteringspligten, men kan frivilligt vælge at rapportere. Medlemsstaterne kan også vælge at fastsætte nationale krav for denne gruppe virksomheder.

Som det kan ses af ovenstående tabel, skal virksomheder med mindst 250 ansatte første gang rapportere om lønforskelle i 2027 på baggrund af lønforholdene i kalenderåret 2026. For virksomheder, der følger kalenderåret som regnskabsår (1. januar – 31. december), betyder det, at den første rapportering skal dække hele perioden fra 1. januar til 31. december 2026.

De samme principper gælder for de mindre virksomheder, når de efter direktivets tærskelværdier bliver omfattet af rapporteringspligten. Virksomheder med 150-249 ansatte skal fx også rapportere første gang i 2027, baseret på kalenderåret 2026, men

rapporteringshyppigheden er hvert tredje år. Virksomheder med færre end 100 ansatte er som udgangspunkt ikke omfattet af rapporteringspligten, medmindre national ret bestemmer andet eller virksomheden frivilligt vælger at rapportere.

Denne struktur betyder, at for alle omfattede virksomheder med kalenderårsregnskab vil første rapportering basere sig på fulde data fra perioden 1. januar til 31. december 2026, uanset om rapporteringen skal ske årligt eller hvert tredje år.

9.3 Gennemsigtighed på virksomhedsplan

De oplysninger, som virksomheden skal afgive ifølge artikel 9, stk. 1, litra a-f, vedrører det samlede lønbillede i virksomheden. Oplysningerne skal afdække strukturelle lønforskelle mellem kønnene – herunder forskelle i løn, bonus og fordeling i lønkvartiler. Formålet er at give et overblik og skabe grundlag for en dialog mellem ledelse og medarbejdere om lønforhold.

9.4 Gapanalyse

En gapanalyse er en simpel, men effektiv metode til at vurdere afstanden mellem den nuværende situation og det, som direktivet kræver. Analysen kan tage udgangspunkt i spørgsmål som:

1. Har virksomheden en samlet oversigt over stillinger?
2. Findes der jobbeskrivelser, og hvor ensartede er de?
3. Hvilke stillinger der minder om hinanden i ansvar og kompleksitet?
4. Har virksomheden tidligere vurderet stillinger på baggrund af saglige, kønsneutrale kriterier?

9.5 Supplerende elementer og lønkvartiler

Ud over grundlønnen skal arbejdsgiveren også oplyse om bonus, provision, resultatløn og øvrige variable elementer. Ligeledes skal andelen af mænd og kvinder i hver lønkvartil rapporteres. Dette giver mulighed for at analysere kønsmæssig koncentration i top og bund af lønfordelingen.

9.6 Oplysninger opdelt efter jobkategorier

Artikel 9, stk. 1, litra g pålægger virksomheder at opdele lønoplysninger efter jobkategorier. Dette gør det muligt at analysere lønforskelle mellem kønnene i stillinger, der indebærer samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Dette er altså en beregning, der er relateret til den konkrete jobkategori.

Eksempel – Tech A/S:

Nedstående eksempel viser en teknologivirksomhed, der har lavet en jobkategorien for IT-konsulenter, som dækker over medarbejdere med sammenlignelige opgaver inden for softwareudvikling og teknisk rådgivning. Der er 42 kvinder og 87 mænd i kategorien.

Lønelement	Kvinder (gennemsnit)	Mænd (gennemsnit)	Forskel (%)
Grundløn	46.800 kr.	49.000 kr.	-4,5 %
Bonus	2.400 kr.	4.100 kr.	-41,5 %
Andet variabelt tillæg	1.200 kr.	1.500 kr.	-20,0 %
Samlet løn	50.400 kr.	54.600 kr.	-7,7 %

Foreløbig vurdering:

Ved en sammenligning af kvinder og mænd inden for kategorien, ses en mindre forskel i grundløn, men markant forskel i bonus. Teknologivirksomheden kan anvende dataene til at analysere kriterierne for bonusudbetaling og sikre, at der anvendes objektive og kønsneutrale kriterier. Medarbejderrepræsentanterne skal inddrages i den videre undersøgelse.

Dette eksempel illustrerer, hvordan virksomheder konkret kan arbejde med dataformidling og gennemsigthed i praksis, som virksomheden selv udarbejder proaktivt.

9.7 Jobarkitektur som forudsætning

For at kunne opfylde artikel 9, stk. 1, litra g, kræves det, at virksomheden har etableret en jobarkitektur – det vil sige en klar struktur for, hvordan forskellige jobfunktioner kategoriseres, sammenlignes og vurderes på en systematisk måde. En jobarkitektur er således en systematisk struktur for stillingskategorier og lønvurdering baseret på objektive, kønsneutrale kriterier.

En jobarkitektur bør indeholde:

- En opdateret jobstruktur
- Tidssvarende jobbeskrivelser
- En kønsneutral jobevaluering

Det er nødvendigt at have en jobarkitektur i relation til løngennemsigthed, fordi det er forudsætningen for, at relevante stillinger kan sammenlignes, og at man kan sikre, at der ikke sker forskelsbehandling baseret på køn. Derudover er jobarkitekturen også afgørende for at kunne udføre pålidelige benchmark-analyser, hvor virksomhedens lønniveauer sammenholdes med markedets eller branchens lønstruktur. Uden en intern systematik, der

klart beskriver stillingers krav og niveauer, risikerer virksomheden at sammenligne ikke-sammenlignelige stillinger eller træffe beslutninger på et fejlagtigt grundlag. En gennemtænkt jobarkitektur understøtter derfor både lovkravene om ligeløn og virksomhedens egen strategiske lønstyring.

Det er et centralt krav i direktivet, at lønnen skal være lige for samme arbejde og for arbejde af samme værdi. Det indebærer ikke blot, at personer i identiske stillinger har ret til samme løn, men også at lønnen skal være den samme for personer, der udfører arbejde, som – selv om det er forskelligt i form – er ligestillet i ansvar, kompetencekrav og bidrag. Dette kræver, at virksomheden har en klar forståelse af, hvilke stillinger der kan sammenlignes på tværs af organisatoriske skel.

Hvad bør en virksomhed gøre?

- Udarbejde eller opdatere en jobarkitektur, der omfatter alle stillinger i virksomheden.
- Sikre, at jobbeskrivelser er tidssvarende og indeholder de oplysninger, der er nødvendige for at foretage en objektiv vurdering.
- Gennemføre en kønsneutral jobevaluering, enten internt eller med ekstern bistand.
- Dokumentere processen og inddrage medarbejderrepræsentanter.

En jobarkitektur er ikke alene et værktøj til at sikre overholdelse af direktivet. Det er et strategisk redskab, der kan styrke transparens og tillid i organisationen.

9.8 Hvis virksomheden ikke har en jobarkitektur

Mange virksomheder, særligt små og mellemstore, har ikke en jobarkitektur, og det kan gøre arbejdet med løngennemsigtighed udfordrende.

Små og mellemstore virksomheder kan selv lave en enkelt jobarkitektur i fx 7 niveauer.

Eksempel:

Jobkategori	Eksempler på stillinger	Niveau
Topledelse	CEO (adm. direktør)	7
Ledelse	Produktionschef, HR-chef, Økonomichef	6
Faglige specialister	Projektleder, IT-konsulent, procesingeniør	5
Salg og kundeservice	Salgsmedarbejder, Key Account Manager, kundeservicemedarbejder	4
Administration	Bogholder, kontorassistent, HR-koordinator	3
Teknisk drift og support	Vedligeholdelsestekniker, lager- og logistikmedarbejder	2
Produktion og operativt arbejde	Operatør, montør, pakkerimedarbejder	1

9.9 Hvordan indplacerer man medarbejdere i en jobarkitektur

Når jobarkitekturen er på plads, er næste skridt at indplacere virksomhedens medarbejdere i de relevante kategorier. Det er vigtigt, at indplaceringen er baseret på stillingens indhold og funktion – ikke blot på titler, nuværende løn, anciennitet eller personlige forhold.

Processen starter med en gennemgang af jobbeskrivelser og faktiske arbejdsopgaver. Det kan være nødvendigt at opdatere eller udarbejde nye beskrivelser. Samtidig bør man anvende objektive kriterier som ansvar, faglige krav, kompetenceniveau og arbejdsvilkår.

Det anbefales, at ledelsen og HR samarbejder med medarbejderrepræsentanter om indplaceringen, hvis det muligt, men det kræver, at ledelse og HR først selv har overblikket. Involvering af medarbejderrepræsentanterne kan skabe tillid og kan sikre, at kategoriseringens legitimitet og gennemsigtighed styrkes.

En forudsætning for jobarkitekturen er, at der foreligger klare og grundigt gennemarbejdede jobbeskrivelser. Jobbeskrivelserne er det værktøj, der gør det muligt at dokumentere og sammenligne stillingers indhold på en objektiv måde. De fastlægger bl.a. formålet med stillingen, de væsentligste arbejdsopgaver, ansvarsområder, nødvendige kvalifikationer og det kompetenceniveau, der kræves for at udføre jobbet. Uden jobbeskrivelser bliver det vanskeligt at begrunde, hvorfor en given stilling placeres i en bestemt kategori i jobarkitekturen, og hvad der adskiller den fra eller ligestiller den med andre stillinger i organisationen.

Jobbeskrivelser er også nødvendige for at skabe et fælles grundlag for dialog mellem ledelse, HR og medarbejderrepræsentanter. De sikrer, at alle parter forholder sig til de samme, skriftligt formulerede kriterier, og at vurderingen ikke baseres på enkeltpersoners subjektive opfattelser. Dette bidrager til større gennemsigtighed og legitimitet i både jobindplaceringen og i senere lønrelaterede drøftelser.

Endelig er jobbeskrivelser også et vigtigt redskab i den eksterne dimension, for eksempel ved benchmark-analyser eller ved rekruttering og udvikling. De gør det muligt at sammenligne stillinger med tilsvarende roller i andre organisationer og at sikre, at fastsættelsen af løn og udviklingsmuligheder hviler på et objektivt og veldokumenteret grundlag.

Nedenstående kan være et eksempel på en god jobbeskrivelse

Titel: Vedligeholdelsestekniker

Formål med stillingen: At sikre stabil drift af produktionsudstyr gennem forebyggende og afhjælpende vedligeholdelse.

Ansvarsområder:

- Udføre vedligehold på maskiner og anlæg i produktionen.
- Deltage i fejlfinding ved driftsstop og udføre reparationer.
- Bidrage til optimering af vedligeholdelsesprocedurer.
- Registrere arbejdet i vedligeholdelsessystem (CMMS).

Kompetencekrav:

- Faglært industrielektriker eller tilsvarende.
- Erfaring med produktionsudstyr og fejlfinding.
- Systematisk tilgang og evne til at arbejde selvstændigt.
- IT-kendskab på brugerniveau.

Organisatorisk placering: Refererer til produktionschefen.

Niveau: Teknisk drift og support (niveau 2).

Nogle virksomheder arbejder også med jobfamilier og karrierespor. Opdelingen kan begrebsmæssigt forklares, således at jobfamilier er grupper af stillinger, der har beslægtede funktioner, fagligheder eller arbejdsområder, fx inden for økonomi, it, salg eller produktion. Formålet med jobfamilier er at skabe en overskuelig struktur, hvor stillinger med lignende karakteristika samles på tværs af afdelinger eller organisatoriske enheder.

Det gør det lettere at sammenligne roller, lønforhold og udviklingsmuligheder inden for bestemte fagområder. Selvom jobfamilier ofte indgår i en velfungerende jobarkitektur, er de ikke i sig selv et absolut krav. Det er muligt at have en velfungerende jobarkitektur uden formelle jobfamilier, men de kan være et nyttigt redskab til at skabe orden og ensartethed i større eller komplekse organisationer.

Jobfunktioner er den konkrete beskrivelse af, hvad en stilling indeholder af arbejdsopgaver og ansvarsområder. De angiver, hvilken værdi stillingen skaber for virksomheden, og hvad der forventes af personen, der bestrider den. I forhold til jobarkitekturen fungerer jobfunktioner som det detaljerede grundlag, der bruges til at fastlægge, hvilke stillinger der kan henføres til samme jobniveau eller kategori. Uden klare jobfunktioner bliver det vanskeligt at sikre en gennemsigtig og saglig indplacering i arkitekturen.

Karrierespor er de udviklingsveje, som en medarbejder kan følge inden for jobarkitekturen. De synliggør de mulige forløb fra én type stilling til en anden, fx fra specialist til senior specialist eller fra generalist til leder. Karrierespor hjælper medarbejdere med at forstå, hvilke kompetencer og erfaringer der er nødvendige for at avancere til næste niveau og viser organisationens investering i talentudvikling. De er derfor vigtige både i relation til fastholdelse og til strategisk kompetencestyring.

Jobniveauer er de lag eller trin i jobarkitekturen, der angiver det relative ansvar, kompleksitet og indflydelse, der knytter sig til stillingerne. De kan fx gå fra entry-level stillinger med begrænset ansvar, over mellemstillinger med selvstændigt fagligt ansvar, til ledelsesniveauer med personaleansvar og strategisk beslutningskompetence. Jobniveauerne danner en fælles ramme for at sammenligne stillinger på tværs af jobfamilier og funktioner, og de anvendes bl.a. ved fastsættelse af løn, titler og udviklingsmuligheder.

Kapitel 10

Fælles lønvurdering

En af de mest vidtgående mekanismer i løngennemsigtighedsdirektivet er kravet om fælles lønvurdering. Det er en forpligtelse, der aktiveres, når virksomhedens egne data dokumenterer en lønforskel, som ikke er sagligt begrundet og ikke er blevet rettet op.

Formålet med reglen er at styrke samarbejdet mellem arbejdsgiver og medarbejderrepræsentanter og at sikre en systematisk og dokumenteret indsats for at afhjælpe kønsbestemte lønforskelle.

10.1 Hvornår skal der foretages en fælles lønvurdering?

En fælles lønvurdering er obligatorisk for arbejdsgivere, der er omfattet af lønredegørelsespligten, jf. direktivets artikel 9, når følgende tre betingelser er opfyldt:

1. Lønredegørelsen viser en lønforskel på mindst 5 % mellem mænd og kvinder i én kategori af medarbejdere,
2. Arbejdsgiveren har ikke kunnet begrunde forskellen ved hjælp af objektive og kønsneutrale kriterier,
3. Arbejdsgiveren har ikke rettet op på forskellen inden for seks måneder fra redegørelsens indgivelse.

Dette indebærer, at det først er efter udløbet af en rimelig frist, og hvis forklaringen er utilstrækkelig, at den fælles lønvurdering aktiveres. Det giver arbejdsgiveren mulighed for selv at handle først – men skaber også en klar forpligtelse til opfølgning, hvis lønforskellen består uden saglig forklaring.

Hvis lønredegørelsen viser en lønforskel på mindst 5 % mellem mænd og kvinder i en given medarbejderkategori, kan det i visse tilfælde skyldes, at en eller flere medarbejdere har en løn, der ligger markant over eller under gennemsnittet for gruppen. Det kan for eksempel være en medarbejder, der historisk har forhandlet sig til en særlig høj løn eller har fået lønreguleringer i forbindelse med skiftende roller, som ikke svarer til kategoriens øvrige stillinger. I sådanne situationer kan det være nyttigt at foretage matematiske simuleringer, hvor man undersøger, hvordan lønforskellen udvikler sig, hvis man fjerner eller flytter en outlier² fra den pågældende kategori. Simuleringerne kan give et billede af, om lønforskellen i virkeligheden skyldes enkelte atypiske lønforhold, og om der derfor kan være behov for at vurdere, om disse medarbejdere fortsat hører hjemme i den kategori, de er placeret i. Dette kan danne grundlag for mere kvalificerede drøftelser om både indplacering og justering af

² Ordet *outlier* anvendes oftest i statistik og dataanalyse. Det betyder en observation eller datapunkt, som afviger markant fra de øvrige i et datasæt. Det kan for eksempel være en medarbejder, der har en usædvanlig høj eller lav løn sammenlignet med andre i samme jobkategori.

løn, så man både opfylder ligelønskravene og bevarer en saglig og velstruktureret jobarkitektur.

10.2 Hvad skal en fælles lønvurdering indeholde?

Den fælles lønvurdering er ikke blot en opgørelse, men en dybtgående analyse og et handlingsorienteret værktøj.

Den fælles lønanalyse skal udføres i samarbejde med medarbejderrepræsentanter og mindst omfatte:

- En opgørelse over andelen af kvinder og mænd i den relevante jobkategori,
- Oplysninger om gennemsnitlig grundløn og supplerende lønelementer, opdelt på køn,
- En analyse af forskelle i gennemsnitsløn i kategorien,
- En vurdering af, om forskellene kan forklares ud fra objektive og kønsneutrale kriterier,
- En kortlægning af lønforbedringer ved tilbagevenden fra barsel, fædre- eller forældreorlov, opdelt på køn,
- Et katalog af konkrete foranstaltninger til at afhjælpe ubegrundede lønforskelle,
- En evaluering af tidligere fælles lønvurderinger, hvis sådanne foreligger.

Fokus er ikke kun at forklare, men ofte også at forandre. Derfor er det afgørende, at vurderingen både peger bagud og fremad.

10.3 Hvem skal modtage vurderingen?

Den fælles lønvurdering skal gøres tilgængelig for:

1. Alle medarbejdere,
2. Medarbejderrepræsentanter,
3. Overvågningsmyndigheden, jf. direktivets artikel 29, stk. 3, litra d),
4. Og efter anmodning: Arbejdstilsynet og ligebehandlingsorganet.

Den åbne tilgang skal sikre gennemsigtighed og ansvarlighed, og at virksomheden ikke blot rapporterer internt, men også bidrager til national statistik og kontrol.

10.4 Hvordan gennemføres foranstaltningerne?

Hvis lønforskellen ikke kan begrundes, skal arbejdsgiveren i samarbejde med medarbejderrepræsentanterne gennemføre passende afhjælpende tiltag inden for en rimelig frist. Foranstaltningerne kan bestå i:

1. Revision af eksisterende jobklassifikationssystemer,

2. Udvikling af nye kønsneutrale jobevalueringstværktøjer,
3. Strukturelle lønjusteringer,
4. Eller ændring af lønpolitikker, hvor det er nødvendigt.

Arbejdstilsynet og ligebehandlingsorganet kan anmode om at deltage i processen, f.eks. ved uenighed eller manglende fremdrift. Virksomheden er ikke forpligtet til at tage denne bistand i brug, men direktivet åbner for, at eksterne aktører kan støtte eller føre tilsyn.

10.5 Perspektiv og betydning

Kravet om fælles lønvurdering markerer et vigtigt skift, idet ansvaret for at dokumentere og handle på lønforskelle er blevet udtrykkeligt. Hvor lønstatistik tidligere blev brugt til orientering, bliver den med løngennemsigtighedsdirektivet formentlig en metode til forandring.

Virksomheder, der allerede arbejder med lønstrukturer og jobkategorisering, kan ved vurderingen bygge videre på deres eksisterende praksis. For andre kan det være begyndelsen på en mere systematisk og gennemsigtig tilgang til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Kapitel 11

Støtte til arbejdsgivere med færre end 250 medarbejdere

Det er med løngennemsigtighedsdirektivet anerkendt, at små og mellemstore virksomheder (SMV'er) kan have vanskeligere ved at opfylde direktivets krav, fordi de ofte mangler interne HR- og compliance-ressourcer. Derfor fastsætter direktivets artikel 11, at medlemsstaterne skal yde støtte til virksomheder med færre end 250 medarbejdere – samt til deres medarbejderrepræsentanter – for at lette overholdelsen af direktivets forpligtelser.

11.1 Hvad skal støtten omfatte

Støtten skal navnlig bestå i:

- Teknisk bistand, f.eks. vejledninger, digitale værktøjer og skabeloner,
- Uddannelse og kapacitetsopbygning, f.eks. kurser og webinarer om jobkategorisering, lønredegørelser og brug af kønsneutrale evalueringssystemer,
- Let adgang til rådgivning, f.eks. via hotline, digitale platforme eller kontaktpunkter i offentlige instanser.

Formålet er at gøre det realistisk og overskueligt for mindre virksomheder at arbejde med løngennemsigtighed – uden at de behøver at have ansat jurister og analysemedarbejdere. Vi har også udviklet en række metoder og dokumenter, der også kan gøre det lettere for SMV'ere at gå til opgaven. Man kan også have nytte af AI i forbindelse med løsningen af opgaven som eksempelvis brug af "Claude" i forbindelse med udarbejdelse af jobbeskrivelser.

11.2 Hvad kan man forestille sig i Danmark?

I dansk sammenhæng kan støtten blive organiseret via en kombination af eksisterende institutioner og nye initiativer. Det kan f.eks. omfatte:

- a) Vejledning fra offentlige myndigheder

- Ligebehandlingsnævnet eller Institut for Menneskerettigheder kan få en central rolle i at udarbejde vejledninger om vurdering af arbejde af samme værdi og jobarkitektur.
- Arbejdstilsynet kunne på sigt føre tilsyn og samtidig yde konkret rådgivning, men dette ville dog nok kræve, at Arbejdstilsynet tilføres nye kompetencer og ressourcer.
- Nye organer kunne blive oprettet til formålet.

b) Skabeloner og digitale værktøjer

- Et offentligt tilgængeligt værktøj til jobkategorisering og lønberegning, hvor virksomheder kan indtaste data og generere en rapport, der opfylder kravene til redegørelse.
- Standard-jobbeskrivelser og evalueringsskemaer opdelt efter branche og funktion.

c) Kurser og webinarer

- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) kunne samarbejde med arbejdsmarkedets parter om at udbyde gratis e-læringsforløb målrettet HR-ansvarlige og ledere i SMV'er.
- Kompetencefonde etableret i henhold til overenskomsterne kunne støtte tillidsrepræsentanter i at deltage i opkvalificering.

d) Tilskud til ekstern bistand

- Der kunne indføres mulighed for, at mindre virksomheder får økonomisk støtte til ekstern konsulentbistand, f.eks. til etablering af jobarkitektur eller gennemgang af lønstrukturer, benchmarks etc.
- Dette kunne ske som puljeordning administreret af Erhvervsstyrelsen eller som led i en bredere ligestillingsindsats.

11.3 Støtte til medarbejderrepræsentanter

Direktivet nævner også udtrykkeligt, at medarbejderrepræsentanter i mindre virksomheder bør modtage støtte. Det kunne i Danmark indebære:

- Kurser og materialer målrettet tillidsrepræsentanter og SU-medlemmer, med fokus på fortolkning af løndata og dialog med ledelsen.
- Adgang til ekspertbistand fra faglige organisationer. Dette kunne eksempelvis være i forbindelse med en fælles lønvurdering.

Kapitel 12

Databeskyttelse

Løngennemsigtighedsdirektivet indeholder en række bestemmelser, som kræver, at arbejdsgivere videregiver eller deler oplysninger om medarbejderes løn – både som led i individuelle anmodninger, lønredegørelser og fælles lønvurderinger. Når sådanne oplysninger også udgør personoplysninger, skal videregivelsen ske i overensstemmelse med reglerne i forordning (EU) 2016/679 – i daglig tale databeskyttelsesforordningen eller GDPR - og den danske databeskyttelseslov.

Personoplysninger er enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person, herunder også oplysninger om løn, bonus, goder, mv.

GDPR finder ikke anvendelse på behandling af anonyme oplysninger, dvs. oplysninger der ikke kan henføres til en identificeret eller identificerbar fysisk person. Det fremgår direkte af forordningens artikel 2, stk. 1 og 2 samt præambelbetragtning 26. Behandling af lønoplysninger til brug for lønredegørelsen, jf. løngennemsigtighedsdirektivets artikel 9, vil derfor i almindelighed ikke udgøre behandling af personoplysninger, forudsat at oplysningerne i lønredegørelsen ikke kan henføres til en specifik fysisk person.

Det følger således af databeskyttelsesforordningen artikel 4, nr. 5), jf. betragtning 26, at personoplysninger, der er pseudonymiseret, således at de ikke længere kan henføres til en bestemt person, ikke er omfattet af databeskyttelsesforordningen, forudsat at oplysningerne er gjort anonyme på en sådan måde, at den registrerede ikke kan identificeres uden brug af supplerende oplysninger. Ved afgørelsen af, om en fysisk person er identificerbar, bør alle midler tages i betragtning, der med rimelighed kan tænkes bragt i anvendelse af den dataansvarlige eller en anden person til direkte eller indirekte at identificere den pågældende. For at fastslå, om midler med rimelighed kan tænkes bragt i anvendelse til at identificere en fysisk person, bør alle objektive forhold tages i betragtning, såsom omkostninger ved og tid der er nødvendig til identifikation, under hensyntagen til den tilgængelige teknologi på behandlingstidspunktet og den teknologiske udvikling.

Hjemlen til behandling af lønoplysninger med henblik på at leve op til reglerne i løngennemsigtighedsdirektivet er databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c), hvorefter behandling kan finde sted, hvis den er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige, jf. databeskyttelseslovens § 12.

12.1 Videregivelse i overensstemmelse med GDPR

Artikel 13 fastslår, at hvis oplysninger videregives i medfør af artikel 7 (ret til lønoplysninger), artikel 9 (løngennemsigtighed) eller artikel 10 (fælles lønvurdering), og disse oplysninger indeholder personoplysninger, skal videregivelsen ske i overensstemmelse Databeskyttelsesforordningen.

Det indebærer bl.a.:

- At behandlingen skal ske med et lovligt grundlag, f.eks. retlig forpligtelse eller berettiget interesse,
- At oplysningerne kun må anvendes til det konkrete formål, nemlig at sikre lige løn,
- At den registrerede (medarbejderen) har visse rettigheder, f.eks. indsigt, berigtigelse og indsigelse,
- At behandlingen sker med passende sikkerhedsforanstaltninger.

12.2 Begrænsning af brugen – ikke til andre formål

Det fremgår løngennemsigtighedsdirektivets artikel 12, stk. 2, at personoplysninger ikke må anvendes til andre formål end at gøre retten til lige løn gældende. Det betyder f.eks., at oplysninger indsamlet i forbindelse med en anmodning fra en medarbejder eller som led i en lønvurdering ikke må bruges til personaleadministration, disciplinærsager eller lønforhandlinger uden særskilt hjemmel.

12.3 Særligt om adgang til identificerbare oplysninger

Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 12, stk. 3, giver medlemsstaterne mulighed for at begrænse adgangen til oplysninger om identificerbare medarbejdere, hvis offentliggørelsen af f.eks. lønstatistik vil afsløre, hvad konkrete personer tjener.

I sådanne tilfælde kan medlemsstaterne bestemme, at:

1. Kun medarbejderrepræsentanter, ligebehandlingsorganet eller arbejdstilsynet må få adgang til de konkrete oplysninger,
2. Disse instanser kun må rådgive medarbejdere om deres rettigheder – uden at oplyse, hvad kolleger konkret tjener.

I Danmark vil dette betyde, at f.eks. en tillidsrepræsentant kan hjælpe en medarbejder med at vurdere, om der foreligger en lønmæssig forskelsbehandling, men ikke må dele navngivne kollegers lønoplysninger.

12.4 Hvad betyder det for den enkelte medarbejder?

For den enkelte medarbejder indebærer reglerne:

1. At vedkommendes lønoplysninger kun må deles af arbejdsgiveren, hvis det er nødvendigt for at vurdere retten til lige løn (mens man til enhver tid må dele egne lønoplysninger med andre),
2. At der kan være tilfælde, hvor ens løn indgår i statistikker, men uden at man bliver nævnt ved navn,

3. At man har krav på, at arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten behandler oplysningerne fortroligt, og at databeskyttelsesreglerne overholdes.

Det betyder også, at en anmodning om gennemsnitsløn for en medarbejderkategori, hvor der f.eks. kun er to personer, kan afvises eller begrænses, hvis det vil afsløre navngivne kollegers løn.

12.5 Forholdet til den danske databeskyttelseslov

I dansk ret er personoplysninger om løn omfattet af databeskyttelseslovens § 12, som vedrører behandling af personoplysninger i forbindelse med ansættelsesforhold. Sådant behandling kan finde sted, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde arbejdsgiverens arbejdsretlige forpligtelser eller rettigheder, der er fastlagt i anden lovgivning eller kollektive overenskomster.

12.6 Overvågning uden begrænsninger

Det følger af Løngennemsigtighedsdirektivet, at videregivelse til overvågningsmyndigheder, jf. artikel 29, ikke kan begrænses. Det betyder, at f.eks. en offentlig myndighed, der fører tilsyn med ligestilling og løn, kan få fuld adgang til oplysningerne, selv hvis oplysningerne vedrører en identificerbar person (er personhenførbare).

Dette bidrager til, at kontrol og dokumentation af ligeløn sker effektivt – men forudsætter, at myndighederne behandler oplysningerne i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen og den danske databeskyttelseslov.

Kapitel 13

Social dialog

Arbejdsmarkedets parter skal inddrages i arbejdet med at fremme lige løn. Artikel 13 forpligter medlemsstaterne til at sikre, at der er mulighed for dialog, forhandling og inddragelse af både arbejdsgiver- og medarbejdersiden i forbindelse med direktivets implementering og efterfølgende anvendelse. Dette skal ske uden at gribe ind i parternes autonomi og med respekt for nationale modeller.

13.1 Hvad betyder social dialog

Social dialog dækker over enhver form for forhandling, konsultation, fælles udtalelse eller aftale mellem repræsentanter for arbejdsgivere og medarbejdere. Det kan foregå på nationalt plan, ved kollektive overenskomstforhandlinger eller i virksomhederne. Social dialog i direktivets forstand er bl.a. at fremme dialog om rettigheder, forpligtelser og metoder til at bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling.

13.2 Den danske model – en kontekst med stærk social dialog

I Danmark er social dialog en hjørnesten. Forholdene på arbejdsmarkedet reguleres i vidt omfang gennem kollektive overenskomster. Social dialog sker typisk gennem samarbejdsudvalg, overenskomstsysteget og inddragelse af arbejdsmarkedets hovedorganisationer som FH, DA og AC.

I en dansk kontekst, hvor den sociale dialog allerede er veletableret, bør direktivet kunne styrke parternes fælles indsats for at fremme ligeløn og gennemsigtighed uden, at det udfordrer den grundlæggende danske model med overenskomster.

13.3 Hvordan kan direktivet implementeres i Danmark

I Danmark bliver arbejdsmarkedets parter inddraget i lovforberedelsen. Kollektive aftaler kan også bruges som implementeringsredskab. Det er også muligt, at der kan indgå brancheaftaler om løngennemsigtighed og jobarkitektur. Der er dog på nuværende tidspunkt ikke noget, der tyder på, at reglerne om løngennemsigtighed vil blive implementeret gennem kollektive overenskomster. Der skal under alle omstændigheder udarbejdes et lovforslag, som direkte gennemfører direktivets bestemmelser i dansk ret og implementeringen afventer den kommende lovgivning.

Løngennemsigtighedsdirektivet er på mange punkter meget detaljeret, og det er derfor vores forventning, at de nationale regler vil lægge sig tæt op ad direktivets ordlyd og struktur. Der skal naturligvis udpeges nationale organer til at varetage de opgaver, der er defineret i direktivet, herunder overvågning, rådgivning og behandling af klager. Det må forventes, at reglerne om sanktioner vil blive udformet i overensstemmelse med danske traditioner for

håndhævelse på arbejdsmarkedsområdet, men således at de fortsat lever op til det almindelige EU-retlige effektivitetsprincip.

13.4 Fokus på værdifastsættelse og kønsopdelte job

Artikel 13 lægger vægt på, at social dialog også bør omfatte diskussioner om strukturel ulighed, især hvordan job, der primært udføres af ét køn, værdisættes. Her kan arbejdsmarkedets parter bidrage med fælles jobevalueringskriterier, branchestandarder og kollektive tiltag for at udligne kønsopdelte lønforskelle.

Kapitel 14

Klageadgang

Det følger af Direktivets artikel 14, at medlemsstaterne skal sikre, at enhver medarbejder, der mener sig krænket som følge af en overtrædelse af princippet om lige løn, har tilgængelig adgang til procedurer med henblik på håndhævelse af rettigheder og forpligtelser vedrørende princippet om lige løn. Dette gælder, uanset om ansættelsesforholdet stadig består, og selvom der er fremlagt interne procedurer til at sikre ligeløn eller om der er søgt mægling.

Målet er at give medarbejdere reelle og brugbare muligheder for at håndhæve deres rettigheder, uden unødvendige barrierer og uanset om de har juridisk bistand eller ej.

Artikel 14 styrker medarbejderens retsstilling ved at sikre, at retten til lige løn også er en rettighed, der kan håndhæves. Det danske system opfylder i store træk allerede kravene, men direktivet giver anledning til:

- At sikre større opmærksomhed på adgangen til klage,
- At koordinere retsmidler mellem nævn, fagretlig behandling og domstole.
- At der udarbejdes vejledninger, regler og iværksættes procedurer, så reglerne bliver tilgængelige - også for mindre ressourcestærke medarbejdere.

14.1 Klageadgang i Danmark – en flerstrengt model

I Danmark findes der ikke ét samlet klagesystem for brud på princippet om lige løn, men en række parallelt fungerende klageveje, som medarbejdere kan benytte afhængig af sagens karakter, kompleksitet og tilknytning til overenskomstsystemet. Disse omfatter:

a) Ligebehandlingsnævnet

Ligebehandlingsnævnet er et administrativt klageorgan, hvor enkeltpersoner kan klage over forskelsbehandling, herunder lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Det er en gratis, skriftlig og relativt uformel klageadgang. Nævnet kan:

- Behandle sager om brud på ligelønsloven,
- Træffe afgørelser, som er bindende for arbejdsgivere (men som ikke håndhæves som domstolsafgørelser),
- Tilkende godtgørelse og erstatning.

Ligebehandlingsnævnet er vigtig adgang til retshåndhævelse. Hvis en person i strid med ligelønsloven får lavere løn end en person af det andet køn, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, har vedkommende krav på lønforskellen, og Ligebehandlingsnævnet kan i den forbindelse udmåle en erstatning for løndifferencen. Der kan desuden fastsættes en godtgørelse, fordi ligelønsloven er overtrådt. Ligebehandlingsnævnet kan også tage stilling til sager, hvor medarbejdere blevet opsagt,

fordi de har fremsat krav om lige løn. Det koster ikke noget at klage til Ligebehandlingsnævnet, og man kan sende en skriftlig klage online, hvorefter nævnet behandler sagen på skriftligt grundlag og sender afgørelsen til parterne. Hvis en arbejdsgiver ikke efterlever nævnets afgørelse, kan Ligebehandlingsnævnet føre sagen på vegne medarbejderen ved de almindelige domstole, da nævnet ikke selv kan udstede bøder eller tvinge en arbejdsgiver til at rette sig efter nævnets afgørelse. Sagsbehandlingstiden ved ligebehandlingsnævnet er typisk 12-18 måneder.

b) De almindelige domstole

Hvis en medarbejder ønsker domstolsprøvelse, f.eks. i form af en sag om erstatning eller godtgørelse, kan vedkommende anlægge sag ved byretten. Det gælder både ansatte i private og offentlige virksomheder eller myndigheder.

Domstolene:

- Kan tilkende erstatning og godtgørelse efter ligelønsloven,
- Har kompetence til at tage stilling til brud på både national ret og EU-ret,
- Kan træffe afgørelser med præjudikatsværdi, hvis sagen er principiel.

Hvis der opstår tvist om ligeløn, kan medarbejderen også vælge at indbringe en civilsag for domstolene. Det er dog forbundet med væsentlige udgifter at anlægge en sag, primært i form af retsafgifter og sagsomkostninger til advokat. Såfremt medarbejderen er medlem af en faglig organisation, kan organisationen vælge at føre sagen som en mandatar-sag for medarbejderen, således at medarbejderen ikke selv har nogen udgift.

Sagsbehandlingstiden varierer, men en retssag tager typisk mellem 1-2 år i én instans. Ved sagsanlæg skal der betales en retsafgift for at indlede sagen samt en berammelsesafgift, når sagen fastsættes til hovedforhandling. Hertil kommer udgifter til egen advokat, som afhænger af sagens omfang og kompleksitet. Hvis man taber sagen, skal man som udgangspunkt betale modpartens sagsomkostninger, som primært dækker advokatsalær.

Sager anlægges digitalt via minretssag.dk, hvorefter sagen forberedes gennem skriftlige indlæg og eventuelt et forberedende retsmøde. Retten fastsætter derefter dato for hovedforhandling, hvor der gennemføres mundtlig bevisførelse, herunder afhøring af vidner, hvorefter der afsiges dom, som i almindelighed kan ankes.

Der har kun været ganske få ligelønssager ved de almindelige domstole. De fleste sager om ligeløn behandles i stedet i fagretligt regi eller afsluttes ved forlig.

Det er muligt at søge om fri proces til dækning af omkostningerne, hvis man opfylder bestemte indkomstgrænser og øvrige betingelser og ikke har retshjælpsdækning. Ansøgningen indgives til Procesbevillingsnævnet. Fri proces indebærer, at staten betaler udgifterne til egen advokat og øvrige sagsomkostninger, og hvis sagen tabes, dækker staten også modpartens omkostninger.

c) Fagretlig behandling (for overenskomstdækkede)

Er medarbejderen omfattet af en overenskomst, vil klage ofte ske gennem fagretlige procedurer, dvs.:

- Lokale forhandlinger,
- Hovedorganisationernes behandling,
- Eventuelt faglig voldgift.

Her er det typisk den faglige organisation, der fører sagen på vegne af medlemmet, og systemet sikrer normalt et hurtigere forløb i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser. Ligelønssager kan også behandles i det fagretlige system og ikke ved de almindelige domstole. Den fagretlige behandling anvendes, når sagen udspringer af et overenskomstdækket ansættelsesforhold. Det er et grundlæggende krav, at lønmodtageren er medlem af en faglig organisation, da det udelukkende er organisationen, der kan rejse sagen fagretligt. Den enkelte medarbejder kan således ikke selv anlægge sag i det fagretlige system.

Sagen føres som en faglig voldgift, hvor opmanden er en dommer, og hvor parterne udpeger et lige antal repræsentanter fra henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagersiden. Behandlingen følger de fagretlige regler og omfatter både skriftlig forberedelse og mundtlig forhandling. Voldgiftskendelsen har samme bindende virkning som en dom og kan som udgangspunkt ikke indbringes for de almindelige domstole.

Medarbejderen har ingen egne udgifter i forbindelse med den fagretlige behandling. Omkostningerne afholdes af de involverede organisationer. Hver part betaler typisk sine egne udgifter, herunder eventuelle advokatombudsninger, mens udgifterne til opmand og sekretariat som hovedregel deles ligeligt mellem organisationerne eller også bestemmer den faglige voldgift at den tabende part skal betale omkostninger. Den økonomiske risiko for den enkelte medarbejder er derfor minimal sammenlignet med en domstolsag. Det fagretlige system er dermed den primære ramme for håndhævelse af ligelønsregler på det overenskomstdækkede område.

14.2 Mægling som frivillig mulighed

Direktivet nævner mægling som en frivillig mulighed, der ikke må stå i vejen for adgang til retslige procedurer. I Danmark foregår mægling:

- I fagretligt regi som en del af forhandlingsforløbet,
- I enkelte tilfælde som retsmægling ved domstolene, typisk hvis begge parter er interesserede i en forligsmæssig løsning.

Der er ikke krav om at anvende mægling i dag, før en sag indbringes for domstolene, men denne type sager kan måske være egnede til mægling. En arbejdsgiveraktivitets afvisning af retsmægling kan få omkostningsmæssige konsekvenser. I en konkret sag fra 2025, som blev forligt, men hvor parterne overlod det til retten at tage stilling til omkostningerne, lagde

retten vægt på, at virksomheden under forberedelsen havde afvist en retsmægling, som efter rettens vurdering kunne have afsluttet sagen. På den baggrund blev virksomheden, selv om den måtte anses for den vindende part i forliget, ikke tilkendt sagsomkostninger efter de vejledende takster.

14.3 Retten til at klage - også efter ansættelsens ophør

Det fremgår af artikel 14, at medarbejdere også skal kunne klage efter ansættelsens ophør. I en dansk kontekst er det helt sædvanligt og ofte tilfældet, at der rejses krav om godtgørelse for brud på de ansættelsesretlige regler, selv om ansættelsen er ophørt. Dette vil ofte være tilfældet i sager om ligeløn.

En medarbejder, der efter fratrædelse bliver opmærksom på, at vedkommende muligvis ikke har modtaget lige løn for lige arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi, kan fortsat rejse et krav om efterbetaling af løn og eventuel godtgørelse for overtrædelse af ligelønsreglerne. Det forhold, at ansættelsesforholdet er ophørt, afskærer således ikke i sig selv medarbejderen fra at gøre et sådant krav gældende.

Det er dog en forudsætning for at få medhold - ud over det materielle krav skal være berettiget - at kravet ikke forældet efter de almindelige forældelsesregler. Forældelsesfristen er i almindelighed 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold som f.eks. krav på en løndifference som følge af manglende overholdelse af ligelønsreglerne. Hvis der er indgået en fratrædelsesaftale mellem virksomheden og den tidligere medarbejder kan det også med bindende virkning være aftalt, at aftalen er til fuld og endelig afgørelse af alle krav. En sådan aftale kan som udgangspunkt afskære medarbejderen fra senere at fremsætte krav, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, der taler for, at aftalen ikke er bindende for medarbejderen og kan tilsidesættes.

14.4 Repræsentation og hjælp

I Løngennemsigtighedsdirektivet lægges vægt på, at der skal være procedurer, der er tilgængelige både for medarbejderen selv og for personer, der handler på medarbejderens vegne. I Danmark betyder det bl.a.:

- At fagforeninger kan føre sagen for deres medlem, jf. nedenfor om mandatarforhold.
- At en advokat eller anden fuldmægtig kan repræsentere medarbejderen ved domstolene og andre organer,
- At sager ved Ligebehandlingsnævnet kan føres af medarbejderen selv, med eller uden faglig bistand.

Der er derfor flere muligheder for bistand således som det danske system fungerer.

14.6 Mulighed for fri proces mv.

I særlige tilfælde kan en medarbejder, der ønsker at anlægge sag om erstatning som følge af manglende overholdelse af ligelønsreglerne, ansøge om fri proces. Det betyder, at staten dækker sagsomkostninger, herunder udgifter til advokat og retsafgift.

Fri proces forudsætter:

- At sagen har rimelig udsigt til at føre til medhold, og
- At ansøgeren ikke har væsentlig formue eller høj indkomst (efter fastsatte grænser i bekendtgørelse om fri proces).

I praksis vil sager om brud på ligelønsprincippet, der involverer principielle spørgsmål eller klart dokumenterede lønforskelle, kunne komme i betragtning til fri proces. Ansøgning indgives til Civilstyrelsen, og der kan også gives fri proces i sager vedrørende både erstatning og godtgørelse efter ligelønsloven.

Når en medarbejder får bevilliget fri proces, indebærer det, at staten overtager ansvaret for sagens omkostninger. Staten betaler udgifterne til medarbejderens egen advokat samt eventuelle retsafgifter og øvrige sagsudgifter. Hvis medarbejderen taber sagen, dækker den fri proces også modpartens sagsomkostninger. Fri proces sikrer dermed, at den enkelte kan føre sag uden økonomisk risiko.

Nogle medarbejdere kan have ret til at få dækning gennem en retshjælpsforsikring, typisk som en del af indboforsikringen. Retshjælpsdækning omfatter udgifter til advokatbistand og retsafgifter inden for visse typer sager. Det gælder dog som hovedregel, at krav, der udspringer af et ansættelsesforhold, ikke er omfattet. De fleste retshjælpsforsikringer udelukker således dækning i sager mellem arbejdsgiver og arbejdstager, herunder tvister om løn, opsigelse, eller brud på ligebehandlingsregler. Kun i særlige tilfælde, hvor forsikringen udtrykkeligt omfatter ansættelsesretlige forhold, kan medarbejderen få dækket udgifterne via forsikringen. I praksis betyder det, at fri proces ofte er den eneste mulighed for økonomisk bistand ved domstolsbehandling af ligelønssager.

Kapitel 15

Procedurer på vegne af eller til støtte for medarbejdere

Løngennemsigthedsdirektivet åbner for, at medarbejdere, som har været udsat for brud på princippet om lige løn, kan få bistand fra organisationer og institutioner i en klage- eller retssag. Det skal gøre det lettere for den enkelte medarbejder at få prøvet sin sag og håndhævet sine rettigheder. Det skal også gælde i tilfælde, hvor ressourcer eller faglig viden mangler.

Artikel 15 pålægger medlemsstaterne at sikre, at visse aktører kan deltage i administrative eller retslige procedurer på vegne af eller til støtte for medarbejdere med deres samtykke.

15.1 Hvem kan handle på vegne af medarbejdere?

Ifølge direktivet kan følgende aktører alt efter indholdet af national ret deltage i sager om brud på princippet om lige løn:

- Fagforeninger og medarbejderrepræsentanter,
- Ligebehandlingsorganer,
- Andre foreninger, organisationer eller juridiske enheder, der har en legitim interesse i at sikre ligestilling mellem kønnene – f.eks. NGO'er, ligestillingsråd eller faglige netværk.

Det centrale krav er, at den pågældende aktør opfylder de nationale kriterier for at kunne føre sag eller intervenere. Samtidig skal medarbejderen give samtykke til, at den pågældende aktør fører sagen på vedkommendes vegne.

15.2 Dansk praksis og retlig ramme

I Danmark har faglige organisationer og medarbejderrepræsentanter allerede i dag en central rolle i sager om løn og diskrimination, og direktivets krav er i vidt omfang opfyldt gennem den eksisterende praksis.

Eksempler:

- Fagforeninger kan føre sager for deres medlemmer ved domstolene, nævn eller fagretlige instanser.
- Institut for Menneskerettigheder og Ligebehandlingsnævnet har mulighed for at behandle og støtte sager, der rejser principielle spørgsmål om ligeløn. Hvis ligebehandlingsnævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal ligebehandlingsnævnet på vegne af klageren eller Institut for Menneskerettigheder indbringe sagen for domstolene, hvis klageren eller instituttet anmoder herom. Staten betaler advokatudgifterne i den forbindelse.

- Organisationer, der arbejder med ligestilling og kønsbaseret diskrimination, kan bistå medarbejdere som støtte eller partsrepræsentant, så længe der er samtykke.

Det betyder, at Danmark allerede yder en vis støtte og repræsentation i sager om ligeløn, som er i overensstemmelse med artikel 15, uanset at der ikke er ført og vundet mange ligelønssager i Danmark på nuværende tidspunkt.

15.2 Faglige organisationers rolle og mandat

I Danmark er det almindeligt, at faglige organisationer repræsenterer medarbejdere i sager om brud på reglerne om ligeløn ved de fagretlige instanser, i Ligebehandlingsnævnet og ved de almindelige domstole.

Repræsentationen sker på grundlag af et mandatarforhold, hvor den faglige organisation handler på vegne af medlemmet, men ikke som partsrepræsentant i traditionel juridisk forstand. Organisationen har en såkaldt selvstændig søgsmålskompetence, hvis sagen angår fortolkning eller håndhævelse af en kollektiv overenskomst. I sager ved domstolene skal der dog være en formel procesfuldmagt fra medlemmet, hvis sagen føres i dennes navn. Mandatarforholdet indebærer i denne type sager, at:

- Den faglige organisation kan indlede og føre sag uden særskilt rettergangsfuldmagt i faglige systemer,
- Organisationen varetager både det enkelte medlems og det kollektive overenskomstsystems interesser,
- Medlemmet har indflydelse på sagen, men medlemmet har ikke nødvendigvis den endelige beslutningskompetence, hvis sagen vurderes af organisationens ledelse som uhensigtsmæssig at føre.

Denne struktur gør det muligt at føre komplekse og principielle sager, selv for medlemmer uden egne økonomiske eller juridiske ressourcer, hvilket kan være meget relevant i forhold til ligelønsspørgsmål.

Kapitel 16

Ret til erstatning og godtgørelse

En central del i løngennemsigthedsdirektivet er princippet om, at en medarbejder, som har lidt et økonomisk og/eller ikke-økonomisk tab som følge af en overtrædelse af retten til lige løn, har krav på fuld erstatning og/eller godtgørelse.

16.1 Krav om reel og effektiv erstatning

Artikel 16 pålægger medlemsstaterne at sikre, at enhver medarbejder, som har været udsat for lønmæssig forskelsbehandling:

- Har ret til at kræve og opnå erstatning eller godtgørelse,
- Og at denne kompensation skal være reel, effektiv og afskrækkende.

Kompensationen skal dække hele det økonomiske tab, herunder manglende løn (fast løn, tillæg, pension, variabel løn etc.) og renter.

16.2 Den skadelidte stilles, som om forskelsbehandling ikke var sket

Erstatningen skal sikre, at medarbejderen bringes tilbage til den situation, vedkommende ville have været i, hvis forskelsbehandlingen ikke havde fundet sted. Dette princip kendes også fra dansk ret og indebærer, at lønkravet skal opgøres bagudrettet med fuld efterbetaling.

16.3 Ingen maksimumsgrænser

Direktivet forbyder fastsættelse af maksimumsgrænser for erstatningen. Erstatningens størrelse skal afspejle det faktiske tab i den konkrete situation.

16.4 Dansk ret og praksis

Sondring mellem erstatning og godtgørelse

I dansk ret er det vigtigt at skelne mellem:

- Erstatning: Økonomisk kompensation for et konkret og dokumenterbart tab, f.eks. manglende lønudbetaling.
- Godtgørelse: Kompensation for den krænkelse, som forskelsbehandlingen i sig selv indebærer.

Erstatning ydes typisk, når en medarbejder kan dokumentere, at vedkommende har fået mindre i løn end en kollega af det modsatte køn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Beløbet beregnes som forskellen i løn, bonus eller goder over den relevante periode,

og medarbejderen (eller den fratrådte medarbejder) har ret til efterbetaling med tillæg af renter fra kravenes forfaldstidspunkter.

Godtgørelse gives med hjemmel i ligelønsloven og fastsættes efter et skøn. Godtgørelse har et andet formål end erstatning, nemlig at kompensere for den krænkelse, det udgør at være udsat for kønsbaseret lønmæssig forskelsbehandling. Ved fastsættelsen lægges vægt på krænkelsens karakter, varighed, arbejdsgiverens ansvarsniveau og den skadelidtes situation.

Udvalgte domme og afgørelser

- UfR U.2009.2993H (Ikast Betonvarefabrik): Højesteret tilkendte en kvindelig medarbejder fuld efterbetaling (erstatning) af lønforskellen mellem hendes og en mandlig medarbejders løn. Det fremgår af præmisserne til dommen, at to mandlige medarbejders specialviden, kvalifikation og erfaring sagligt kunne begrunde, at de mandlige medarbejdere fik en højere løn end den kvindelige medarbejder. En forudsætning herfor måtte imidlertid være, at de mandlige medarbejders særlige baggrund og viden i praksis havde betydning for deres arbejde. Højesteret fandt det imidlertid ikke bevist, at dette var tilfældet. Højesteret fastslog, at der havde været en systematisk lønforskel i strid med ligelønsloven. Der blev også tilkendt renter fra de sædvanlige lønudbetalingstidspunkter (forfaldstidspunkterne).
- UfR 2012.2627H: Højesteret tilkendte både efterbetaling (erstatning) og godtgørelse til en kvindelig medarbejder, der havde fået lavere løn end mandlige kolleger.

Ligebehandlingsnævnet behandler også sager om ligeløn. Fra praksis kan nævnes

- Kendelse nr. 9999 af 9. oktober 2019, vedrørende en plejefamiliekonsulent, der som den eneste ud af fire konsulenter ikke fik et engangstillæg på 5.000 i forbindelse med en lønforhandling. Kvinden havde været fraværende på grund af barsel og delvis sygdom og havde ikke arbejdet det meste af året. De øvrige tre konsulenter fik tillægget, fordi de havde ydet en ekstraordinær indsats under medarbejderens barsel, hvor der ikke var blevet ansat en barselsvikar. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at medarbejderen, som sagen drejede sig om, havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at der var sket forskelsbehandling på grund af hendes barsel. Arbejdsgiveren ikke kunne løfte bevisbyrden for, at medarbejderens barselsorlov ikke var indgået i beslutningen om ikke at tildele hende et engangstillæg. Kvinden fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

16.5 Forældelsesfrister

Krav, der støttes på et ansættelsesforhold, forældes som udgangspunkt efter 5 år, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1. Er medarbejderen i god tro om lønforskellen, kan forældelsesfristen udskydes, jf. § 3, stk. 2 og § 14. Den absolutte forældelsesfrist er 10 år. Til illustration kan henvises til Arbejdsrettens dom af 19. december 2019, sagsnummer: AR2018.0346. Arbejdsretten fastslog, at en arbejdsgiver har pligt til at beregne lønnen korrekt på baggrund af de oplysninger, medarbejderen har givet, og medarbejderen havde således rimelig grund til at forvente, at arbejdsgiveren (en kommune) levede op til denne

pligt. Det forhold, at arbejdsgiveren havde udleveret et ansættelsesbevis med oplysninger om den relevante overenskomst kunne ikke ændre på dette. Arbejdsretten fandt på den baggrund, at medarbejderens ukendskab til, at hun ikke fik udbetalt erfaringstillæg, var en faktisk vildfarelse. Forældelsesfristens begyndelsestidspunkt var derfor suspenderet i medfør af forældelseslovens § 3, stk. 2, og medarbejderens efterbetalingskrav for perioden fra 2008 til 2011 var derfor ikke anset for forældet. Se også UfR 1989.45 H og UfR 2007.2090 H.

Forældelsen afbrydes ved skyldnerens erkendelse (f.eks. betaling af afdrag), aftale eller ved, at sagen indbringes for en domstol.

16.6 Rente fra betalingstidspunktet

I henhold til direktivet skal der gælde regler om betaling af morarenter. Efter dansk ret følger det af renteloven, at renter beregnes fra forfaldstidspunktet. I praksis kan der således kræves rente fra den dato, hvor hver lønbetaling rettelig skulle have fundet sted. Dette er også fastslået i Højesterets dom om Ikast Betonvarefabrik (UfR 2009.2993H). Forældelsesfristen for renter vedrørende lønmodtagerkrav er tre år, jf. Arbejdsrettens dom af 12. april 2023, sagsnummer: 2022-578.

Kapitel 17

Bevisbyrden

Det følger af løngennemsigtheddirektivet artikel 18, at bevisbyrden i sager om lønmæssig forskelsbehandling skifter fra medarbejderen til arbejdsgiveren, når medarbejderen kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at princippet om lige løn ikke er blevet overholdt. Medlemsstaterne kan fastsætte endnu mere lønmodtagervenlige bevisregler, og der åbnes samtidig for muligheden for at undtage visse procedurer, hvor myndigheder eller domstole har en selvstændig undersøgelsespligt. Det sidste ville være noget usædvanligt i en dansk kontekst.

17.1 Den delte bevisbyrde

Et centralt princip i sager om forskelsbehandling, herunder lønmæssig forskelsbehandling, er den delte bevisbyrde. Princippet blev først kodificeret i EU-retten med Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn og er videreført i direktiv 2006/54/EF om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og nu styrket i løngennemsigtheddirektivet.

17.2 Hvad betyder delt bevisbyrde

Ved delt bevisbyrde forstås, at:

- Medarbejderen kun skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til en formodning om forskelsbehandling.
- Hvis en sådan formodning foreligger, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at der ikke er sket lønmæssig forskelsbehandling, og at lønforskellen skyldes objektive, kønsneutrale forhold.

Det betyder helt overordnet, at medarbejderen ikke skal bevise, at der faktisk foreligger ulige løn eller kønsdiskrimination. Medarbejderen skal kun påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til en formodning om forskelsbehandling.

Eksempler kan være:

- Lønstatistikker eller lønrapportering, der viser systematiske forskelle
- En mandlig kollega med samme job og erfaring får væsentligt mere i løn
- Manglende lønstrukturer eller uklare lønkriterier

Hvis medarbejderen har sandsynliggjort, at der kan være forskelsbehandling, skal arbejdsgiveren bevise, at der ikke foreligger ulige løn eller kønsdiskrimination.

Arbejdsgiveren skal typisk:

- Dokumentere objektive og kønsneutrale kriterier for lønfastsættelse
- Dokumentere jobarkitektur, lønbånd og lønpakker
- Dokumentere, at forskelle ikke skyldes køn, men saglige forhold (kompetencer, erfaring, ansvar mv.)
- Anvende de løn- og jobkriterier, som virksomheden har etableret i forhold til den konkrete sag.

Løngennemsigtighedsdirektivet styrker således medarbejderens bevisposition.

Normalt skal en medarbejder først sandsynliggøre, at der *kan* være tale om løndiskrimination som ovenfor angivet, men hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt pligterne om:

- lønoplysninger før ansættelse (artikel 5)
- kønsneutrale lønkriterier (artikel 6)
- ret til information om egen løn og sammenligning (artikel 7)
- lønrapportering (artikel 9)
- fælles lønvurdering med medarbejderrepræsentanter (artikel 10)

så skifter bevisbyrden. Det betyder, at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at der ikke er sket diskrimination

Medarbejderen behøver ikke længere påvise "forhold, der giver anledning til en formodning". I stedet gælder en regel om, at hvis arbejdsgiveren *ikke* har levet op til direktivets pligter, så skal arbejdsgiveren **selv bevise**, at der *ikke* er foregået løndiskrimination.

Dette er en betydelig forringelse af arbejdsgiverens retsstilling og en klar styrkelse af medarbejderens.

I praksis vil det ofte være vanskeligt for arbejdsgiveren at løfte bevisbyrden for, at der ikke er sket løndiskrimination, hvis der ikke er klare lønkriterier, der ikke er lønbånd eller jobarkitektur, der ikke foreligger dokumentation for lønfastsættelse, og der ikke er udarbejdet lønstatistikker ikke er udarbejdet

Det betyder også, at arbejdsgivere, der ikke efterlever direktivets krav, risikerer at medarbejderen får medhold i kravet således at der skal efterbetaling af løn og eventuelt en godtgørelse for brud på reglerne. Desuden kan det også få betydning i forhold til administrative sanktioner, idet omfang der kommer til at gælde sådanne.

17.4 EU-retspraksis

EU-Domstolen har fastslået betydningen af bevisbyrden i en række sager:

- C-381/99 Brunnhofer: En kvindelig bankmedarbejder fik lavere løn end en mandlig kollega i samme stilling. Domstolen udtalte, at det påhviler medarbejderen at bevise,

at der er tale om samme eller ligeværdigt arbejde, og at der er en lønforskel. Herefter påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at lønforskellen skyldes objektive faktorer – ikke køn (præmis 54–61).

- C-50/96 Schröder: Arbejdsgiveren havde ikke ført bevis for, at forskelle i aflønning mellem mænd og kvinder var objektivt begrundet. Der var tale om forskelsbehandling.
- C-167/97 Seymour-Smith (om indirekte forskelsbehandling): Tilsyneladende neutrale ordninger kan ramme kvinder særligt hårdt, og det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for at ordningen er sagligt begrundet.

17.5 Straffesager

Artikel 18 gælder ikke i straffesager, medmindre national ret bestemmer det. Det vil sige, at bevisbyrdereglen i artikel 18 gælder kun i civile (og administrative sager). Det vil sige ligelønssager, hvor medarbejderen har anlagt en sag eller administrative håndhævelsessager (fx tilsyn og påbud). I disse sager skal arbejdsgiveren bevise, at der ikke er sket løndiskrimination, hvis der er manglende gennemsigtighed.

Straffesager er sager, hvor anklagemyndigheden rejser tiltale, typisk for forsætlige overtrædelser, grov manglende efterlevelse, straf, som dansk ret måtte knytte til løndiskrimination. Her gælder de almindelige straffeprocessuelle principper. Det vil sige en uskyldsformodning og bevisbyrden påhviler alene anklagemyndigheden, hvorimod arbejdsgiveren (den tiltalte) skal ikke bevise sin uskyld

De enkelte medlemsstat kan dog beslutte, at en omvendt bevisbyrde også skal gælde i straffesager, men det vil være meget usædvanligt at indføre omvendt bevisbyrde i strafferet, fordi det kan kollidere med retten til en retfærdig rettergang og uskyldsformodningen.

Kapitel 18

Bevis for samme arbejde eller arbejde af samme værdi

Artikel 19 fastsætter principper for, hvordan det skal vurderes, om kvindelige og mandlige medarbejdere udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Bestemmelsen udvider mulighederne for sammenligning og skærper kravene til objektiv vurdering.

Vurderingen af, om medarbejdere befinder sig i en sammenlignelig situation, må ikke begrænses til ansatte hos samme arbejdsgiver. Sammenligning skal også være mulig, når lønvilkårene fastsættes af én og samme kilde.

18.1 Hvad er "en og samme kilde"

"En og samme kilde" foreligger, når en fælles instans eller en normativ struktur fastsætter lønvilkårene for forskellige grupper af medarbejdere. Det kan f.eks. være:

- En koncernledelse, der centralt fastlægger lønrammer i flere selskaber,
- En fælles offentlig arbejdsgiver (f.eks. en region),
- En brancheoverenskomst uden mulighed for lokal afvigelse.

Det afgørende er, om de relevante lønelementer som f.eks. grundløn, tillæg og bonus bestemmes ud fra samme beslutningskæde eller regelsæt. Hvis det er tilfældet, er der adgang til sammenligning på tværs af formelt adskilte arbejdsgivere.

18.2 Sammenligning uden krav om samtidig ansættelse

Når man vurderer, om en arbejdstager befinder sig i en sammenlignelig situation, må man ikke begrænse sammenligningen til medarbejdere, der er ansat samtidig og arbejder i virksomheden på samme tidspunkt. Det betyder, at sammenligningsgrundlaget også kan gå bagud i tid og fremad i tid. Det betyder, at en medarbejder kan sammenligne sig med tidligere medarbejdere.

Hvis medarbejderen påstår løndiskrimination, kan vedkommende sammenligne sin løn med en tidligere kollega, der udførte samme arbejde, tidligere stillingsindehaver i stillingen eller tidligere medarbejdere med samme ansvar, kompetencer og jobindhold.

Selvom disse personer ikke længere er ansat, kan deres løn være relevant. En medarbejder kan også sammenligne sig med nuværende ansatte, der startede senere.

Man kan også sammenligne sig med personer, der blev ansat efter den pågældende medarbejder, hvis arbejdet er det samme eller af samme værdi.

Fokus skal være på arbejdets karakter, ikke tidspunktet. Det centrale er arbejdets indhold, kvalifikationer, ansvar, kompetencer og kravene i jobbet, og altså ikke, hvornår medarbejderne var ansat.

18.3 Andre bevismidler

Hvis der ikke kan fastslås et konkret sammenligningsgrundlag, åbner artikel 19 mulighed for brug af alternative bevismidler:

- Lønanalyser og statistikker,
- Lønoplysninger fra lignende funktioner,
- Hypotetisk sammenligning som f.eks. hvordan en mand ville være blevet aflønnet i den pågældende stilling.

18.4 Begrænsninger vedrørende landegrænser

Direktivet forudsætter, at sammenligning sker inden for samme nationale system. Det er derfor ikke meningen, at man skal kunne sammenligne lønvilkår på tværs af landegrænser, selvom to personer er ansat i samme koncern. Forskelle i skattestruktur, regler om sociale bidrag, overenskomster og arbejdsmarkedssystemer gør sådanne sammenligninger irrelevante.

Kapitel 19

Adgang til bevismateriale

Artikel 20 i løngennemsigtighedsdirektivet handler om medarbejderens adgang til bevismateriale i sager om lønmæssig forskelsbehandling, og at arbejdsgiveren kan pålægges at fremlægge alle relevante beviser, som er i arbejdsgiverens varetægt. Bestemmelsen skal sikre, at en medarbejder, som rejser krav om lige løn, har reel mulighed for at tilvejebringe de nødvendige oplysninger til at belyse sagen.

19.1 Retten til beviser i arbejdsgiverens varetægt

Det følger af artikel 20, at medlemsstaterne skal sikre, at de kompetente myndigheder og domstole kan pålægge arbejdsgiveren (sagsøgte) at fremlægge relevante beviser, der er i arbejdsgiverens besiddelse. Medlemsstaterne skal også sikre, at de kompetente myndigheder eller nationale domstole har beføjelse til at kræve, at beviser med fortrolige oplysninger fremlægges, hvis de finder dem relevante for kravet om lige løn. Medlemsstaterne skal i den forbindelse sikre, at de kompetente myndigheder eller nationale domstole ved pålægget om fremlæggelse af sådanne oplysninger råder over effektive foranstaltninger til at beskytte sådanne oplysninger i overensstemmelse med de nationale procedureregler.

De oplysninger, der kan være tale om at fremlægge, kan f.eks. være lønstatistikker, individuelle lønoplysninger, bonusstrukturer, interne retningslinjer og klassifikationssystemer.

Artikel 20 anvender betegnelsen "sagsøgte", hvilket i den dansk kontekst formentlig ikke er helt retvisende, idet dette udtryk alene anvendes om en part i en retssag, mens forpligtelsen i artikel 20 må antages også at gælde i sager for andre klageorganer, hvor arbejdsgiveren typisk vil blive refereret til som "indklagede". I den engelsksprogede version af løngennemsigtighedsdirektivet anvendes udtrykket "respondent".

19.3 National praksis og danske forhold

I Danmark følger princippet om bevisfremlæggelse bl.a. af retsplejelovens regler om editionspålæg (§ 298). Det er muligt for retten at pålægge arbejdsgiveren at fremlægge dokumenter, som har betydning for sagen, hvis sagsøgeren kan godtgøre relevansen. I praksis vil det typisk ske i form af lønstatistikker eller sammenlignelige medarbejderes kontrakter og lønsedler. Der kan også anvendes udskrift af lønsystemer, interne vejledninger om lønfastsættelse eller e-mails, der dokumenterer lønftaler. Hvis oplysningerne er fortrolige, kan retten pålægge fremlæggelse under samme betingelser, som der gælder for forretningshemmeligheder.

Reglerne om editionspålæg kendes eksempelvis fra andre typer sager, herunder lejesager, hvor en part i en civil sag kan pålægges at fremlægge en lejekontrakt med tredjemand, hvis kontrakten kan have betydning for et krav, der var fremsat af den anden part i sagen. Det følger af retsplejelovens § 298, stk. 2, at undlader modparten uden lovlig grund at efterkomme pålægget, finder bestemmelsen i § 344, stk. 2 tilsvarende anvendelse. Det følger blandt andet af denne bestemmelse, at hvis en parts erklæringer vedrørende sagens faktiske omstændigheder uklare eller ufuldstændige, eller undlader han at udtale sig om modpartens erklæringer om disse spørgsmål eller at efterkomme modpartens opfordringer, kan retten ved bevisbedømmelsen tillægge dette virkning til fordel for modparten.

19.4 Nationalt råderum og mulighed for gunstigere regler

Artikel 20 fastslår, at medlemsstaterne gerne må gå videre end direktivets minimumskrav og fastsætte mere gunstige regler for sagsøgere. Det betyder f.eks., at Danmark kan vælge at udvide adgangen til information gennem administrative eller fagretlige systemer eller styrke partsrepræsentanternes adgang til materiale på medarbejderens vegne.

Kapitel 20

Forældelse af lønmodtagerkrav

20.1 Direktivet og forældelsesfrister

Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 21 kræver, at medlemsstaterne sikrer, at sager om lønmæssig forskelsbehandling kan rejses inden for en frist, som gør det muligt effektivt at håndhæve retten til lige løn. Det indebærer, at fristen først må begynde at løbe fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har fået eller burde have fået kendskab til forskelsbehandlingen. Dette princip er allerede afspejlet i den danske forældelseslovs § 3, stk. 2, jf. nedenfor.

20.2. Forældelse af lønmodtagerkrav

I dansk ret er medarbejderes krav på f.eks. løn, pension, godtgørelse og andre ansættelsesretlige krav underlagt forældelse i henhold til forældelsesloven. Det betyder, at kravene skal gøres gældende inden for visse frister – ellers bortfalder muligheden for at få dem opfyldt.

20.3 Almindelig forældelsesfrist

Efter forældelseslovens § 3, stk. 1, gælder en almindelig forældelsesfrist på 3 år fra det tidspunkt, hvor kravet kunne være gjort gældende. For krav, der udspringer af et ansættelsesforhold, herunder krav på løn og godtgørelse efter ligelønsloven, gælder dog en særlig regel i § 4, stk. 1, hvor forældelsesfristen er 5 år. Det betyder, at lønkrav som udgangspunkt skal gøres gældende senest 5 år efter forfaldstidspunktet.

20.4 Udsættelse på grund af uvidenhed

Hvis medarbejderen ikke var bekendt med kravet og heller ikke burde have været det, kan forældelsesfristen udskydes, jf. forældelseslovens § 3, stk. 2. Fristen løber da først fra det tidspunkt, hvor den pågældende fik eller burde have fået kendskab til kravet. Dette kan f.eks. være tilfældet ved skjult lønforskel eller uigennemsigtige lønvilkår. Der gælder dog altid en absolut forældelsesfrist på 10 år fra det oprindelige forfaldstidspunkt, jf. § 3, stk. 3, og § 14, stk. 2.

20.5 Afbrydelse af forældelse

Et krav kan afbrydes efter forældelseslovens kapitel 5. Det betyder, at fristen nulstilles og begynder at løbe på ny. Afbrydelse kan ske ved:

- Indgivelse af stævning eller klage til en myndighed eller nævn (f.eks. Ligebehandlingsnævnet), jf. § 16,
- Skriftligt påkrav eller anden anerkendelse af gælden fra arbejdsgiveren, jf. § 15,
- Aftale om suspension eller udskydelse af forældelsen, jf. § 26.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at f.eks. en indsigelse i en fagretlig forhandling normalt ikke i sig selv afbryder forældelsen, medmindre indsigelsen kan sidestilles med et formelt påkrav. Derfor bør der altid ske skriftlig fremsættelse af kravet, og det anbefales at rejse kravet i tide ved en officiel instans for at sikre fristaafbrydelse.

20.5 Forældelse af rentekrav

Rentekrav forældes efter den almindelige treårige frist i forældelseslovens § 3, stk. 1. Dette gælder også, når rentekravet knytter sig til et lønkrav, der ellers er omfattet af den længere femårige forældelsesfrist. Denne sondring blev fastslået i Arbejdsrettens kendelse af 12. april 2023 i sag 2022-578, og kendelsen har særlig praktisk betydning i sager om ligeløn, hvor selve lønkravet ofte rækker flere år tilbage. I den pågældende sag slog Arbejdsretten fast, at den femårige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4, stk. 1 alene gælder for krav, der udspringer af ansættelsesforholdets indhold, for eksempel løn, pension, bonus og tillæg. Renter af disse krav udspringer derimod af renteloven, ikke af ansættelsesaftalen, og dermed er rentekravet et selvstændigt krav, der forældes efter tre år, uanset at hovedkravet er omfattet af en længere frist.

I praksis betyder dette, at selv om en medarbejder har et lønkrav, kan renterne være helt eller delvist tabt, hvis der ikke er foretaget forældelsesafbrydende skridt inden for tre år.

I ligelønssager opstår kravet typisk på baggrund af en lønforskel, der har stået på i længere tid. Efterbetalingen, altså selve lønkravet, følger den femårige forældelsesfrist. Men rentekravet vil ofte være delvist forældet, når sagen udredes eller realitetsbehandles, netop fordi rentefristen er kortere.

Derfor kan der være betydelige økonomiske konsekvenser, hvis man ikke allerede tidligt i processen har taget skridt til at afbryde forældelsen for renter. Dette kan illustreres med følgende eksempel: En medarbejder rejser i april 2026 et ligelønsskrav efter at have opdaget, at hun i flere år har fået lavere løn end en mandlig kollega i samme funktion. Lønkravet kan som udgangspunkt kræves fem år tilbage. Det betyder, at medarbejderen i april 2026 stadig kan kræve efterbetaling helt tilbage til foråret 2021, når blot forældelsen afbrydes korrekt i 2026. Rentekravet for perioden april 2021 – april 2023 er derimod fuldt ud forældet, fordi rentefristen er tre år. Renter for perioden april 2023 – april 2026 kan stadig kræves, men kun hvis medarbejderen afbryder forældelsen senest i april 2026.

20.6 Manglende pensionsindbetaling

Hvis en arbejdsgiver ikke har indbetalt den korrekte pension af medarbejderens løn, f.eks. fordi medarbejderen har et ligelønsskrav, anses det for en manglende opfyldelse af

ansættelsesaftalen eller overenskomsten. Pensionen udgør en del af medarbejderens vederlag, og arbejdsgiveren har derfor pligt til at indbetale både eget og medarbejderens bidrag til den relevante pensionsordning. Manglende pensionsindbetaling medfører, at medarbejderen får et økonomisk tab, fordi pensionsopsparingen bliver lavere, og fordi de manglende beløb ikke når at forrente sig i ordningen. I sådanne tilfælde kan medarbejderen kræve, at arbejdsgiveren indbetaler hele det skyldige pensionsbeløb, inklusive både arbejdsgiverbidraget og medarbejderens eget bidrag, som arbejdsgiveren også hæfter for at indbetale. Arbejdsgiveren kan ikke efterfølgende fratække medarbejderens eget bidrag i lønnen, og det fulde beløb skal indbetales af arbejdsgiveren.

Derudover kan medarbejderen kræve compensation for det afkast, som pensionsmidlerne ville have genereret, hvis de var blevet indbetalt rettidigt. Mange pensionselskaber opgør dette som et "manglende afkast", som arbejdsgiveren skal dække. Dette krav er adskilt fra eventuelle rentekrav efter forældelsesloven, og pensionselskaberne praktiserer ofte en intern beregningsmetode, som kan gøre compensationen væsentlig. Alternativt kan kravet kræves forrentet.

Selve pensionskravet betragtes som et lønkrav og er derfor omfattet af den femårige forældelsesfrist. Men eventuelle renter af pensionskravet følger stadig den kortere treårige frist, hvilket kan betyde, at dele af rentekravet er tabt, selvom pensionskravet består.

Kapitel 21

Sagsomkostninger

Artikel 22 i løngennemsigthedsdirektivet fastsætter, at medlemsstaterne skal sikre, at domstolene har mulighed for at undlade at pålægge sagsøgeren at betale sagsomkostninger, hvis dennes krav ikke tages til følge, men det vurderes, at sagsøgeren havde rimelig grund til at rejse sagen.

21.1 De almindelige domstole

Ved de almindelige domstole gælder efter retsplejelovens § 312 hovedreglen, at den tabende part skal betale modpartens sagsomkostninger. Domstolene har dog efter samme bestemmelse mulighed for at fravige denne regel, hvis der er tale om særlige omstændigheder, f.eks. hvis sagsøgeren havde rimelig grund til at føre sagen, selvom denne blev tabt. Artikel 22 lægger op til, at medlemsstaterne sikrer en tilsvarende mulighed, som allerede findes i dansk ret. Det er også fastslået i en konkret sag fra 2025, at det også kan få betydning for sagsomkostningerne, hvis en part afviser at deltage i retsmægling.

21.2 Faglig voldgift

I det fagretlige system gælder et særligt princip om, at hver part som udgangspunkt selv bærer sine egne omkostninger, jf. § 31 i lov om arbejdsretten og faglige voldgifter, medmindre andet aftales. Det betyder, at medarbejderens faglige organisation normalt ikke risikerer at blive pålagt modpartens omkostninger ved faglig voldgift, heller ikke hvis den faglige organisation er den tabende part. Det fagretlige system er derfor generelt mindre risikofyldt for medarbejderen.

21.3 Afskedigelsesnævn

Et afskedigelsesnævn etableret i henhold til en kollektiv overenskomst behandler som udgangspunkt sager om usaglig afskedigelse, bortvisninger etc. Spørgsmålet er, om nævnet samtidig kan behandle et krav om efterbetaling som følge af manglende ligeløn i ansættelsesforholdet.

I praksis afhænger dette af, hvad der er aftalt mellem overenskomstens parter. Hvis parterne har givet afskedigelsesnævnet kompetence til også at behandle andre lønrelaterede krav, kan et efterbetalingskrav baseret på ligelønsloven eventuelt behandles sammen med sagen om usaglig afskedigelse.

Sager ved afskedigelsesnævn følger som hovedregel det fagretlige princip om, at hver part selv bærer egne omkostninger. Det betyder, at det som udgangspunkt ikke pålægges den tabende part at betale modpartens udgifter. Der kan dog i særlige tilfælde tilkendes

omkostninger, f.eks. hvis en sag er ført på et urimeligt grundlag eller med åbenbar udsigt til at tabe.

Medarbejdere, der får medhold i en sag om usaglig afskedigelse, vil typisk få tilkendt en godtgørelse, men uden særskilt erstatning for advokatomkostninger, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

21.4 Ligebehandlingsnævnet

Sager ved Ligebehandlingsnævnet er omkostningsfrie for begge parter. Det betyder, at hverken medarbejderen eller arbejdsgiveren kan blive pålagt at betale sagsomkostninger – uanset sagens udfald. Denne ordning gør det mere tilgængeligt for medarbejdere at få prøvet deres sag.

Artikel 22 understøtter dermed det danske systems tilgang, hvor der i praksis allerede tages hensyn til, om en sagsøger har haft rimelig grund til at indbringe en sag, og hvor der i visse systemer helt undgås sagsomkostninger.

Kapitel 22

Sanktioner

Artikel 23 i løngennemsigtighedsdirektivet stiller krav om, at medlemsstaterne indfører effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner for overtrædelser af princippet om lige løn. Det skal sikre, at reglerne efterleves i praksis, og at det får konsekvenser, hvis de tilsidesættes.

22.1 Sanktioner i dansk ret

I Danmark kan overtrædelser af ligelønsloven medføre:

- Efterbetaling af løn (erstatning for faktisk tab), jf. ligelønslovens § 2, stk. 1.
- Godtgørelse for den krænkelse, forskelsbehandlingen udgør, jf. ligelønslovens § 2, stk. 2,
- I grove tilfælde kan godtgørelsen være højere. Det gælder f.eks. ved systematiske eller bevidste overtrædelser.

Herudover kan der i visse tilfælde ske offentliggørelse af kendelser eller domme, hvilket kan virke som en indirekte sanktion.

22.2 Administrative og kollektive sanktionsmuligheder

Sanktioner kan også bestå i:

- Kendelser fra Ligebehandlingsnævnet, som offentliggøres,
- Påbud eller udtalelser fra Arbejdstilsynet (i tilfælde af bredere overtrædelser),
- Eventuelle reaktionsmuligheder i kollektive overenskomster, f.eks. bod i det fagretlige system, hvis overtrædelserne også er et overenskomstbrud.

22.3 Krav efter EU-retten

EU-retten kræver, at sanktionerne:

- Har en reel afskrækkende effekt,
- Er proportionale i forhold til overtrædelsens karakter og omfang,
- Anvendes effektivt i praksis, og
- Kan tage højde for skærpende forhold – f.eks. gentagne overtrædelser eller intersektionel forskelsbehandling.

I dansk ret lever systemet allerede i nogen grad op til dette. Det følger eksempelvis af ligelønslovens § 6 b, at arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis de overtræder reglerne i ligelønslovens § 5 a, stk. 1, 2 eller 5, men der vil være behov for supplerende bestemmelser i dansk ret. Bestemmelsen omfatter bl.a. manglende opfyldelse af virksomhedens oplysningspligt, mangelfulde lønoplysninger eller manglende lønstatistikker, når disse er

påkrævede efter loven. Formålet er at sikre effektiv håndhævelse af ligelønsreglerne, og bøden kan idømmes, medmindre strengere straf følger af anden lovgivning.

Efter § 6 b, stk. 2 kan der også pålægges strafansvar til juridiske personer, dvs. selskaber, foreninger og andre virksomhedsformer, i overensstemmelse med reglerne om selskabsansvar i straffelovens kapitel 5. Dette betyder, at virksomheden som juridisk enhed kan ifalde bødestraf – uafhængigt af eventuelt personligt ansvar hos ledelsen.

I forbindelse med implementeringen af løngennemsigtighedsdirektivet kan det blive nødvendigt med skærpede. Det kunne være bøder i forbindelse med manglende rapportering i forhold til de forpligtelser, der gælder i henhold til direktivet.

I dansk ret arbejder man som udgangspunkt ikke med administrative bøder på arbejdsretlige områder, herunder ligelønsområdet. Det betyder, at bøder ikke kan udstedes direkte af en myndighed, men kun kan idømmes af domstolene. Der findes derfor ikke et system, hvor en arbejdsgiver automatisk pålægges en bøde af en myndighed ved overtrædelse af ligelønslovens regler. I stedet skal en sag indbringes og behandles efter de almindelige processuelle regler, før bødestraf kan komme på tale. Dette sikrer en høj grad af retssikkerhed, men betyder også, at bøder kun anvendes i et begrænset antal tilfælde og først efter konkret vurdering.

Det kunne også være tættere samarbejde mellem ligebehandlingsorganer og kontrolmyndigheder.

22.4 Gentagne overtrædelser

Direktivet kræver, at der indføres særlige sanktioner i tilfælde af gentagne overtrædelser. Det kan f.eks. være skærpede godtgørelser eller bøder, samt mere systematisk tilsyn eller forpligtelser til intern opfølgning i virksomheden. En sådan tilgang findes endnu ikke i dansk ret, men må forventes implementeret som følge af direktivet.

Kapitel 23

Lige løn i forbindelse med offentlige kontrakter eller koncessioner

Artikel 24 i løngennemsigtighedsdirektivet indeholder bestemmelser om, hvordan princippet om lige løn skal sikres i forbindelse med udbud af offentlige kontrakter og koncessioner. Det sker gennem en henvisning til udbudsdirektiverne (2014/23/EU, 2014/24/EU og 2014/25/EU), hvor medlemsstaterne pålægges at sikre, at økonomiske aktører overholder reglerne om ligeløn, hvis de ønsker at deltage i offentlige udbud.

23.1 Gennemførelse i dansk ret

Danmark har allerede indført elementer, der støtter op om disse krav, særligt gennem:

- Udbudsloven (lov nr. 1564 af 15. december 2015),
- Arbejdsklausuler i offentlige kontrakter, jf. ILO-konvention nr. 94,
- Skærpet fokus i praksis på sociale klausuler, herunder krav om overenskomstmæssige vilkår og løn.

Flere kommuner og statslige myndigheder anvender allerede standardklausuler, som forpligter leverandører til at sikre rimelige løn- og arbejdsvilkår. Disse kunne udvides til også udtrykkeligt at omfatte overtrædelse af ligelønsreglerne.

23.2 Fremtidige krav og muligheder

Medlemsstaterne skal vurdere, om det bør være et krav, at ordregivende myndigheder indsætter:

- Sanktioner ved overtrædelse af ligelønsprincipper,
- Opsigelsesklausuler ved manglende overholdelse,
- Mulighed for at udelukke virksomheder fra udbud, hvis der konstateres lønforskelle på mere end 5 % i en medarbejderkategori uden saglig begrundelse ud fra objektive, kønsneutrale kriterier.

Denne adgang til udelukkelse af virksomheder kan baseres på en dokumenteret overtrædelse af forpligtelserne i direktivets artikel 5–10 eller baseres på en konstateret kønsbetinget lønforskel. Det kan derfor blive en del af regelsættet ved udbud, at virksomheder kan dokumentere ligeløn og overholdelse af gennemsigtighedsforpligtelserne.

23.3 Dansk praksis og perspektiver

I dag er der endnu ikke krav om løngennemsigtighed eller ligeløn i alle offentlige udbud, men det forventes, at direktivet vil føre til:

- Skærpede krav til dokumentation for ligeløn

- Indførelse af standardvilkår vedrørende løngennemsigthed i udbudsbetingelser,
- Mulighed for udelukkelse af tilbudsgivere, der ikke efterlever reglerne.

Dette vil kræve justering af både udbudsloven og praksis blandt de ordregivende myndigheder i Danmark.

Kapitel 24

Viktimisering og beskyttelse mod mindre gunstig behandling

Artikel 25 i løngennemførelsesdirektivet indeholder et udtrykkeligt forbud mod såkaldt viktimisering – altså enhver form for mindre gunstig behandling af en medarbejder, fordi vedkommende har udøvet sin ret til lige løn eller har støttet en kollega i at gøre dette. Det gælder både individuelt og kollektivt, f.eks. gennem fagforening eller tillidsrepræsentant.

24.1 Hvad er viktimisering?

Viktimisering er afledt af det engelske ord for offer, "victim" og dækker over repressalier eller sanktioner, der rammer en medarbejder, som forsøger at gøre sine rettigheder gældende. Det kan f.eks. være:

- En degradering,
- Ændrede arbejdstider eller arbejdsopgaver uden saglig begrundelse,
- Dårlige referencer eller manglende forfremmelse,
- Dårligere trivsel som følge af ledelsens adfærd,
- Indirekte pres på kollegaer for ikke at støtte personen.

24.2 Dansk ret og praksis

I dansk ret er beskyttelsen mod viktimisering allerede anerkendt i flere love, bl.a.:

- Ligebehandlingsloven og ligelønsloven, der forbyder afskedigelse og anden ugunstig behandling,
- Forskelsbehandlingsloven, hvor § 2 forbyder repressalier,
- Whistleblowerloven, hvor § 8 forbyder repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier, som følge af at vedkommende har foretaget en intern eller ekstern indberetning eller foretaget en offentliggørelse i overensstemmelse med lovens regler herom.

I praksis har både Ligebehandlingsnævnet og domstolene anerkendt viktimisering. Et eksempel er en sag ved Ligebehandlingsnævnet, hvor en medarbejder var blevet opsagt samme dag, som hun havde indgivet en klage om diskrimination – og nævnet vurderede, at medarbejderen havde været udsat for repressalier i strid med lovgivningen³.

³ Se eksempelvis Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 9815 af 2. juni 2022. En kvindelig farmakonomlev fortalte den 31. januar 2020 sin arbejdsgiver, at hun havde været udsat for uønskede seksuelle tilnærmelser fra en mandlig kollega. Hun blev afskediget samme dag. Nævnet afviste at tage stilling til, om der faktisk havde fundet seksuel chikane sted, fordi dette krævede mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan gennemføres for nævnet. Denne del måtte i givet fald afgøres ved domstolene.

24.3 Eksempler på viktimisering

Eksempler på konstateret eller mulig viktimisering i dansk praksis:

- En medarbejder klager over lønmæssig forskelsbehandling og får herefter frataget opgaver.
- En tillidsrepræsentant indgiver en kollektiv klage og nægtes herefter adgang til ledelsen.
- En medarbejder deltager som vidne i en kollegas retssag og oplever herefter manglende bonus.
- En medarbejder rejser en sag om ligeløn og bliver kort tid efter opsagt.

24.4 Direktivet og den danske implementering

Danmark har allerede en relativt veludbygget retlig ramme mod viktimisering. Direktivet forpligter medlemsstaterne til at sikre en effektiv beskyttelse, herunder mod opsigelse og anden ugunstig behandling i forbindelse med klager eller retssager om ligeløn. Der kan blive behov for præciseringer eller styrket håndhævelse i den nationale lovgivning, men hovedprincipperne er allerede forankret.

Derimod fandt nævnet, at eleven ved at orientere om de uønskede tilnærmelser havde fremsat et krav om ligebehandling, og at den umiddelbare afskedigelse udgjorde en så tæt tidsmæssig sammenhæng, at der var grundlag for en formodning om, at der var tale om repressalier.

Arbejdsgiveren formåede ikke at løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen var sagligt begrundet af andre forhold. Eleven fik derfor medhold i repressaliedelen af klagen og blev tilkendt 75.000 kr. i godtgørelse, svarende til ca. seks måneders løn. Afgørelsen vedrører ligebehandling og seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, men den illustrerer en central pointe, som også gør sig gældende i ligelønssager: Hvis en medarbejder rejser et krav om ligeløn, fordi hun mener sig ringere lønnet end en mandlig kollega, så må arbejdsgiveren ikke reagere med repressalier, herunder afskedigelse eller andre negative ansættelsesretlige konsekvenser. Den samme bevisbyrde regel gælder i dag. Hvis medarbejderen påviser omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlings- eller ligelønsprikkippet ikke er blevet krænket. Derfor kan afgørelsen ses som et eksempel på den skærpede beskyttelse, der gælder for medarbejdere, der gør deres rettigheder efter både ligebehandlingsloven og ligelønnsloven gældende.

Kapitel 25

Forhold til direktiv 2006/54/EF om ligebehandling

Kapitel 26 i løngennemsigtighedsdirektivet præciserer, at direktivets kapitel III – som vedrører håndhævelse, bevisbyrde, sanktioner og beskyttelse – gælder for alle sager om rettigheder og forpligtelser i henhold til princippet om lige løn, som det er fastlagt i artikel 4 i direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (ligebehandlingsdirektivet).

25.1 Ligebehandlingsdirektivet

Direktiv 2006/54/EF – også kendt som ligebehandlingsdirektivet – er en grundlæggende retsakt i EU's ligestillingslovgivning. Direktivet handler om gennemførelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

Direktivet indeholder bestemmelser om:

- Lige adgang til job, fremmelse og erhvervsmæssig uddannelse,
- Ligestilling i ansættelsesvilkår og arbejdsbetingelser,
- Lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi (artikel 4),
- Retlige og administrative klagemuligheder,
- Beskyttelse mod gengældelse (viktisering).

25.2 Samspil med løngennemsigtighedsdirektivet

Løngennemsigtighedsdirektivet videreudvikler og konkretiserer artikel 4 i direktiv 2006/54/EF, som fastlægger princippet om lige løn. Mens den nævnte artikel 4 slår princippet fast, opererer løngennemsigtighedsdirektivet med:

- Operationelle redskaber (lønstrukturer, jobarkitektur, gennemsigtighed),
- Klare håndhævelsesmekanismer (bevisbyrde, adgang til dokumenter, sanktioner),
- Forpligtelser for arbejdsgivere til at stille data til rådighed og dokumentere deres praksis.

Løngennemsigtighedsdirektivet gælder derfor parallelt med direktiv 2006/54/EF og supplerer det ved at tilføje praktisk rækkevidde og skærpede håndhævelsesinstrumenter. Der er således tale om en udbygning – ikke en erstatning – af det eksisterende ligebehandlingsdirektiv. De to direktiver skal læses i sammenhæng.

25.3 Dansk gennemførelse

Direktiv 2006/54/EF er gennemført i dansk ret bl.a. gennem ligelønsloven og ligebehandlingsloven. Disse love fastslår princippet om lige løn og forbyder

kønsdiskrimination. Med løngennemsigtighedsdirektivet indføres nye håndhævelsesregler og dokumentationskrav, som bygger videre på de samme grundprincipper og skal implementeres i samspil med de eksisterende regler.

Kapitel 26

Beskyttelsesniveau

26.1 Minimumsdirektiv

Artikel 27 i løngennemsløgtighedsdirektivet slår fast, at direktivet kun fastlægger et minimum af beskyttelse for medarbejderne. Det betyder, at medlemsstaterne er forpligtet til at opfylde direktivets krav, men de er fuldt ud berettigede til at indføre regler, som giver medarbejderne en endnu stærkere beskyttelse end den, der følger af direktivet.

Dette bygger på et grundlæggende princip i EU-retten. EU-direktiver sætter en fælles minimumsstandard, men de forhindrer ikke de enkelte lande i at gå længere, hvis de ønsker det. Et direktiv fungerer altså som et gulv, ikke et loft. Hvis et land allerede har eller ønsker at indføre mere omfattende rettigheder eller bedre beskyttelse for medarbejderne, er de nationale regler fortsat gyldige.

26.2 Betydning i praksis

Det betyder to ting:

- 1) Medlemsstaterne må gerne indføre bedre regler end dem, der står i løngennemsløgtighedsdirektivet. F.eks. kan man stille krav om kortere frister eller bredere rapporteringspligt.
- 2) Hvis en medlemsstat allerede har regler, som beskytter medarbejdere bedre end direktivet, må direktivet ikke bruges som begrundelse for at sænke beskyttelsesniveauet. Med andre ord må man ikke bruge direktivet som anledning til at slække på eksisterende rettigheder.

Kapitel 27

Ligebehandlingsorganer

Artikel 28 i løngennemsigtighedsdirektivet fastlægger, at medlemsstaterne skal sikre, at deres ligebehandlingsorganer har kompetence til at varetage sager og opgaver, som vedrører overholdelse af retten til lige løn, herunder de nye regler i direktivet. Organerne skal desuden have tilstrækkelige ressourcer og samarbejde tæt med andre relevante instanser.

27.1 Hvad kræver direktivet?

Direktivet stiller følgende krav til medlemsstaterne:

- Ligebehandlingsorganer skal have kompetence på hele direktivets anvendelsesområde, herunder løngennemsigtighed og ligeløn,
- De skal samarbejde med arbejdstilsyn og arbejdsmarkedets parter,
- De skal have tilstrækkelige ressourcer til at udføre deres opgaver effektivt,
- Der må ikke ske en begrænsning i deres mulighed for at føre sager eller støtte medarbejdere i at gøre rettigheder gældende.

27.2 Dansk kontekst og struktur

I Danmark varetager Ligebehandlingsnævnet behandlingen af konkrete klagesager om lønmæssig diskrimination. Nævnet fungerer som et klageorgan, hvor borgere uden omkostninger kan få behandlet deres sag. Nævnet har allerede kompetence på ligelønsområdet og træffer afgørelser med retsvirkning, men uden mulighed for at tilkende erstatning ud over en eventuel godtgørelse.

Institut for Menneskerettigheder fungerer som det nationale ligebehandlingsorgan i EU-retlig forstand. Instituttet har et generelt mandat til at overvåge og fremme ligestilling – og kan yde vejledning og analyser, men kan ikke træffe afgørelser i enkeltsager.

Arbejdstilsynet har ikke direkte kompetence til at håndhæve regler om lige løn, men kan inddrages i overordnede samarbejder. Der må derfor skulle ske en tæt koordinering mellem nævnet, Instituttet og relevante myndigheder og arbejdsmarkedets parter.

27.3 Styrkelsen af danske institutioner

Det er et spørgsmål, om man vil give Ligebehandlingsnævnet udvidet mulighed for proaktiv opfølgning på virksomheders løngennemsigtighed. Det kan også være et behov for at styrke samarbejdet mellem Institut for Menneskerettigheder og Arbejdstilsynet, og øge de økonomiske og analytiske ressourcer til instituttet, så det kan varetage den mere omfattende rolle, der er forudsat efter direktivet.

På sigt kan det også blive relevant at give Ligebehandlingsnævnet kompetence til at modtage og analysere lønoplysninger og foretage tilsyn på linje med myndighedspraksis i andre EU-lande.

Kapitel 28

Overvågning og oplysning

Artikel 29 fastlægger, at medlemsstaterne skal sikre en effektiv overvågning og koordinering af anvendelsen af princippet om lige løn. Det indebærer, at hvert land skal udpege et overvågningsorgan, som skal analysere, indsamle og offentliggøre relevante data samt fremme kendskabet til løngennemsigtighed.

28.1 Betydningen af overvågningsforpligtelsen

Medlemsstaterne skal have et system til at følge med i og støtte gennemførelsen af reglerne om lige løn. Det betyder, at myndighederne skal:

- Samle oplysninger fra arbejdsgivere,
- Analysere årsager til lønforskelle,
- Offentliggøre data på en måde, så virksomheder, brancher og regioner kan sammenlignes,
- Indsamle oplysninger om klager og domme i ligelønssager.

Overvågningsorganet kan være en del af en eksisterende myndighed eller et selvstændigt organ.

28.2 Dansk kontekst – hvordan kan det organiseres

I Danmark vil det formentlig være mest nærliggende være, at Institut for Menneskerettigheder eller en tværgående instans som Danmarks Statistik eller Beskæftigelsesministeriet kommer til at varetage opgaven. Institut for Menneskerettigheder er etableret ved lov som Danmarks nationale menneskerettighedsinstitution og fungerer samtidig som Danmarks ligebehandlingsorgan. Instituttet rådgiver Folketinget, regeringen, offentlige myndigheder og private aktører om menneskerettigheder og støtter desuden civilsamfundets arbejde på området.

Institut for Menneskerettigheder har til opgave at fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af blandt andet køn, race eller etnisk oprindelse. Det sker gennem vejledning af personer, der oplever diskrimination, gennemførelsen af uafhængige undersøgelser samt offentliggørelse af analyser og rapporter om forhold, der vedrører ligebehandling og forskelsbehandling.

Alternativt kan der etableres et fælles sekretariat med adgang til data fra f.eks. Danmarks Statistik, Skattestyrelsen, Arbejdstilsynet og Ligebehandlingsnævnet.

28.3 Offentliggørelse og datarapportering

En central opgave er at offentliggøre de data, som arbejdsgiverne indberetter efter artikel 9. Det gælder:

- Løngennemsnitsforskelle mellem kønnene,
- Medianforskelle og forskelle i variable lønelementer mellem kønnene,
- Andelen af kvinder og mænd i lønkvartiler.

Dataene skal offentliggøres på en tilgængelig og brugervenlig måde, f.eks. gennem interaktive databaser, så man kan sammenligne mellem virksomheder, sektorer og landsdele.

Desuden skal overvågningsorganet også:

- Udvikle værktøjer til lønanalyse (evt. i samarbejde med EIGE),
- Samle de fælles lønvurderingsrapporter fra virksomheder,
- Indrapportere alle disse oplysninger til EU-Kommissionen hvert andet år, første gang senest den 7. juni 2028.

Kapitel 29

Retsforholdet til kollektive overenskomster

Løngennemsigtighedsdirektivet griber ikke ind i medlemsstaternes autonomi på det arbejdsretlige område, jf. artikel 30. Dette gælder også kollektive overenskomster og arbejdsmarkedets parters rolle i løndannelse og forhandling. Det er en vigtig bestemmelse for Danmark og andre lande med en stærk tradition for arbejdsmarkedets parters selvregulering.

29.1 Betydningen af betydningen

Danmark har en arbejdsmarkedsmodel, hvor løn- og arbejdsvilkår i meget høj grad fastsættes gennem kollektive overenskomster. Staten blander sig som udgangspunkt ikke i løndannelsen. Artikel 30 sikrer, at løngennemsigtighedsdirektivet ikke kan bruges til at underminere denne model.

Det betyder blandt andet, at EU ikke blander sig i selve lønfastsættelsen; direktivet skal respektere den danske model, og forpligtelserne i direktivet kan opfyldes gennem kollektive overenskomster, hvor det er muligt.

29.2 Kan EU overhovedet gribe ind i kollektive overenskomster

EU har begrænset kompetence på arbejdsmarkedsområdet. Ifølge traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), artikel 153, stk. 5, har EU ikke beføjelser til at lovgive om lønforhold, strejkeret eller lockout. Det betyder, at EU ikke kan harmonisere lønniveauer i medlemslandene, jf. blandt andet præmis 40 i sag C-307/05 (Del Cerro Alonso) (ECLI:EU:C:2007:509) og EU ikke kan ændre eller forbyde kollektive overenskomster. Hertil kommer, at direktiver må ikke føre til, at nationale modeller for arbejdsmarkedsregulering undermineres.

Dog kan EU lovgive om ligestilling, arbejdsvilkår og ikke-diskrimination, og det er i den ramme, løngennemsigtighedsdirektivet er vedtaget. Direktivet må gennemføres på en måde, som respekterer nationale traditioner og sikrer, at arbejdsmarkedets parter kan spille en aktiv rolle i udmøntningen.

29.3 Implementering i Danmark

I Danmark vil en stor del af forpligtelserne i direktivet formentlig kunne gennemføres via kollektive overenskomster. Det gælder f.eks. pligter om lønstruktur og jobkategorier, redegørelser for lønforskelle, samarbejde om jobarkitektur og analysemodeller.

Det afgørende er, at staten sikrer overholdelsen for de områder, hvor der ikke er overenskomster, og at det samlede system lever op til direktivets minimumskrav.

Kapitel 30

Statistik

Løngennemsigtighedsdirektivet artikel 31 fastsætter, at medlemsstaterne årligt skal indsende opdaterede nationale data til Kommissionen (Eurostat), der gør det muligt at beregne lønforskellene mellem kønnene. Disse statistikker skal være detaljerede og opdelt efter køn, sektor, arbejdstid, økonomisk kontrol (offentligt/privat ejerskab) og alder.

Kravet har betydning for den europæiske overvågning af ligeløn og vil give mulighed for at følge udviklingen i lønforskelle over tid. De første data skal fremsendes den 31. januar 2028 og omhandle referenceåret 2026.

Kapitel 31

Udbredelse af information

Løngennemsigtighedsdirektivet artikel 32 forpligter medlemsstaterne til at sørge for, at direktivets regler formidles bredt til både medarbejdere og arbejdsgivere. Informationen skal være let tilgængelig og spredes gennem egnede midler. Dette gælder eksempelvis myndigheders hjemmesider, brancheorganisationer og arbejdsmarkedets parter. Formålet er at skabe bevidsthed og sikre, at reglerne faktisk anvendes.

Kapitel 32

Gennemførelse

Artikel 33 giver medlemsstaterne mulighed for at lade arbejdsmarkedets parter spille en direkte rolle i gennemførelsen af direktivet. Det er i tråd med den danske model. Arbejdsmarkedets parter kan eksempelvis udvikle metoder til vurdering af arbejde af samme værdi og fastlægge sanktioner, f.eks. via overenskomstbaserede bordsbestemmelser. Staten har dog det overordnede ansvar for, at direktivet gennemføres korrekt, og at målene nås.

Kapitel 33

Gennemførelse i national ret

Medlemsstaterne skal sikre, at der vedtages de fornødne love og administrative bestemmelser til gennemførelse af løngennemsigtighedsdirektivet. I henhold til direktivets artikel 34, skal sådanne nationale love og administrative bestemmelser træde i kraft senest den 7. juni 2026. Senest samtidig skal medlemsstaterne sende Kommissionen et resumé af lovgivningens virkninger for virksomheder med under 250 ansatte, og en henvisning til, hvor vurderingen er offentliggjort. De nationale bestemmelser, der gennemfører løngennemsigtighedsdirektivet skal indeholde eller ledsages af en henvisning til direktivet, så det står klart, at reglerne udspringer af EU-retten.

På nuværende tidspunkt foreligger der ikke et lovforslag i Danmark om gennemførelse af løngennemsigtighedsdirektivets regler. Regeringen har endnu ikke fremlagt et udkast i Folketinget, og der er heller ikke offentliggjort materiale, der viser, at et konkret forslag er sendt i høring. Det betyder, at der fortsat er usikkerhed om den danske model for gennemførelse af direktivets krav, herunder hvilke ændringer der vil blive foreslået i ligelønsreglerne og i arbejdsgivernes oplysningspligter. Indtil et lovforslag præsenteres, må både arbejdsgivere og lønmodtagere afvente nærmere klarhed om de kommende danske regler om løngennemsigtighed. Selv om der endnu ikke foreligger et lovforslag, er det ret sandsynligt, at den danske gennemførelse vil ske i en model, der ligger ret tæt op ad direktivets ordlyd på en række centrale punkter. Derfor må man forvente, at centrale elementer som løngennemsigtighed før ansættelse, udvidede oplysningspligter, adgang til lønoplysninger og regler om rapportering for større virksomheder (over 100 medarbejdere), vil lægge tæt op ad direktivet.

Kapitel 34

Rapport og revision

Artikel 35 indeholder krav om opfølgning og evaluering. Medlemsstaterne skal senest den 7. juni 2031 orientere Kommissionen om, hvordan direktivet er blevet gennemført og anvendt i praksis.

Senest den 7. juni 2033 skal Kommissionen aflægge rapport til Europa-Parlamentet og Rådet. Rapporten skal bl.a. vurdere, om tærsklerne i artikel 9 og 10 er passende, og om udløsningsmekanismen på 5 % forskel fungerer efter hensigten.

På baggrund af rapporten kan Kommissionen foreslå ændringer i direktivet.

Kapitel 35

Ikrafttræden

Artikel 36 fastsætter, at løngennemsigtighedsdirektivet træder i kraft 20 dage efter, at det blev offentliggjort i Den Europæiske Unions Tidende. Det skete den 17. maj 2023, og direktivet trådte dermed i kraft den 6. juni 2023. Fra dette tidspunkt har medlemsstaterne frist til at gennemføre reglerne i national ret senest den 7. juni 2026.

35.1 Konsekvenser ved manglende rettidig gennemførelse

Hvis Danmark ikke implementerer direktivet rettidigt, risikerer staten:

- En traktatbrudssag fra Kommissionen,
- Mulighed for, at borgere og virksomheder kan påberåbe sig direktivets bestemmelser over for staten (hvis de er præcise og ubetingede),
- At måtte betale dagbøder eller engangsbeløb, hvis sagen indbringes for EU-Domstolen.

De materielle regler om, at mænd og kvinder skal have lige løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi, gælder allerede i dag efter både ligelønsloven og EU-retten.

Medarbejdere, som mener sig lønmæssigt diskrimineret, kan derfor allerede nu fremsætte krav om lønkompensation og godtgørelse, og arbejdsgiveren har pligt til at kunne redegøre for, at eventuelle lønforskelle beror på saglige og kønsneutrale kriterier.

Selv om løngennemsigtighedsdirektivet endnu ikke er gennemført i dansk ret, kan dets regler om gennemsigtighed og adgang til lønoplysninger indirekte få betydning for medarbejdere, der ønsker at rejse et ligelønskrav. Direktivet skaber en klar ramme for, hvilke oplysninger en medarbejder skal have mulighed for at få indsigt i for at vurdere, om der foreligger lønmæssig forskelsbehandling. Selvom reglerne endnu ikke er implementeret, kan de derfor allerede nu tjene som et nyttigt pejlemærke for, hvilke oplysninger en medarbejder med rimelighed kan anmode om, og hvilke oplysningsforpligtelser arbejdsgiveren kan forventes at leve op til.

Direktivet ændrer ikke på det grundlæggende princip om lige løn, for det gælder allerede. Det nye ligger i kravene om gennemsigtighed, dokumentation og systematik, som i praksis vil gøre det lettere at identificere og præsentere et ligelønskrav. Disse elementer kan derfor allerede nu spille en vis vejledende rolle, selv om de formelle regler endnu ikke er en del af dansk lovgivning.

Afslutning

Med løngennemsigtighedsdirektivet har EU taget et væsentligt skridt i arbejdet med at sikre reel ligeløn mellem mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Direktivet stiller både krav til arbejdsgivere og medlemsstater og vil medføre ændringer i dansk ret og praksis. Det gælder særligt med hensyn til datarapportering, jobarkitektur og medarbejderes adgang til information.

For danske arbejdsgivere og organisationer er det vigtigt allerede nu at begynde arbejdet med forberedelse og bevidstgørelse. En vellykket implementering kræver samarbejde mellem lovgivere, myndigheder og arbejdsmarkedets parter med respekt for både EU-retten og den danske model.

Det er håbet, at denne gennemgang kan fungere som et praktisk redskab for alle, der arbejder med løn og ligestilling, og som skal sikre, at principperne om gennemsigtighed og ligeløn bliver en naturlig og integreret del af arbejdsmarkedet.

Domsregister

Udvalgte EU-domme om lige løn og arbejde af samme værdi

Sag	Domstolens sagnummer	Emne	Centrale principper
Royal Copenhagen	C-400/93	Løn for kunsthåndværk – forskellige lønsystemer	Arbejde med samme værdi kan sammenlignes, selv ved forskellige lønformer. Objektive kriterier skal anvendes.
Macarthy's Ltd	C-129/79	Sammenligning med tidligere mandlig medarbejder	Medarbejdere kan sammenlignes, selv om de ikke arbejder samtidig, hvis stillingen er sammenlignelig.
Enderby	C-127/92	Sammenligning af grupper – talepædagoger og farmaceuter	Store lønforskelle mellem grupper med arbejde af samme værdi pålægger arbejdsgiveren bevisbyrden for saglig begrundelse.
Defrenne II	43/75	Flyselskab – forskellig pensionsalder og løn	Direkte virkning af artikel 157 TEUF. Ligelønsprincippet har horisontal virkning i private ansættelsesforhold.
Commission v UK	C-61/81	Implementering af ligeløn	Medlemsstaterne skal sikre, at princippet om arbejde af samme værdi er korrekt implementeret i national ret.
Brunnhofers	C-381/99	Bankmedarbejder – ens jobtitel, men forskellig løn	Identiske jobtitler kræver konkret vurdering af arbejdsopgaver og ansvar. Mistanke om kønsbaseret lønforskel medfører omvendt bevisbyrde.