

Løngennemsigtighedsdirektivets betydning for dansk ret

The consequences of the Pay Transparency Directive on Danish law

af JULIE GERLACH KRISTENSEN

Ligelønsprincippet er et grundlæggende europæisk og nationalt princip, som udspringer af princippet om ligestilling, herunder det almindelige retsstatslige princip om at det lige skal behandles lige. I den danske ligelønslov, som er baseret på TEUF artikel 157, og til dels bygger på implementering af EU-retlige direktiver om ligeløn, er der opstillet et forbud mod lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Ligelønslovens § 1, stk. 2 forskriver således, at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

På trods af ligelønsprincippet grundlæggende fundament og de nedskrevne lovregler, tjente kvinder i EU i 2020 gennemsnitligt 13 % mindre end mænd. I Danmark var lønforskellen i 2020 11,9 % og i 2022 12,2 %. Som følge af, at der på europæisk plan fortsat foreligger uforklarlige lønforskelle mellem mænd og kvinder, som kan have vidtrækkende konsekvenser for kvinder, har Europa-Parlamentet og Rådet i maj 2023 vedtaget »Direktiv 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«. Direktivet blev endeligt vedtaget den 24. april 2023, og skal implementeres i Danmark senest i 2026.

I specialet undersøges direktivet og dets betydning for gældende dansk ret. Emnet er aktuelt i den offentlige debat, hvor kønsdebatten har fået stort fokus. I specialet holdes fokus dog på det retlige indhold af retten til lige løn i henholdsvis direktivet og dansk ret. Det undersøges særligt, hvilken betydning implementering af direktivets bestemmelser om begrebet »arbejde af samme værdi«, om løngennemsigtighed og om overgangen af bevisbyrde vil have for dansk ret.

Afslutningsvist konkluderes det, at direktivet vil medføre lovmæssige ændringer, som vil øge arbejdstageres mulighed for at gennemskue, hvorvidt der foreligger forskelsbehandling i lønstrukturerne i en virksomhed eller organisation, samt øge retssikkerheden vedrørende begrebet »arbejde af samme værdi«, på trods af, at direktivet i høj grad kodificerer gældende ret. Herudover vil reglen om overgang af bevisbyrde, sikre, at bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling. Samlet vil de behandlede bestemmelser øge retssikkerheden for arbejdsgivere og arbejdstagere, og styrke anvendelsen af princippet om lige løn i dansk ret for arbejdstagerne.

INDHOLDSFORTEGNELSE

ABSTRACT	3
1. INTRODUKTION	4
1.1 INDLEDNING OG PROBLEMFOMULERING	4
1.2 AFGRÆNSNING	5
1.3 STRUKTUR OG FOKUSPUNKTER.....	5
1.4 METODE.....	6
2. LIGE LØN OG DEN RETLIGE RAMME	7
2.1 DANSK RET OM LIGE LØN	7

2.1.1	LIGELØNSLOVEN OG PRINCIPPET OM LIGE LØN	7
2.1.2	LIGELØNSLOVENS FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING	8
2.1.3	FORMÅL OG BESKYTTELSESHENSYN	8
2.1.4	KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER.....	8
2.1.5	LEDELSESRETTEN	9
2.2	LØNGENNEMSIGTIGHEDSDIREKTIVET.....	9
2.2.1	DIREKTIVET SOM EU-RETSAKT	9
2.2.2	DIREKTIVETS GENNEMFØRELSE OG MINIMUMSKRAV.....	10
3.	<u>DIREKTIVETS BETYDNING FOR DANSK RET</u>	10
3.1	SAMME ARBEJDE ELLER ARBEJDE AF SAMME VÆRDI	10
3.1.1	BEDØMMELSE AF ARBEJDETS VÆRDI, DIREKTIVETS ART. 4	10
3.1.1.1	Lønstrukturens beskaffenhed og lønfastsættelseskriterierne	11
3.1.1.1.1	Direktivet.....	11
3.1.1.1.2	Gældende dansk ret	11
3.1.1.1.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet.....	12
3.1.1.2	Lønstrukturens indhold.....	12
3.1.1.2.1	Direktivet.....	13
3.1.1.2.2	Gældende dansk ret	13
3.1.1.2.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet.....	15
3.1.1.3	Bløde færdigheder	15
3.1.1.4	Delkonklusion.....	15
3.1.2	BEVIS FOR SAMME ARBEJDE ELLER ARBEJDE AF SAMME VÆRDI, ART. 19.....	16
3.1.2.1	Én og samme kilde	16
3.1.2.1.1	Direktivet.....	16
3.1.2.1.2	Gældende dansk ret	16
3.1.2.1.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet.....	17
3.1.2.2	Samtidighed.....	17
3.1.2.3	Et hypotetisk sammenligningsgrundlag.....	18
3.1.2.3.1	Direktivet.....	18
3.1.2.3.2	Gældende dansk ret	19
3.1.2.3.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet.....	19
3.1.2.4	Delkonklusion.....	19
3.2	LØNGENNEMSIGTIGHEDSBESTEMMELSER.....	20
3.2.1	LØNGENNEMSIGTIGHED FORUD FOR ANSÆTTELSE, ART. 5	21
3.2.1.1	Direktivet.....	21
3.2.1.2	Gældende dansk ret	22
3.2.1.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet og betydningen heraf.....	23
3.2.2	GENNEMSIGTIGHED I LØNFASTSÆTTELSEN OG LØNUDVIKLINGSPOLITIK, ART. 6	23
3.2.2.1	Direktivet.....	23
3.2.2.2	Gældende dansk ret	24
3.2.2.2.1	Løn og lønniveau.....	24
3.2.2.2.2	Lønudvikling	26
3.2.2.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet.....	26
3.2.3	RET TIL OPLYSNINGER, ART. 7	27
3.2.3.1	Arbejdstagerens ret til at anmode om og skriftligt modtage oplysninger	28
3.2.3.1.1	Direktivet.....	28
3.2.3.1.2	Gældende dansk ret	28
3.2.3.1.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet.....	31
3.2.3.2	Krav til indholdet af oplysningerne og opdeling af arbejdstagerne.....	31
3.2.3.2.1	Direktivet.....	31
3.2.3.2.2	Gældende dansk ret	32
3.2.3.2.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet.....	33
3.2.3.3	Arbejdsgiverens underretnings- og oplysningspligt	33
3.2.3.3.1	Direktivet.....	33
3.2.3.3.2	Gældende dansk ret	33

3.2.3.3.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet.....	34
3.2.3.4	Arbejdstagerens videregivelse af oplysningerne	34
3.2.3.5	Delkonklusion.....	34
3.3	BEVISBYRDE	35
3.3.1	OVERGANG AF BEVISBYRDE, ART. 18.....	35
3.3.1.1	Direktivet.....	35
3.3.1.2	Gældende dansk ret	35
3.3.1.3	Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet.....	37
4	KONKLUSION	38
5	LITTERATURLISTE.....	39
5.1	BØGER.....	39
5.2	LOVE OG BEKENDTGØRELSER.....	39
5.3	DANSKE FORARBEJDER MM.....	40
5.4	DIREKTIVER, DIREKTIVFORSLAG, BETÆNKNINGER OG HENSTILLINGER.....	41
5.5	OVERENSKOMSTER OG SAMARBEJDSAFTALER.....	42
5.6	VEJLEDNINGER OG RAPPORTER.....	42
5.7	ARTIKLER	44
5.8	EU-RETSAKTER	44
5.9	EU-RETSPRAKSIS.....	44
5.10	DANSK RETSPRAKSIS.....	45
5.11	FØRKORTELSSESLISTE	45
5.12	BILAG	46
5.12.1	BILAG 1	46
5.12.2	BILAG 2.....	46

ABSTRACT

This master thesis examines the directive on pay transparency and its Implications on Danish law. The Equal Pay Act prohibits Wage discrimination based on gender. Both the Danish law of equal pay and the directive on pay transparency mandates that employees must pay women and men equally, regarding all pay elements and pay conditions, for equal work and work of equal value.

The Danish equal pay act has been incorporated into Danish law through the implementation of EU-directives on equal pay and is based on the Article 157 TFEU. This master thesis examines a selection of the substantive provisions of the pay transparency directive, and the impact of these provisions for Danish law, and an assessment of whether Danish law complies with the directive.

The master thesis uses the legal dogmatic method to determine whether the Danish law is in accordance with the directive. First, Danish law is analyzed in accordance with article 4 and 19 of the directive on the assessment of, and the proof for equal work and work of equal value. It is concluded that Danish law complies with the directive, as the directive mainly codifies current law.

Subsequently, Danish law is analyzed and compared with the directive on pay transparency art. 5, 6 and 7, after which it is concluded that Danish law does not currently comply with the directive, and the directive will therefore indicate potential changes in Danish law.

Finally, Danish law is determined in accordance with Article 18 of the directive concerning the shift of burden of proof. It is concluded that the directive largely codifies Danish law on the principle of shared burden of proof, and on the contrary burden of proof in the case of an opaque pay structure.

1. Introduktion

1.1 Indledning og problemformulering

Ligelønsprincippet er et grundlæggende europæisk og nationalt princip, som udspringer af princippet om ligestilling, herunder det almindelige retsstatslige princip om at det lige skal behandles lige.¹ Princippet er en kerneværdi i EU, en grundlæggende rettighed og et centralt princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder. Ligelønsprincippet har været nedfældet i traktaterne siden 1957² og er inkorporeret i EU-lovgivningen, ligesom der i EU løbende er lavet evalueringer, strategier, rapporter, henstillinger og truffet afgørelser, der alle har haft til formål at styrke og sikre håndhævelse af princippet om lige løn mellem mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

På trods af ovenstående, tjente kvinder i EU i 2020 gennemsnitligt 13 % mindre end mænd.³ I Danmark var lønforskellen i 2020 11,9 % og i 2022 12,2 %.⁴ Altså skete der i Danmark en stigning i løngabet mellem mænd og kvinder på 0,3 procentpoint fra 2020 til 2022, mens forskellen på europæisk plan er mindsket minimalt i løbet af de seneste ti år.⁵

I Europa-Kommissionens evaluering fra 2020⁶ af de relevante bestemmelser i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv⁷ (herefter 2006-direktivet) blev det konstateret, at anvendelsen af princippet om lige løn blandt andet hæmmes af manglen på gennemsigtighed i lønsystemerne og manglende retssikkerhed vedrørende begrebet »arbejde af samme værdi«.⁸ Som følge heraf, og som følge af Kommissionens handlingsplan 2017-2019,⁹ blev det ved meddelelse af 5. marts 2020 annonceret, at Kommissionen ville foreslå bindende foranstaltninger vedrørende løngennemsigtighed.¹⁰ Dette skete med udarbejdelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer (herefter direktivet).¹¹ Direktivet bygger blandt andet på 2006-direktivet og Kommissionens henstilling fra 2014 om styrkelsen af princippet om lige løn.¹²¹³ Direktivet, der vil stå selvstændigt ved siden af 2006-direktivet,¹⁴ blev endeligt vedtaget den 24. april 2023, og skal implementeres i Danmark senest i 2026.

¹ Hasselbalch, Lærebog i ansættelsesret og personalejura (2019), s. 194

² TEF, art. 119 (nu TEUF art. 157)

³ Direktivets præambelbet. 15

⁴ Bilag 1

⁵ Direktivets præambelbet. 15

⁶ Evaluation, 2006/54/EC

⁷ Direktiv 2006/54/EF

⁸ Evaluation, 2006/54/EC, conclusions, s. 64 ff.

⁹ EU's handlingsplan 2017-2019

¹⁰ Strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025, s. 11

¹¹ Direktiv 2023/970

¹² Kommissionens henstilling af 7. marts 2014

¹³ Jf. Forslag til direktivet, s. 3

¹⁴ Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret (2023), s. 241

Dansk ret er indtil nu på visse områder gået videre end EU-retten når det kommer til at beskytte arbejdstagere mod lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Spørgsmålet er således om, og i givet fald hvilken, betydning implementeringen af direktivet vil få for dansk ret. Specialets problemformulering er herefter følgende:

Specialet vil undersøge løngennemsigtighedsdirektivet og dets betydning for gældende dansk ret

1.2 Afgrænsning

Der fokuseres i specialet på lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Specialet forholder sig således alene til kriteriet køn jf. ligelønslovens (herefter LLL) § 1, og inddrager ikke en analyse af sammenstødet med kriterierne race, tro, overbevisning, oprindelse, alder eller handicap, der omfattes af ligebehandlingsloven (herefter LBL). Det er alene den del af dansk ret om lige løn, der er relevant i forhold til direktivet, som vil blive behandlet, hvorfor lønmæssig forskelsbehandling på grund af eksempelvis graviditet, barsel og deltidsansættelse ikke vil blive behandlet, selv om disse kan medføre direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Specialet vil tage udgangspunkt i en analyse af den materielle ansættelsesretlige regulering af lige løn i direktivet, og vil derfor som udgangspunkt ikke analysere regler om retsmidler, håndhævelse eller horisontale bestemmelser. Fravalg af disse regler er alene begrundet i hensyn til specialets begrænsede omfang. Af samme årsag er det desuden alene et udpluk af direktivets materielle bestemmelser i art. 4, 5, 6 og 7, som vil blive behandlet i specialet. Herudover indeholder specialet en analyse af direktivets art. 18 og 19 om overgangen af bevisbyrde og bevis for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, som er processuelle bestemmelser, der har væsentlig betydning for arbejdstagerens mulighed for håndhævelse og anvendelse af princippet om lige løn og direktivets materielle bestemmelser.

Desuden indeholder specialet ikke en analyse af EU-rettens virkning i dansk ret eller samspillet mellem folkeretten, EU-retten og national ret, men der vil, hvor det er relevant, kort blive redegjort for reglerne bag direktivets implementering.

Det falder ligeledes uden for specialets omfang at redegøre for eller analysere begreberne køn, arbejdsgiver eller løn, samt forskellen på lønsystemer på henholdsvis offentlige eller private arbejdspladser. Specialet vil således tage udgangspunkt i private ansættelsesforhold.

Endeligt vil specialet ikke beskrive det fagretlige system eller organisationsfriheden, og kun overfladisk beskrive problematikken vedrørende organiserede og ikke organiserede arbejdstagere ved implementering af direktiver i kollektive overenskomster.

Begrebet forskelsbehandling anvendes i dette speciale i stedet for begrebet diskrimination, i overensstemmelse med terminologien fra både den danske ligelønslov og direktivet. Herudover anvendes begrebet arbejdstager konsekvent fremfor begrebet lønmodtager, samt begrebet lønmodtagerrepræsentant fremfor begreberne tillidsrepræsentant eller arbejdstagerrepræsentant for at bevare et ensartet sprogbrug, da begreberne har samme retlige betydning i dansk ret.

1.3 Struktur og fokuspunkter

Indledningsvist vil specialet i afsnit 1 og 2 fastslå den metodiske og den retlige ramme for specialets undersøgelse af direktivets betydning for dansk ret.

I afsnit 3 vil et udpluk af direktivets bestemmelser blive beskrevet og analyseret i sammenspil med fastlæggelsen af gældende dansk ret på området, for herved at vurdere, om gældende dansk ret lever op til direktivet. Det vil herefter i hver delkonklusion vurderes, hvilke retlige konsekvenser, der vil være forbundet med implementeringen af de konkrete direktivbestemmelser i dansk ret, og dermed hvilken betydning implementeringen vil have for dansk ret. Afsnittet opdeles i følgende tre fokuspunkter.

Det første fokuspunkt i afsnit 3.1 omhandler direktivets art. 4 og 19 vedrørende bedømmelsen af, og beviset for, begrebet »samme arbejde eller arbejde af samme værdi«.

Det andet fokuspunkt i afsnit 3.2 omhandler direktivets løngennemsigtighedsbestemmelser i art. 5, 6 og 7, som omfatter arbejdsgiverens forpligtelser til at indhente, behandle og oplyse virksomhedens løndata til ansøgere og arbejdstagere, med formålet om at øge løngennemsigtigheden.

Det tredje fokuspunkt i afsnit 3.3 omhandler bevisbyrdereglerne i direktivets art. 18, om overgang af bevisbyrden i tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke gennemfører direktivets løngennemsigtighedsforpligtelser.

Endeligt vil specialet i afsnit 4 besvare problemformuleringen, på baggrund af en sammenfattende konklusion af analysen i afsnit 3, og vurdere direktivets betydning for gældende dansk ret.

1.4 Metode

Specialets formål er med afsæt i problemformuleringen at fastslå direktivets betydning for gældende dansk ret, herunder fastlæggelse af gældende dansk ret i henhold til direktivet. Til dette anvendes den retsdogmatiske metode, der er en retsvidenskabelig metode, til at beskrive, fortolke og systematisere gældende ret (de lege lata).¹⁵ Dette indebærer en beskrivelse og analyse af relevante retskilder af betydning for emnet.

Ved fastlæggelsen af gældende ret, er LLL den primære retskilde. Til fastlæggelsen anvendes desuden retskilder som love, lovforarbejder og retspraksis. Herudover anvendes vejledninger til loven og lovmotiver som betænkninger og ministersvar til konkrete lovforslag som fortolkningsbidrag til gældende ret. Ministersvar kan som lovmotiv tillægges vægt, eftersom disse optages på en bilagsoversigt i Folketingsudvalgs betænkninger, og kan tilgås af offentligheden på Folketingets hjemmeside.¹⁶ Ministersvar kan særligt tillægges vægt, når disse støtter den mest nærliggende forståelse af ordlyden, eller når der er fortolkningsstvív.¹⁷ Vejledninger til loven tillægges alene vægt i tilfælde af fortolkningsstvív, da disse ikke er retligt bindende, og kan have forældet indhold, hvis disse ikke løbende er ændret i overensstemmelse med gældende ret. Da LLL oprindeligt er et resultat af implementeringen af ligelønsdirektivet¹⁸ og 2006-direktivet, inddrages EU-retskilder, som LLL skal fortolkes i lyset af, tillige i fastlæggelsen af gældende ret, herunder TEUF og EUDs retspraksis.

¹⁵ Evald: Juridisk teori, metode og videnskab. (2024), s. 203 - 204.

¹⁶ Garde et al. Forvaltningsret, Almindelige emner (2022), s. 158 f.

¹⁷ Ibid., s. 157 f.

¹⁸ Direktiv 75/117/EØF

Da formålet med specialet er, at vurdere, hvilken betydning løngennemfølgelsesdirektivet vil få for gældende dansk ret, vil specialet ligeledes beskrive, fortolke og systematisere direktivet. Specialets analyse er begrænset af, at det endelige vedtagne direktiv endnu ikke har været behandlet ved Folketinget, og formentlig ikke vil blive behandlet før 2025.¹⁹ Direktivet har ligeledes ikke været genstand for fortolkning ved de danske eller europæiske domstole, og er alene, efter forfatterens kundskab, belyst overfladisk i den juridiske litteratur.²⁰ For så vidt angår dansk ret, findes der således kun en begrænset mængde juridisk materiale vedrørende direktivet, herunder de til direktivforslaget fremkomne høringssvar, samlenotater samt grund- og nærhedsnotater. Disse kilder er dog tillagt begrænset vægt i fortolkningen af retsstillingen, idet der er tale om potentielt farvede vurderinger fra organisationer, ministre og repræsentanter, som i høj grad kan være udtryk ministerens/regeringens/organisationens egen opfattelse.

Ved fastlæggelsen af direktivets indhold, inddrages desuden meddelelser, henstillinger, evalueringer og strategier mm. på EU-plan, da disse, selvom de, jf. TEUF art. 288, ikke er retlig bindende, kan tages i betragtning ved fortolkning af direktivet, og ved fortolkning af national ret, der implementerer EU-ret, herunder LLL.²¹ Til fortolkning af direktivet anvendes tillige direktivets præambelbetragtninger samt direktivforslag, som er centrale fortolkningsbidrag i EU-retten, særligt ved formålsfortolkning.²²

Desuden indeholder specialet tillige, som følge af emnets politiske karakter og ligelønsreglernes kompleksitet, en mindre grad af retspolitik, hvor direktivets rækkevidde eller gældende ret er uklar.

2. Lige løn og den retlige ramme

2.1 Dansk ret om lige løn

2.1.1 Ligelønsloven og princippet om lige løn

Princippet om lige løn blev for første gang nedfældet i 1957 som et af de grundlæggende principper i Romtraktatens art. 119 (nu TEUF art. 157), og i 1975 vedtog EU med hjemmel i traktaten, ligelønsdirektivet.²³ Direktivet fastslog, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Princippet blev som følge af implementeringen af ligelønsdirektivet, fastlagt ved lov for første gang i Danmark i 1976.²⁴ I 2006 indgik ligelønsdirektivet i EU's vedtagelse af 2006-direktivet, som sammenskrev og konsoliderede EU-direktiver om ligestilling, og som indførte nye regler på området.²⁵ 2006-direktivet blev i 2008 implementeret i dansk ret ved lov, og danner i dag det EU-retlige grundlag for den nuværende ligelønslov²⁶ samt for fortolkning heraf.

¹⁹ Jf. opkald til EU-oplysningen, hvor det blev oplyst, at der ikke foreligger nyt materiale før tidligst et år før implementeringsfristen.

²⁰ F.eks. Nielsen: Dansk arbejdsret (2023), s. 40, 249 og 288

²¹ Nielsen, Dansk arbejdsret (2023), s. 72 f.

²² Bønsing: Almindelig forvaltningsret (2023), s. 47 f. samt Garde et al., Forvaltningsret, Almindelige emner (2022), s. 156 f. og s. 161 f.

²³ Direktiv 75/117/EØF

²⁴ Lov nr. 32 af 4. februar 1976

²⁵ Dette direktiv (2006/54/EF) er en sammenskrivning af direktivet om ligebehandling fra 1976 (76/207/EØF), direktivet om ligebehandling for de sociale sikringsordninger fra 1986 (86/278/EØF), direktivet om ligeløn fra 1975 (75/117/EØF) og direktivet om bevisbyrde fra 1997 (97/80/EF).

²⁶ LBK nr. 156 af 22. februar 2019

2.1.2 Ligelønslovens forbud mod forskelsbehandling

LLL § 1, stk. 2 indeholder i overensstemmelse med 2006-direktivets art. 4, et forbud mod direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, såfremt der foreligger samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi. Efter LLL § 1 a, stk. 1 foreligger der direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Efter LLL § 1 a, stk. 2, foreligger der indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det afgørende for vurderingen af, om et bestemt vilkår forskelsbehandler på grund af køn, er, at vilkåret har en kønsskæv effekt.²⁷ Der kan således lovligt gives forskellig løn til to køn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, hvis lønforskellen er begrundet i objektive og kønsneutrale kriterier.

2.1.3 Formål og beskyttelseshensyn

Formålet med reglerne om lige løn, er at fremme ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet ved at udligne og forhindre den lønforskel, der bunder i forskelsbehandling baseret på køn. Formålet skal ifølge direktivets præambelbetragtning 16 nås ved at fremme længennemsigthed samt etablere effektive håndhævelsesmekanismer for at sikre, at ligelønsprincippet anvendes korrekt og effektivt i medlemsstaterne. Bag reglerne om lige løn ligger en lang række grundlæggende beskyttelseshensyn til arbejdstagerne, herunder bekæmpelse af forskelsbehandling på baggrund af køn og bekæmpelse af feminisering af fattigdom som følge af økonomisk uretfærdighed.²⁸

2.1.4 Kollektive overenskomster

I Danmark reguleres lønfastsættelsen primært gennem en kombination af lovgivning, kollektive overenskomster og individuelle ansættelseskontrakter. Ca. 80 procent af de danske arbejdstagere er medlem af en fagforening,²⁹ hvilket er et resultat af den danske arbejdsmarkedsmodel, som bygger på en arbejdsdeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter. En overenskomst kan blandt andet fastlægge arbejdstagernes løn, arbejdstid og overarbejdstillæg.

I dansk ret fastsættes løn ofte ved overordnede overenskomster, og ved lokale lønforhandlinger inden for rammerne af den overordnede overenskomst. De lokale lønsystemer er forskellige på det private og offentlige arbejdsmarked, og lønforhandlinger på det private område sker oftest ved individuelle lønforhandlinger.³⁰

Forbuddet mod lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn gælder både ved lov, kollektive overenskomster og individuelle aftaler om løn, og LLL er subsidiær i forhold til en kollektiv overenskomst, i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af denne jf. LLL § 1, stk. 4. Ligelønsreglerne har siden 2010 været implementeret på hele DA's område, hvis regler ligger tæt op ad LLL.³¹ Implementering sker ofte i form af protokollater, der udnytter retten til

²⁷ Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret (2023), s. 244 f.

²⁸ Direktivets præambelbet. 15

²⁹ Arbejde i Danmark - en guide til det danske arbejdsmarked, s. 2

³⁰ Hasselbalch, Lærebog i ansættelsesret og personalejura (2019), s. 547

³¹ Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret (2023), s. 242

at implementere direktiver eller love i overenskomster.³² Den enkelte overenskomst kan her- efter give rum for yderligere løntillæg mm. igennem lokal eller individuel forhandling mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Uanset at implementering af direktiver kan overlades til arbejdsmarkedets parter ved kollektive overenskomster, vil der dog ofte være behov for følgelovgivning. Dette er tilfældet da Folke- tinget ikke ved at lade implementeringen ske ved arbejdsmarkedets parter, er fritaget fra forplig- telsen til ved lov at sikre, at alle arbejdstagere, uanset organisationsforhold, i fuld udstrækning kan støtte ret på direktivet, også når det pågældende område ikke er dækket af en overenskomst eller når overenskomsten ikke sikre ligelønsprincippet i fuld udstrækning.³³ Dette følger lige- ledes af direktivets art. 33 om gennemførelse af direktivet i national ret ved arbejdsmarkedets parter, der forudsætter at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de resultater, der tilstræbes med direktivet, til enhver tid garanteres.

2.1.5 Ledelsesretten

Ledelsesretten er et anerkendt ansættelsesretligt grundprincip, som blandt andet har hjemmel i tjenestekontraktens forudsætninger, er basis for de kollektive overenskomster og er nedskrevet i Hovedaftalen mellem DA og FH (tidligere LO) i § 4.³⁴ Ledelsesretten indebærer en ret for arbejdsgiveren til at antage og afskedige arbejdstagere, til at lede og fordele arbejdet, samt til at udstede ordensregler og indføre kontrolforanstaltninger på arbejdspladsen. Udgangspunktet er, at ledelsesretten er fri. Denne begrænses dog af lovgivning, kollektive overenskomster, in- dividuelle aftaler og et generelt saglighedskrav om, at ledelsesmæssige beslutninger skal være begrundet i saglige hensyn.³⁵ Ledelsesretten omfatter således ligeledes retten til at fastsætte løn og lønvilkår inden for de grænser som kontrakten, overenskomsten eller loven opstiller.³⁶

En af de love, som indskrænker ledelsesretten, er LLL, som i § 1, stk. 1 og 2, opstiller et forbud mod lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn vedrørende alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Ledelsesretten indebærer således, at arbejds- giveren har ret til at forhandle lønninger med individuelle arbejdstagere eller fagforeninger, men begrænses af, at disse forhandlinger ikke må resultere i ulige lønninger baseret på køn.

2.2 Løngennemsigtighedsdirektivet

2.2.1 Direktivet som EU-retsakt

Direktivet er en bindende EU-retsakt, jf. TEUF art. 288, og skal efter EU-retten normalt im- plementeres i national ret ved lov,³⁷ men kan efter direktivets art. 33 ligeledes implementeres gennem arbejdsmarkedets parter.

Direktivet er, jf. TEUF art. 288, alene bindende, hvad angår det tilsigtede mål, og det er således op til de danske myndigheder, hvorledes de vil implementere direktivet, så længe reglerne heri overholdes. Herudover er der pligt til EU-konform fortolkning, hvilket betyder, at dansk ret, der har grundlag i EU-retten, skal fortolkes i overensstemmelse hermed, jf. *von Colson-sa- gen*.³⁸ Dette medfører, at EUD's praksis og præjudicielle afgørelser har stor fortolkningsværdi

³² Eks. Industriens Overenskomst 2023 - 2025, bilag 21, Protokollat om implementering af LLL

³³ Hasselbalch, Lærebog i ansættelsesret og personalejura (2019), s. 196 ff., og ministersvar til spg. 1 og 2 til L 17 Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, 24. marts 2005.

³⁴ Nielsen, Dansk arbejdsret (2023), s. 237 f.

³⁵ Hasselbalch, Lærebog i ansættelsesret og personalejura (2019), s. 180 ff.

³⁶ Kristiansen, Den kollektive arbejdsret (2021), s. 367 ff.

³⁷ Nielsen, Dansk arbejdsret (2023), s. 76 f.

³⁸ Sag 14/83

for de danske ligelønsregler. Private er først forpligtede af et direktiv, når dette er vedtaget i national ret, men den traktatfæstede ligelønsret i TEUF art. 157, finder direkte anvendelse i medlemsstaterne, og således også i sager med private arbejdsgivere uanset implementering, jf. *Defrenne-sagen*.³⁹

2.2.2 Direktivets gennemførelse og minimumskrav

Direktivet består af 37 bestemmelser, der er inddelt i fire kapitler. Det fremgår af direktivets art. 1, at direktivet fastsætter minimumskrav for at styrke anvendelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, jf. TEUF art. 157, og forbuddet mod forskelsbehandling, jf. 2006-direktivets art. 4. Dette giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte et beskyttelsesniveau, der er højere end angivet i direktivet, men indeholder også et krav om, at der ved implementeringen af direktivet som minimum skal indføres samme beskyttelsesniveau som i direktivet. Direktivet respekterer medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagere jf. direktivets art. 27, stk. 1, og gennemførelsen af direktivet kan således ikke anvendes til at forringe det beskyttelsesniveau, som allerede er gældende i den enkelte medlemsstat, jf. direktivets art. 27, stk. 2.

3. Direktivets betydning for dansk ret

3.1 Samme arbejde eller arbejde af samme værdi

Det følger af LLL § 1, stk. 2, 1. pkt., at »*Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi*«. Oprindeligt gav LLL § 1 efter sin ordlyd alene ret til lige løn for samme arbejde, og ikke for arbejde af samme værdi. Dette blev dog ændret i 1986 i forlængelse *Traktatbrudssagen*,⁴⁰ hvor Danmark blev dømt for overtrædelse af TEUF art. 157 (daværende art. 141 TEF) og art. 1, stk. 1 i ligelønsdirektivet⁴¹ for ikke at udstrække ligelønsprincippet til også at gælde arbejde af samme værdi.

Nedenfor vil direktivets art. 4, i afsnit 3.1.1, og art. 19, i afsnit 3.1.2, vedrørende henholdsvis bedømmelsen af, og beviset for, arbejde af samme værdi, blive beskrevet. Herefter vil dansk ret blive fastlagt i henhold hertil, og det vil vurderes, om dansk ret lever op til direktivet. Endelig vil det i delkonklusionen for hvert afsnit vil vurderes, hvilken betydning implementering af henholdsvis art. 4 og 19 vil have for dansk ret.

3.1.1 Bedømmelse af arbejdets værdi, direktivets art. 4

Hverken EU-lovreglerne eller LLL giver nogen klar definition af begrebet »samme arbejde eller arbejde af samme værdi«. Domstolene har derfor gennem retspraksis udviklet en praksis for bedømmelsen af, hvornår der foreligger arbejde af samme værdi, uden at der dog kan siges at foreligge noget sikkert begrebsapparat.⁴² Ifølge direktivets præambelbetragtning 20 og 26, er det med vedtagelsen af direktivets art. 4 tilstræbt at præcisere indholdet af begrebet »arbejde af samme værdi« i overensstemmelse med EUDs retspraksis. Da fokus i dette afsnit er på det materielle indhold, vil alene art. 4, stk. 4 behandles.

³⁹ Sag 43/75

⁴⁰ Sag 143/83

⁴¹ Direktiv 75/117/EØF

⁴² Direktivets 20. præambelbet, og Report on the application of Directive 2006/54/EC, afsnit 3, s. 16 f.

I de følgende tre underafsnit, vil art. 4, stk. 4 blive beskrevet, hvorefter dansk ret blive fastlagt i henhold hertil, og det vil det blive vurderet, hvorvidt dansk ret lever op til direktivets art. 4, stk. 4. Første afsnit, 3.1.1.1, vil omhandle lønstrukturens beskaffenhed og lønfastsættelseskriterierne, andet afsnit, 3.1.1.2, vil omhandle kravene til lønstrukturens indhold, og tredje afsnit, 3.1.1.3, vil omhandle kravene til vægtningen af bløde færdigheder. Endeligt vil det i afsnit 3.1.1.4 vurderes, hvilken betydning implementering af art. 4, stk. 4 vil få for dansk ret.

3.1.1.1 Lønstrukturens beskaffenhed og lønfastsættelseskriterierne

Dette afsnit omhandler direktivets art. 4, stk. 4, 1. og 2. pkt., som indeholder krav til arbejdsgiverens lønstruktur samt lønfastsættelseskriterier.

3.1.1.1.1 Direktivet

Direktivets art. 4, stk. 4, 1. og 2. pkt. har følgende ordlyd

»Lønstrukturerne skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi på grundlag af objektive, kønsneutrale kriterier, der er aftalt med arbejdstagerrepræsentanter, hvis sådanne findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte baseres på arbejdstagernes køn.«

3.1.1.1.2 Gældende dansk ret

Kravet i direktivets art. 4, stk. 4, 1. pkt., til lønstrukturens beskaffenhed må fortolkes som et krav om, at arbejdsgivernes lønstruktur skal være gennemskuelig, således at det er muligt for arbejdstageren at vurdere, om denne befinder sig i en sammenlignelig situation med en eventuel anden arbejdstager. Et sådant krav kan ligeledes udledes af gældende ret gennem retspraksis.

I EU-retspraksis ses gennemskuelighedskravet først og fremmest i *Danfoss-sagen*,⁴³ som omhandler, hvorvidt Danfoss' lønpolitik indebar forskelsbehandling på grund af køn. Her fastslog EUD, at hvis en virksomhed anvender et helt uigennemskueligt lønfastsættelsessystem, kan dette betyde, at bevisbyrden for at der (ikke) foreligger forskelsbehandling på grund af køn, overgår til arbejdsgiveren. I modsat fald er udgangspunktet, at bevisbyrden er delt, jf. nærmere herom i afsnit 3.3.

Denne praksis er fulgt i dansk praksis i Højesterets afgørelse, U 2009.2993 H, som omhandlede hvorvidt en kvindelig kundekonsulent var blevet lønmæssigt forskelsbehandlet i forhold til to mandlige kundekonsulenter, som var blevet flyttet fra en anden afdeling i virksomheden til hendes, men som havde beholdt en løn fra den tidligere afdeling, der var højere end hendes. Her fandt flertallet, at arbejdsgiverens bevisbyrde skærpes som følge af, at der ikke forelå »[...] skriftlige retningslinjer eller lignende, som belyser de principper, som lønfastsættelsen byggede på [...]«,⁴⁴ ligesom der heller ikke forelå »[...] skriftligt materiale, som belyser, hvordan lønnen for de enkelte kundekonsulenter er blevet fastsat«. ⁴⁵

Gennemskuelighedskravet ses også anvendt i Ligelønsnævnets sag 1/2021,⁴⁶ som er afsagt på baggrund af Industriens Funktionæroverenskomst, som har implementeret LLL i bilag 27.

⁴³ Sag 109/88, pr. 16 og afgørelsen

⁴⁴ U 2009.2993 H, Højesterets begrundelse og resultat

⁴⁵ Ibid

⁴⁶ Ligelønsnævnets sag 1/2021

Sagen angik hvorvidt to tidligere ansatte kvindelige arbejdstagere var blevet lønmæssigt forskelsbehandlet på grund af sit køn i strid med bilag 27. I afgørelsen lagde nævnet stor vægt på arbejdsgiverens evne til at redegøre for lønnens sammensætning, og arbejdsgiveren fik således medhold i, at lønforskellen ikke var begrundet i køn. Dansk Erhverv udleder af afgørelsen, at det efter praksis er et krav, at virksomheder skal kunne redegøre klart for, hvordan lønnen er sammensat, herunder også ved ansættelse og ved forfremmelser.⁴⁷ Redegørelseskravet ved ansættelse og forfremmelse må betragtes som en vidtgående fortolkning af afgørelsen, som dog vil være i overensstemmelse med direktivet, jf. afsnit 3.2, mens redegørelseskravet for lønnens sammensætning i høj grad afspejler gældende ret, og således må betragtes som korrekt.

Det er altså efter retspraksis et krav, at arbejdsgiverens lønstruktur skal være gennemskuelig, og af en sådan beskaffenhed, at det er muligt for arbejdstageren at vurdere, om denne befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi.

Endvidere er det efter art. 4, stk. 4, 1, pkt., anden del og 2. pkt. et krav, at lønstrukturen skal indeholde objektive og kønsneutrale kriterier, der er aftalt med arbejdstagerrepræsentanter, hvis sådanne findes, og ikke være udtryk for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Disse krav kan ligeledes udledes af gældende dansk ret i form af forbud mod direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn i blandt andet LLL § 1 a, stk. 1 og 2 og retspraksis. I dansk retspraksis er kravet blandt andet fastslået af Højesteret i U 2009.2993 H, hvori flertallet i begrundelsen ikke fandt det bevist, »[...] at lønforskellen [...] beroede på en generel, kønsneutral lønpolitik i virksomheden«,⁴⁸ hvorefter arbejdstagerne efter en samlet vurdering fik medhold i at der forelå forskelsbehandling på grund af køn. Afgørelsen følger EUDs afgørelse i *Rummler-sagen*,⁴⁹ hvor EUD anfører, at princippet om lige løn i det væsentlige kræver, at det arbejde, der udføres, skal vurderes på et objektivt grundlag, og således at der ved fastsættelsen af lønnen gennem et fagligt klassifikationssystem ikke må anvendes kriterier der differentierer efter køn.

3.1.1.1.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet

Det vurderes ud fra ovenstående, at gældende ret hovedsageligt lever op til art. 4, stk. 4, 1. og 2. pkt., eftersom der også efter gældende ret gælder et krav om, at arbejdsgiverens lønstruktur skal være gennemskuelig/af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Herudover er det også efter gældende ret et krav, at arbejdsgiverens lønfastsættelseskriterier skal være objektive og kønsneutrale, og ikke være udtryk for direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Dog gælder der ikke efter dansk ret en regel om, at lønfastsættelseskriterierne skal aftales med lønmodtagerrepræsentanten, hvis sådanne findes, hvorfor dansk ret ikke lever op til denne del af bestemmelsen.

3.1.1.2 Lønstrukturens indhold

I dette afsnit vil direktivets art. 4, stk. 4, 3. og 4. pkt., som indeholder krav til indholdet af arbejdsgiverens lønstruktur samt lønfastsættelseskriterier, blive beskrevet, hvorefter gældende dansk ret vil blive fastlagt i henhold hertil. Endeligt vil det vurderes, om gældende dansk ret lever op til direktivet.

⁴⁷ Dansk Erhverv, ”Virksomhed frifundet for ligelønskrav på 800.000 kr.”

⁴⁸ U 2009.2993 H, Højesterets begrundelse og resultat

⁴⁹ Sag 237/85, pr. 13

3.1.1.2.1 Direktivet

Art. 4, stk. 4, 3. og 4. pkt. fastslår om kriterierne i lønstrukturen, at

»De skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. De skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.«

3.1.1.2.2 Gældende dansk ret

Direktivets art. 4, stk. 4, 3. pkt. fremhæver fire objektive og kønsneutrale kriterier som arbejdsgiverens lønstruktur skal omfatte; *»færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår«*. Der findes ikke i gældende ret tilsvarende udspecificerede krav om, hvilke kriterier, der skal indgå i arbejdsgiverens lønstruktur. Efter gældende ret, skal bedømmelsen af arbejdets værdi derimod ske *»ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer«*, jf. LLL § 1, stk. 3. Dette bekræftes i praksis fra EUD, herunder *Margaret Kenny-sagen*,⁵⁰ hvor EUD fastslår, at *»[...] ved vurderingen af, om arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde, der må tillægges samme værdi, må det ud fra en flerhed af faktorer, såsom arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsvilkår, undersøges, om de pågældende arbejdstagere kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation«*.⁵¹

Ifølge ILO⁵² er de anbefalede kriterier for bedømmelsen af arbejdets værdi *»kvalifikationer, belastning, arbejdsforhold og ansvar«*.⁵³ Disse kriterier kan i høj grad karakteriseres som synonyme for de fremhævede faktorer i art. 4, stk. 4, 3. pkt., og er i EU-retningslinjer blevet identificeret som værende *»væsentlige og tilstrækkelige med henblik på at vurdere de opgaver, der udføres i en organisation, uanset hvilken økonomisk sektor organisationen tilhører«*.⁵⁴ ILO's kriterier er, selvom de ikke er bindende, et konkret fortolkningsværktøj for de nationale domstole, som følge af pligten til at fortolke EU-konformt.

Ovenstående kriterier er ligeledes gået igen i EUDs afgørelser, herunder i den ovenfor citerede *Margaret Kenny-sag*,⁵⁵ samt i *Royal Copenhagen-sagen*⁵⁶ og i *Brunnhofersagen*,⁵⁷ ligesom 2006-direktivets præambelbetragtning 9 henviser til kriterierne arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår ved bedømmelsen af arbejdets værdi.

Kendelse af den 9. februar 2024⁵⁸ afspejler ligeledes gældende ret om anvendelse af helhedsvurderingen og de ovennævnte kriterier i en sag, hvor det skulle afgøres, om der forelå arbejde af samme værdi mellem ikke-udnævnte laboranter (hvor den overvejende del var kvinder) og ikke-udnævnte teknikere (hvor den overvejende del var mænd). Dommerne henviser i afgørelsen til, at bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering jf. LLL § 1, stk. 3 og henviser herefter til anvendelsen af kriterierne i EUDs afgørelser i *Margaret Kenny-*

⁵⁰ Sag 427/11

⁵¹ Ibid, pr. 27, der bl.a. henviser til *Brunnhofersagen*, pr. 43

⁵² International Labour Organization

⁵³ ILO, Lige løn for lige arbejde – uanset køn, s. 33

⁵⁴ Ibid., og direktivets præambelbet. 20

⁵⁵ Sag 427/11, pr. 27

⁵⁶ Sag 400/93, pr. 32 og 33

⁵⁷ Sag 381/99, pr. 43

⁵⁸ FV 2022-829

sagen⁵⁹ og *Royal Copenhagen-sagen*⁶⁰. De tre dommere når på baggrund af en helhedsvurdering af de relevante faktorer; *arbejdets art, uddannelsesmæssige kvalifikationer, ansvar og arbejdsvilkår*, frem til, at de involverede ikke befandt sig i en sammenlignelig situation, og anvender derved, i overensstemmelse med gældende ret, de kriterier for bedømmelsen af arbejdets værdi, som fremgår af art. 4, stk. 4, 3. pkt.⁶¹

Art. 4, stk. 4, 3. pkt. anden del og 4. pkt. fastslår, at arbejdsgiverens lønstruktur ud over de ovennævnte kriterier ligeledes kan omfatte andre faktorer, hvis disse er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling, og anvendes på en objektiv og kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.⁶² Bestemmelsen åbner derved op for, at også andre faktorer end de nævnte, kan indgå i lønstrukturen. Det er dog et krav herfor, at kriterierne skal være relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. Hertil fremgår det af direktivets præambelbetragtning 26, 2. led, at arbejdsgiveren bør afveje hver af de fire faktorer i art. 4, stk. 4, 3. pkt. på grundlag af de pågældende kriteriers relevans for det specifikke job eller den specifikke stilling, da ikke alle faktorer er lige relevante for en bestemt stilling. Det formodes herved, at direktivet sigter mod, at alene relevante kriterier skal anvendes i bedømmelsen af arbejdets værdi i overensstemmelse med gældende ret.

Kravet til, at de kriterier, der indgår i bedømmelsen af arbejdets værdi, skal være relevante, må ligeledes fortolkes som et krav om, at kriterierne skal være af betydning for udførelsen af de konkrete arbejdsopgaver, hvilket også følger af LLL § 1, stk. 3. og retspraksis. Dette gælder i hvert fald når det viser sig, at anvendelsen af kriterier for personlige tillæg som eksempelvis fleksibilitet, faglig uddannelse og anciennitet, systematisk stiller kvindelige arbejdstagere ringere, jf. EUDs præmis 17 i *Danfoss-sagen*.⁶³ I sagen fastslog EUD, at kriterierne fleksibilitet eller uddannelse lovligt kan anvendes ved arbejdsgiverens fastsættelse af løn og lønvilkår, hvis arbejdsgiveren kan bevise, at disse kriterier er af betydning for udførelsen af de konkrete arbejdsopgaver. Dette var dog ikke nødvendigt for kriteriet anciennitet, da højere anciennitet ifølge EUD er ensbetydende med større erfaring, som normalt sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre.⁶⁴

Højesteret følger og bekræfter denne forudsætning i sin afgørelse i U 2009.2993 H, hvor flertallet ikke finder det bevist, at de mandlige sammenligningspersoners særlige baggrund og viden i praksis havde betydning for deres arbejde. Omvendt sås det i opmandskendelse af 10. juli 1995⁶⁵ for berettiget, at lønforskellen blandt andet var begrundet i et særligt uddannelseskrav, et truckførercertifikat, som alene stilledes til den mandlige gruppe af arbejdstagere, da dette var af betydning for udførelsen af de konkrete arbejdsopgaver.

I dansk ret er lønfastsættelseskriterierne ofte indskrevet i overenskomster. Eksempelvis er LLL implementeret i Industriens Funktionæroverenskomst 2023 – 2025, bilag 27, hvor bestemmelsen om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi fremgår af bilagets § 1. Efter overenskomstens § 3, stk. 2, skal lønnen give udtryk for bl.a. den enkeltes indsats,

⁵⁹ Sag 427/11

⁶⁰ Sag 400/93

⁶¹ FV 2022-829, s. 107

⁶² Direktivets præambelbet. 26

⁶³ Sag 109/88, pr. 17, 22, 23, 25 og afgørelsen

⁶⁴ Ibid. pr. 24

⁶⁵ AT B/1991-95/185

kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar. Industriens Funktionæroverenskomst går derved videre end LLL, og lever allerede op til direktivets art. 4, stk. 4.

3.1.1.2.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet

Selv om kriterierne *arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsvilkår* ofte er blevet anvendt i retspraksis ved bedømmelsen af arbejdets værdi, er fortsat efter gældende ret alene et krav, at arbejdets værdi vurderes ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Det vurderes ud fra ovenstående, at hensigten med art. 4, stk. 4, 3. og 4. pkt. har været at kodificere og præcisere gældende ret ved at gengive de kriterier som ofte er anvendt i EUDs retspraksis og som fremgår af EU-retningslinjer, og samtidig åbne op for anvendelse af andre kriterier, som er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling i overensstemmelse med retspraksis. Det vurderes således, at gældende dansk ret i høj grad lever op til direktivets art. 4, stk. 4, 3. og 4. pkt., der dog præciserer, hvilke kriterier der som udgangspunkt skal anvendes ved bedømmelsen af arbejdet værdi.

3.1.1.3 Bløde færdigheder

Art. 4, stk. 4, 5. pkt. bestemmer at »Navnlig må relevante bløde færdigheder ikke undervurderes.«

Bestemmelsen stiler efter forfatterens vurdering formentlig mod det faktum, at de bløde færdigheder oftest foreligger hos kvinder, som er det køn, der efter statistikkerne får mindst i løn sammenlignet med mænd, og forsøger derved formentlig at forebygge eventuel indirekte forskelsbehandling af køn ved at tage højde for inddragelse af denne færdighed som en værdi i arbejdsgiverens lønstruktur, da denne ifølge direktivets præambelbetragtning 13 historisk har været strukturelt undervurderet. En sådan eller tilsvarende bestemmelse er ikke at finde i gældende ret om ligeløn, og vurderes således at skulle medføre en ændring af LLL for at sikre fuld beskyttelse i overensstemmelse med direktivet.

3.1.1.4 Delkonklusion

Det vil herunder vurderes, hvilken betydning direktivets artikel 4, stk. 4 vil have for dansk ret.

Det vurderes på baggrund af ovenstående analyse, at dansk ret i høj grad lever op til direktivets art. 4, stk. 4, idet denne i høj grad er en kodificering af retspraksis og gældende ret på området. Dog indeholder art. 4, stk. 4 indholdsmæssige præciseringer, som tillige indebærer et krav om, at de fire objektive og kønsneutrale kriterier *færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår* nu som udgangspunkt skal indgå i arbejdsgiverens lønstruktur. Selv om der som følge af retspraksis og EU-retningslinjer, allerede efter gældende ret bør tages hensyn til de fire kriterier, hvis de er relevante, vil implementering af direktivet i dansk ret formentlig betyde, at der vil skulle ske en ordlydsmæssig ændring af LLL § 1, stk. 2 og 3. De kriterier, der er opført i art. 4, stk. 4, og kravet om lønstrukturens beskaffenhed, vil således skulle implementeres direkte i lovens ordlyd. Ligeledes vil det formentlig være tilfældet med direktivets art. 4, stk. 4, 5. pkt. om bløde færdigheder. Herudover vil der skulle indføres en regel om, at lønfastsættelseskriterierne skal aftales med lønmodtagerrepræsentanter, hvis sådanne findes, jf. art. 4, stk. 4, 1. pkt.

Endvidere vurderes det, at art. 4, stk. 4 ikke er en væsentlig indskrænkning af arbejdsgiverens ledelsesret til selv at fastsætte, hvilke kriterier, der skal indgå i lønstrukturen i forhold til gældende ret. Dette vurderes som følge af, at arbejdsgiveren efter art. 4, stk. 4 ud over de nævnte kriterier også kan anvende andre kriterier, ligesom der kan tages hensyn til kriterierne

konkrete relevans,⁶⁶ hvilket allerede følger af gældende ret. Ligeledes skal arbejdsgiveren også efter gældende ret anvende objektive og kønsneutrale kriterier, og overholde forbuddet mod direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Det vurderes, at det vil være nærliggende for lovgiver at lade LLL indeholde mulighed for, at implementering også kan ske ved kollektiv overenskomst, som således finder anvendelse i stedet for loven jf. LLL § 1, stk. 4, da nogle overenskomster allerede indeholder kriterier svarende til direktivets, jf. også afsnit 3.1.1.2.2.

Endeligt vurderes det, at art. 4, stk. 4 vil medføre en større retssikkerhed vedrørende bedømmelsen af arbejdets værdi, både for arbejdstagere og arbejdsgivere, idet denne indfører konkrete lovmæssige holdepunkter for bedømmelsen heraf.

3.1.2 Bevis for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, art. 19

Under henvisning til EUDs retspraksis, er der indført en regel i direktivets art. 19, som beskriver rammerne for et gyldigt sammenligningsgrundlag/bevis for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Fastlæggelsen af sammenligningsgrundlaget er afgørende for arbejdstagerens og arbejdsgiverens mulighed for at bevise sin påstand i en ligelønssag. Hverken LLL eller 2006-direktivet indeholder nogen særskilte regler om, hvilket sammenligningsgrundlag, der kan anvendes som bevis for, at der foreligger samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Rammerne for sammenligningsgrundlaget efter gældende ret skal derfor findes i retspraksis.

I de følgende tre delafsnit vil art. 19, stk. 1, 2 og 3 beskrives, hvorefter gældende dansk ret vil blive fastlagt i henhold hertil, og det vil vurderes, hvorvidt dansk ret lever op hertil. Første delafsnit, 3.1.2.1, vil omhandle art. 19, stk. 1, hvorefter det er et krav for sammenligning, at lønnen fastsættes af en og samme kilde. Andet afsnit, 3.1.2.2, vil omhandle art. 19, stk. 2 om muligheden for sammenligning på trods af manglende samtidighed. Tredje afsnit, 3.1.2.3, vil omhandle art. 19, stk. 3 muligheden for sammenligning på et hypotetisk sammenligningsgrundlag. Endelig vil det i afsnit 3.1.2.4 samlet vurderes, hvilken betydning art. 19 vil have for dansk ret.

3.1.2.1 Én og samme kilde

3.1.2.1.1 Direktivet

Art. 19, stk. 1 har følgende ordlyd

»Ved vurderingen af, om kvindelige og mandlige arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, må vurderingen af, om arbejdstagerne befinder sig i en sammenlignelig situation, ikke begrænses til situationer, hvor kvindelige og mandlige arbejdstagere arbejder for samme arbejdsgiver, men skal udvides til at omfatte situationer, hvor en og samme kilde fastsætter lønvilkårene. Der foreligger en og samme kilde, når denne fastsætter de lønelementer, der er relevante for sammenligningen af arbejdstagere.«

3.1.2.1.2 Gældende dansk ret

Direktivets art. 19, stk. 1 fastslår først og fremmest, at sammenligningen kan ske uanset at arbejdstagerne ikke har samme arbejdsgiver, hvis en og samme kilde fastsætter de relevante lønelementer, som skal lægges til grund for sammenligningen. Bestemmelsen afspejler

⁶⁶ Direktivets præambelbet. 26, 1. og 2. del

gældende ret, hvilket kan udledes af blandt andet *Lawrence-sagen*,⁶⁷ som omhandlede rækkevidden af TEUF art. 157 (daværende TEF art. 141, stk. 1). I sagen var spørgsmålet, hvorvidt arbejde, der havde samme værdi, men som var udført af arbejdstagere for forskellige arbejdsgivere, og som ikke havde samme lønfastsættelseskilde, kunne sammenlignes. EUD fastslog i sagens pr. 17, at intet pegede i retning af, at bestemmelsens anvendelsesområde skulle være begrænset til de situationer, hvor mænd og kvinder udfører arbejde for samme arbejdsgiver. Dog kunne anvendelsesområdet ifølge EUD ikke udvides til at omfatte tilfælde, hvor forskellene i lønvilkårene ikke kunne tilskrives en og samme kilde, hvilket EUD begrundede med, at der derved »[...] mangler der en enhed, der er ansvarlig for forskelsbehandlingen, og som kan genoprette ligebehandlingen«. ⁶⁸ I sagen kunne arbejdet således ikke sammenlignes.

Art. 19, stk. 1 fastslår således ligeledes, at sammenligningen kan ske, hvis arbejdstagerne har samme arbejdsgiver, hvilket ligeledes afspejler gældende ret. Sammenligningen kan således efter retspraksis ske på tværs af eksempelvis overenskomster og driftssteder, hvis arbejdstagerne har samme arbejdsgiver. Dette kan udledes af *Enderby-sagen*,⁶⁹ hvor det blev fastslået, at det var i strid med ligelønsreglerne at begrunde lønforskellen mellem køn i, at arbejdstagerne aflønnes efter to forskellige overenskomster, da arbejdstagerne havde en og samme lønfastsættelseskilde i form af samme arbejdsgiver. Ovenstående er ligeledes bekræftet i dansk ret i et ministersvar, hvor det blev gjort klart, at lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn ikke alene kunne begrundes i overenskomstforhold.⁷⁰ I *Royal-copenhagen-sagen*⁷¹ har EUD dog fastslået, at det kan tages i betragtning ved vurderingen af, om lønforskellene skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med køn, at lønnen er fastsat ved kollektive eller lokale forhandlinger.

Forholdet vedrørende samme arbejdsgiver gælder også hvor arbejdstagerne har forskellige driftssteder, hvilket kan udledes af en senere præjudiciel afgørelse fra EUD i *Tesco Stores-sagen* fra 2021,⁷² hvor EUD under henvisning til *Lawrence-sagen*,⁷³ fastslår at TEUF art. 157, også omfatter tilfælde, hvor arbejdstagere med samme arbejdsgiver udfører deres arbejde på forskellige driftssteder.⁷⁴

3.1.2.1.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet

Det vurderes, at dansk ret, som følge af pligten til at fortolke EU-konformt, lever op til direktivets art. 19, stk. 1, som kodificerer gældende ret, da sammenligningsgrundlaget for beviset for arbejdets værdi efter retspraksis omfatter tilfælde, hvor en og samme kilde fastsætter lønnen, enten i form af samme arbejdsgiver, lovbestemmelser eller overenskomster vedrørende løn, der gælder for flere arbejdsgivere, eller når lønvilkår er fastsat centralt for mere end én organisation.

3.1.2.2 Samtidighed

Art. 19, stk. 2 har følgende ordlyd

⁶⁷ Sag 320/00

⁶⁸ Ibid., pr. 17 og 18

⁶⁹ Sag 127/92

⁷⁰ Ministersvar til spg. 9 til L 92, der henviser til bemærkningerne til lov nr. 161, FT-1978, Tillæg A II, sp. 3088-3089

⁷¹ Sag 400/93, pr. 47

⁷² Sag 624/19

⁷³ Sag 320/00, pr. 17 og 18

⁷⁴ Sag 624/19, pr. 36

»Vurderingen af, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, må ikke begrænses til arbejdstagere, der er ansat samtidig med den pågældende arbejdstager.«

Art. 19, stk. 2 fastslår således at sammenligningen kan ske på tværs af nuværende og tidligere beskæftigede arbejdstagere i virksomheden. Dette er i overensstemmelse med gældende ret, hvilket kan udledes af forarbejderne til den nugældende bestemmelse i LLL § 1, stk. 3,⁷⁵ der henviser til *Macarthys-sagen*,⁷⁶ hvor EUD præciserer, at sammenligningen ikke er begrænset til arbejdstagere, der er ansat samtidig med arbejdstageren, hvorefter arbejdstageren fik medhold i, at hendes arbejde kunne sammenlignes med hendes forgængers, en mand, hvis stilling hun tiltrådte.

Det vurderes således at gældende dansk ret lever op til direktivets art. 19, stk. 2.

3.1.2.3 Et hypotetisk sammenligningsgrundlag

3.1.2.3.1 Direktivet

Art. 19, stk. 3 har følgende ordlyd

»Hvis der ikke kan fastslås et reelt sammenligningsgrundlag, kan ethvert andet bevis anvendes til at bevise en påstået lønmæssig forskelsbehandling, herunder statistikker eller en sammenligning af, hvordan en arbejdstager ville blive behandlet i en tilsvarende situation.«

Art. 19, stk. 3 fastslår, at, hvor der er mangel på et faktisk sammenligningsgrundlag, vil det være muligt for arbejdstageren (eller arbejdsgiveren) at anvende ethvert bevis, herunder et hypotetisk sammenligningsgrundlag eller andre faktiske forhold, som giver anledning til at formode (eller modbevise), at der er tale om forskelsbehandling, således at en arbejdstager er blevet behandlet anderledes end en hypotetisk sammenlignelig person af et andet køn ville være blevet behandlet.⁷⁷ Det hypotetiske sammenligningsgrundlag er indført for at fjerne en hindring for ofre for kønsbaseret lønmæssig forskelsbehandling på særligt kønsopdelte sektorer og erhverv, navnlig inden for kvindedominerende sektorer såsom plejesektoren, hvor et krav om et faktisk sammenligningsgrundlag, ville kunne underminere muligheden for at fremsætte krav om lige løn.⁷⁸

Art. 19, stk. 3 lægger således op til et bredt sammenligningsgrundlag i de tilfælde, hvor der ikke kan findes et faktisk sammenligningsgrundlag. Efter art. 19, stk. 1, kan sammenligningen således ske på tværs af arbejdsgivere og organisationsforhold og omfatte *»ethvert andet bevis«*, herunder *»statistikker eller en sammenligning af, hvordan en arbejdstager ville blive behandlet i en tilsvarende situation«*. Efter EU-parlamentets betænkning kunne en sådan sammenligning omfatte *»[...]lønniveau og lønfastsættelseskriterier eller en henvisning til en eksisterende klassifikation baseret på arbejdsmarkedets parters kollektive overenskomster på branche- eller sektorniveau.«*⁷⁹

⁷⁵ Lovforslag nr. L 236, FT. 1991-92, Tillæg A, sp. 5569

⁷⁶ Sag 129/79, pr. 11 og 13

⁷⁷ Direktivets præambelbet. 28

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Bet. om forslag til direktivet, ændringsforslag 23, betragtning 16

3.1.2.3.2 Gældende dansk ret

LLL stiller ikke et eksplicit krav om en faktisk sammenligningsperson, og det er i den juridiske litteratur anerkendt, at en arbejdstager, der føler sig forskelsbehandlet på grund af køn, kan sammenligne sig med en hypotetisk sammenligningsperson som bevis herfor, ligesom en arbejdsgiver tilsvarende kan introducere en hypotetisk sammenligningsperson som bevis for det modsatte.⁸⁰ Dette følger af udviklingen af definitionen af direkte forskelsbehandling i gældende ret, herunder LLL § 1 a, stk. 1, hvorefter direkte diskrimination sker, når en person behandles ringere på grund af sit køn, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. At sammenligningsgrundlet i direktivets art. 19, stk. 3, tager udgangspunkt i denne udvikling, fremgår ligeledes af direktivets præambelbetragtning 28, der henviser til den udvikling, der følger af definitionen af direkte eller indirekte forskelsbehandling i 2006-direktivet.

Det tegner ligeledes på, at der i dansk retspraksis allerede skeles til andre forhold end det faktiske sammenligningsgrundlag, i hvert fald hvad angår statistikker om markedslønnen på området jf. kendelse af den 9. februar 2024.⁸¹ Her bruges følgende udtalelse fra opmændene til støtte for at give arbejdsgiveren medhold i, at lønforskellen ikke er i strid med LLL's regler; »[...] lønforskellen mellem laboranter og teknikere hos indklagede afspejler markedsforholdene, hvor lønforskellen mellem laboranter og teknikere udgør 16 % i laboranternes disfavør«. ⁸² Dommerne anvender derved arbejdsgiverens sammenligning med en generel statistik, og anerkender derved anvendelsen af andre faktiske forhold end en konkret sammenligningsperson til at bevise, at lønforskellen ikke er begrundet i køn.⁸³

Det hypotetiske sammenligningsgrundlag er ligeledes taget op i *Macarthys-sagen*,⁸⁴ hvor EUD dog afviste at tage stilling til spørgsmålet, da tvisten kunne afgøres inden for rammen af fortolkning af TEUF art. 157 uden at tage stilling til dette spørgsmål. Det hypotetiske sammenligningsgrundlag ses ligeledes anerkendt andre steder i europæisk lovgivning, eksempelvis i deltidsdirektivets art. 3, stk. 2.⁸⁵

3.1.2.3.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet

Art. 19, stk. 1 og 2 er i høj grad en kodificering af gældende ret, som er fastlagt hovedsageligt gennem EUD's retspraksis, hvorfor dansk ret, som følge af pligten til at fortolke EU-konformt, vurderes allerede at leve op hertil. Gældende dansk ret lever ifølge den juridiske litteratur som følge af udviklingen i begrebet direkte forskelsbehandling ligeledes op til direktivets art. 19, stk. 3, som må betragtes som en kodificering af gældende ret, idet rækkevidden dog ikke kan klarlægges ud fra bestemmelsens ordlyd, hvilket kan betyde, at bestemmelsen kan gå videre end gældende ret, som ikke synes fuldstændig klar.

3.1.2.4 Delkonklusion

Det vil her vurderes, hvilken betydning implementering af direktivets art. 19 vil få for dansk ret. Da art. 19 i høj grad er en kodificering af gældende ret, vil implementering som udgangspunkt alene få betydning i form af en ordlydsmæssig ændring af LLL.

⁸⁰ Andersen et al., *Ligestillingslovene med kommentarer*, (2020) side 277 og Nielsen, *Dansk arbejdsret*, (2023), s. 278 f.

⁸¹ FV 2022-829

⁸² *Ibid.*, s. 111

⁸³ *Ibid.*, s. 55

⁸⁴ Sag 129/79, pr. 14

⁸⁵ Direktiv 97/81/EF

Dog ses det hypotetiske sammenligningsgrundlag ikke ofte anvendt i dansk retspraksis, og implementering heraf i LLL vil således formentlig skabe et større fokus herpå, og derved en større retssikkerhed vedrørende beviset for arbejde af samme værdi. Da løn i Danmark oftest er fastsat igennem kollektive overenskomster, hvor lønnen fastsættes ud fra en konsensus om det enkelte fags lønniveau, og hvor den enkelte overenskomst kan give plads til yderligere løntillæg igennem lokal forhandling eller lignende, kan en arbejdstageres eller -givers sammenligning med løn i en anden overenskomst medføre en konfrontation på lønfastsættelsen i den gældende overenskomst. Implementeringen af det hypotetiske sammenligningsgrundlag kan derved, ifølge Fagbevægelsens Hovedorganisation medføre, at den løn, der er et resultat af forhandling imellem arbejdsgiver- og arbejdstagerparterne, vil skulle gennemgå en efterregulering af en overenskomstfastsat løn, evt. inden for en sektor.⁸⁶ Dette vil kunne begrænse overenskomsternes råderet og arbejdsgiverens ledelsesret i virksomheden, hvor der normalt vil være forskelle fra organisation til organisation, virksomhed til virksomhed mm., og hvor lønfastsættelse kan være begrundet i historisk forskellige prioriteringer af overenskomstmidler i de forskellige sektorer, konkurrence- og markedsmæssige forhold, geografi mv.⁸⁷ Dette kan medføre, at lønfastsættelsen efter implementeringen af direktivet kan komme til at foregå mindre gennem individuel og lokal kollektiv forhandling, og mere gennem generelle standarder på tværs af overenskomster og arbejdsgivere, uanset om arbejdstageren er organiseret eller ej.

I *Royal-Copenhagen-sagen*⁸⁸ har EUD dog, jf. afsnit 3.1.2.1.2 udtalt, at den nationale retsinstans kan tage det forhold, at lønelementer fastsættes ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan, i betragtning ved vurderingen af, om forskelle mellem gennemsnitslønnen for to grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, på trods af at princippet om lige løn også finder anvendelse på disse forhandlinger. Dette kan, sammenholdt med at der ved vurderingen af sammenligningsgrundlaget tillige kan tages hensyn til konkurrence- og markedsmæssige forhold, geografi mv. betyde, at implementeringens betydning for sammenligningen mindskes ved forhandlingsfastsatte lønstrukturer. De hypotetiske sammenligningers beviskraft må ligeledes i alle tilfælde skulle vurderes i samspillet med hensynet til parternes retssikkerhed.

Det vurderes at være nærliggende for lovgiver, at LLL vil indeholde muligheder for, at implementering kan ske ved kollektiv overenskomst, i overensstemmelse med LLL § 1, stk. 4, eftersom det vil være relevant for overenskomsterne at indeholde en afgrænsning af sammenligningsgrundlaget til brug for bevis i fagretlige sager. Det vurderes ikke at implementeringen vil medføre ændringer i lov om ligebehandlingsnævnet eller i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

3.2 Løngennemsigtighedsbestemmelser

I kommissionens evaluering fra 2020⁸⁹ blev det konstateret, at anvendelsen af princippet om lige løn blandt andet blev hæmmet af manglende løngennemsigtighed, herunder at arbejdstagere ikke har de oplysninger, der er nødvendige for at vurdere, om de kan komme igennem med et krav om lige løn. Dette gælder ifølge evalueringen navnlig oplysninger om lønniveauer for de kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Direktivets bestemmelser om løngennemsigtighed i art. 5, 6, 7, 9 og 10 er et resultat heraf. Art. 5, 6 og 7 vil herunder blive beskrevet og analyseret i samspil med fastlæggelsen af gældende

⁸⁶ Samlenotat, høring FH, s. 20

⁸⁷ Grund- og nærhedsnotat, høring, FA, s. 13, FH, s. 14 og 15.

⁸⁸ Sag 400/93, pr. 46

⁸⁹ Evaluation, 2006/54/EC, conclusions, s. 64 ff.

dansk ret i henhold hertil, hvorefter det vil blive vurderet, om gældende dansk ret lever op til direktivets bestemmelser, samt hvilken betydning direktivets bestemmelser vil have for dansk ret.

3.2.1 Løngennemsigtighed forud for ansættelse, art. 5

I dette afsnit vil direktivets art. 5 om løngennemsigtighed forud for ansættelse først blive beskrevet, hvorefter gældende dansk ret vil blive fastlagt i henhold hertil. Endeligt vil det vurderes, om gældende dansk ret lever op til direktivet, samt hvilken betydning implementering af art. 5 vil få for gældende dansk ret.

3.2.1.1 Direktivet

Kommissionen har anført, at et vigtigt element i afskaffelsen af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn er, at indføre løngennemsigtighed forud for ansættelse.⁹⁰ Direktivets art. 2, stk. 3 fastslår derfor, at direktivet med henblik på art. 5, også finder anvendelse på ansøgere til en stilling. Art. 5 har følgende ordlyd

»1. Ansøgere til en stilling har ret til oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om:

- a) startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier, og som vedrører den pågældende stilling, og*
- b) hvis det er relevant, de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som arbejdsgiveren anvender i forhold til stillingen.*

Sådanne oplysninger skal gives på en sådan måde, at der sikres en informeret og gennemsigtig lønforhandling, såsom i et offentliggjort stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis.

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

3. Arbejdsgiverne sikrer, at stillingsopslag og -betegnelser er kønsneutrale, og at ansættelsesprocesser gennemføres på en ikkediskriminerende måde, for ikke at undergrave retten til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi (»ret til lige løn«).

Baggrunden for bestemmelsen er ifølge direktivets præambelbetragtning 32, at manglende oplysninger om det planlagte løninterval for en stilling skaber en informationsasymmetri, der begrænser forhandlingspositionen for ansøgerne til en stilling. Beskyttelseshensynene bag bestemmelsen er således ifølge præambelen at gøre det muligt for potentielle arbejdstagere at træffe en informeret beslutning om den forventede løn, uden på nogen måde at begrænse arbejdsgiverens eller arbejdstagerens mulighed for at forhandle løn, selv uden for det angivne interval. Ligeledes er hensynet at sikre et udtrykkeligt, kønsneutralt grundlag for lønfastsættelse samt at forhindre undervurdering af løn i forhold til færdigheder og erfaring.⁹¹

Det følger af art. 5, stk. 2, at arbejdsgivere ikke må spørge ansøgere om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold. Denne bestemmelse er, ifølge direktivets

⁹⁰ Direktivets præambelbet. 19

⁹¹ Direktivet, præambelbet. 32

præambelbetragtning 33, indsat for at undgå opretholdelse af en lønforskel mellem kønnene, som følger den enkelte arbejdstager over tid, og derved underminerer retten til lige løn. Dette er ligeledes baggrunden for stk. 3, hvorefter stillingsopslag og -betegnelser skal være kønsneutrale og ansættelsesprocesser skal gennemføres på en ikke-diskriminerende måde. Oplysningerne bør, ifølge direktivets præambelbetragtning 32, gives af arbejdsgiveren eller stilles til rådighed på andens vis. Dette kan ifølge forslaget til direktivet eksempelvis ske i et stillingsopslag, i indkaldelsen til samtale eller direkte fra arbejdsmarkedets parter.⁹²

3.2.1.2 Gældende dansk ret

Hverken LLL eller LBL indeholder regler om jobansøgeres rettigheder i forhold til løngennemsgitghed forud for ansættelse i overensstemmelse med art. 5, stk. 1. Efter ansættelsesbevisloven⁹³ har arbejdstageren ret til en række oplysninger om ansættelsesforholdet, herunder angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet, men denne finder, jf. lovens § 1 alene anvendelse på arbejdstagere, der er i ansættelsesforhold, og derved ikke på ansøgere. Der er således ikke efter gældende dansk ret nogen krav om løngennemsgitghed forud for ansættelse, ligesom der ikke hidtil på EU-plan har fandtes nogen minimumsstandarder for løngennemsgitghed forud for ansættelse.⁹⁴

I forhold til begrænsningen i direktivets art. 5, stk. 2 om, hvad arbejdsgiveren må spørge ansøgeren om i forbindelse med ansættelsen, er udgangspunktet i dansk ret, at antagelsesretten er fri, hvilket er et integreret led i ledelsesretten.⁹⁵ Dette betyder, at arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten som udgangspunkt er fri til at vælge mellem ansøgere ud fra et relativt frit skøn, og skaffe sig oplysninger om ansøgeren, eksempelvis ved spørgsmål til ansøgeren selv og indhentelse af erklæringer fra andre, herunder fra tidligere arbejdsgivere.⁹⁶ Der gælder dog en række begrænsninger heraf i blandt andet databeskyttelsesloven (DBSL),⁹⁷ der gennemfører EU's persondatadirektiv og efterfølgende databeskyttelsesforordningen.⁹⁸ Efter denne skal enhver behandling af personoplysninger have specifik hjemmel i et behandlingsgrundlag. Da lønoplysninger, ifølge forordningens art. 6 og 9 modsætningsvist, ikke kan betragtes som personfølsomme oplysninger, men alene som almindelige personoplysninger,⁹⁹ skal behandlingen heraf alene opfylde det generelle princip om, at indsamling af personoplysninger kun må ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og kun omfatte oplysninger der er relevante for formålet. Dette følger af forordningens art. 5, stk. 1, litra b og c, samt DBSL §§ 5 og 12, og er ligeledes sikret i form af arbejdstagerens integritetsværn. Herudover begrænser LBL's generelle forbud mod at lægge vægt på køn også indsamlingen af oplysninger.

En kommende arbejdsgivers indhentelse af, eller en tidligere arbejdsgivers videregivelse af oplysninger kan således efter en konkret vurdering være i strid med gældende ret. Der er ikke i litteraturen eller praksis eksempler på, at anmodning om oplysninger om ansøgerens lønhistorik i nuværende eller tidligere ansættelsesforhold har været i strid med gældende ret, men det må efter forfatterens vurdering ikke kunne betragtes som et legitimt formål, at indhente oplysninger om ansøgerens forhenværende løn, for at bevare et lønniveau på denne baggrund.

⁹² Forslag til direktivet, s. 12

⁹³ Lov nr. 501 af 16. maj 2023

⁹⁴ Forslag til direktivet, s. 12, art. 5

⁹⁵ Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret (2023), s. 277

⁹⁶ Kristiansen, Den kollektive arbejdsret (2021), s. 376

⁹⁷ LBK nr. 289 af 08/03/2024

⁹⁸ Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret (2023), s. 269

⁹⁹ Forordning 2018/679

Dette kommer dog an på en konkret vurdering, hvorfor det ikke kan udelukkes at en indhentning heraf efter gældende ret kan betragtes som legitimt.¹⁰⁰

Efter art. 5, stk. 3, skal arbejdsgiveren sikre, at stillingsopslag og -betegnelser er kønsneutrale, og at ansættelsesprocesser gennemføres på en ikkediskriminerende måde. Kønsneutralitet og ikke-diskriminerende ansættelsesprocesser er i dansk ret beskyttet i LBL §§ 2 og 6. Efter LBL § 2, som gennemfører art. 14, stk. 1, litra a, i 2006-direktivet, skal arbejdsgiveren behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, og efter LBL § 6, må der ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

3.2.1.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet og betydningen heraf

Det vurderes at gældende dansk ret ikke lever op til direktivets art. 5, stk. 1 og 2 om løngennemsigtighed forud for ansættelse. Art. 5, stk. 1 og 2 indfører derved nye forpligtelser i gældende dansk ret, som vil kræve en lovmæssig ændring af LLL, eventuelt således at ansøgeren kan modtage oplysninger om det indledende lønniveau eller lønintervallet for den pågældende stilling samt relevante bestemmelser i en eventuel kollektive overenskomst, ved indkaldelse til jobsamtalen eller på anden måde forud for ansættelse.

Ligeledes vurderes det at art. 5, stk. 2 indskrænker arbejdsgiverens frie antagelsesret som integreret led i ledelsesretten, ud over hvad der gælder efter gældende ret da det fastslås, at arbejdsgiveren fremover ikke må spørge om ansøgerne om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold. Det kommer således ikke længere an på en konkret vurdering, hvorvidt disse spørgsmål er legitime. Dette begrænser dog ikke arbejdsgiverens mulighed for at forhandle sig til en passende løn uden for det angivne løninterval. Herudover vil arbejdsgiveren fremover være forpligtet til at udarbejde dokumenter med oplysninger om startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier, og som vedrører den pågældende stilling, samt de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som arbejdsgiveren anvender i forhold til stillingen, hvilket tillige må betragtes som en yderligere indskrænkning i arbejdsgiverens ledelsesret.

Det vurderes derimod at dansk ret lever op til art. 5, stk. 3 om kønsneutrale om stillingsopslag og -betegnelser ved bestemmelserne i LBL §§ 2 og 6, der således ikke vil medføre ændringer i gældende ret.

3.2.2 Gennemsigtighed i lønfastsættelsen og lønudviklingspolitik, art. 6

I dette afsnit vil direktivets art. 6 om løngennemsigtighed i arbejdstagerens lønfastsættelse og lønudviklingspolitik blive beskrevet, hvorefter gældende dansk ret vil blive fastlagt i henhold hertil. Endelig vil det vurderes, om gældende dansk ret lever op til direktivets art. 6, samt hvilken betydning art. 6 vil have for dansk ret.

3.2.2.1 Direktivet

Art. 6 har følgende ordlyd:

»1. Arbejdsgiveren skal gøre det let for sine arbejdstagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte arbejdstagernes løn, lønniveauer og lønudvikling. Disse kriterier skal være objektive og kønsneutrale.

¹⁰⁰ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse i ansættelsesforhold, 2023

2. Medlemsstaterne kan undtage arbejdsgivere med færre end 50 arbejdstagere fra forpligtelsen vedrørende lønudviklingen i stk. 1.«

Arbejdsgivere skal ifølge denne bestemmelse gennem gennemsigtighed i lønfastsættelsen og lønudviklingspolitik, gøre det let for sine arbejdstagere at få adgang til de objektive og kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte arbejdstagernes løn, lønniveauer og lønudvikling, og dermed til at vurdere, hvorvidt aflønning sker på en ikke-diskriminerende måde.

Ved lønudvikling forstås, ifølge præambelbetragtning 35, den proces, hvorved en arbejdstager bevæger sig til et højere lønniveau. Kriterier vedrørende lønudvikling kan ifølge præambelbetragtningen blandt andet omfatte den individuelle indsats, kompetenceudvikling og anciennitet.

Lønniveau bør ifølge direktivets art. 3, stk. 1, litra b, og præambelbetragtning 22, udtrykkes som årlig bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn. Det bør ifølge præambelbetragtningen være muligt at basere beregningen af lønniveauet på den faktiske løn, der er fastsat for arbejdstageren, uanset om den fastsættes årligt, månedligt, pr. time eller på anden vis.

Da art. 6, stk. 1 kan være uforholdsmæssig byrdefuld for navnlig mikrovirksomheder og små virksomheder,¹⁰¹ er det efter art. 6, stk. 2 overladt til medlemsstaterne at undtage arbejdsgivere med færre end 50 arbejdstagere fra forpligtelsen vedrørende lønudvikling. Dette kan eksempelvis være ved at give dem mulighed for alene at stille lønudviklingskriterier til rådighed efter anmodning fra arbejdstagerne.¹⁰² Herudover opfordrer Kommissionen medlemsstaterne til, som en afhjælpende foranstaltning, at stille brugsklare modeller til rådighed for at hjælpe mikro- og små virksomheder med at overholde forpligtelsen.¹⁰³

3.2.2.2 Gældende dansk ret

Der har ikke hidtil i hverken dansk lovgivning eller EU-lovgivning været et krav om, at arbejdsgiverne skal gøre det let for sine arbejdstagere at få adgang til de kriterier, som anvendes til at fastsætte arbejdstagernes løn, lønniveauer og lønudvikling. Derimod er kriterier for lønfastsættelse, lønniveauer og lønudvikling i dansk ret i høj grad reguleret i overenskomster. Herunder vil dansk ret blive fastlagt i henhold til først krav om tilgængelighed for lønfastsættelseskriterier og lønniveau, og herefter for lønudvikling.

3.2.2.2.1 Løn og lønniveau

Som det er redegjort for i afsnit 2.1.4, er ca. 80 procent af de danske arbejdstagere medlem af en fagforening. Som følge heraf foregår størstedelen af lønfastsættelsen og lønforhandlingerne i dansk ret ved overenskomstmæssige og lokale lønforhandlinger. Hvis ansættelsen ikke er omfattet af en overenskomst, kan arbejdsgiver og arbejdstager frit aftale lønnen inden for rammerne af aftaleretten.¹⁰⁴

På det private arbejdsmarked baserer overenskomsternes lønregler sig overordnet på enten aflønning efter præstationer (præstationsløn) eller efter tid (tidløn).¹⁰⁵ Ved præstationsløn

¹⁰¹ Udgør i henhold til Kommissionens henstilling af 6. maj 2003, art. 2, stk. 2 og 3, virksomheder som beskæftiger under 50 personer.

¹⁰² Direktivets præambelbet. 35

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret (2023), s. 305

¹⁰⁵ Kristiansen, Den kollektive arbejdsret (2021), s. 350 f.

fastsættes lønnens størrelse ud fra generelle mindstelønninger og prislister, og vil afhænge af præstationen/arbejdsresultatet.¹⁰⁶

Ved tidløn fastsættes lønnen oftest efter en forholdsvis lav mindsteløn (mindstelønsats), der typisk vil være baseret på enten time- eller månedsløn, og som forudsættes suppleret med en række personlige tillæg (minimal- og mindstelønssystem). Lønnen kan dog også fastsættes ensartet på et relativt højt niveau for alle arbejdstagere på området med eventuelle tillæg (normalløn).¹⁰⁷ Førstnævnte er den mest anvendte lønfastsættelsesmetode i dag,¹⁰⁸ og ses eksempelvis i Industriens Overenskomst. Denne indeholder en mindstelønssats, hvorefter den individuelle løn skal aftales, og årligt drøftes, mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Her skal den individuelle løn afspejle arbejdstagerens kvalifikationer og indsats, jf. overenskomstens §§ 22 og 23.

Det ses også, at mindste- og minimallønsoverenskomster på funktionærområdet ikke fastlægger nogen mindstelønsats, men alene foreskriver generelle kriterier for lønfastsættelsen og en procedure for lønforhandlingen. Dette ses eksempelvis i Industriens Funktionæroverenskomst, som ikke indeholder en mindstelønssats, men hvor lønnen derimod ifølge overenskomstens § 3, stk. 2 skal fastsættes ud fra arbejdstagerens indsats, kvalifikationer, stillingens indhold og ansvar. Herudover skal arbejdstagerens løn overvejes mindst en gang årligt, jf. § 3, stk. 3.

Lønfastsættelseskriterierne i Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 2 er anvendt i Ligelønsnævnets sag 1/2021,¹⁰⁹ som er afsagt på baggrund af Industriens Funktionæroverenskomst, der har implementeret LLL i bilag 27. Sagen er refereret under afsnit 3.1.1.1.2, hvor Dansk Erhverv blandt andet udleder af afgørelsen, at det efter praksis er et krav, at virksomheder skal kunne redegøre klart for, hvordan lønnen er sammensat.¹¹⁰ Dette redegørelseskrav kan ligeledes udledes af retspraksis ved en skærpet/omvendt bevisbyrde i tilfælde af uigennemskuelige lønfastsættelsessystemer. Dette ses i U 2009.2993 H og *Danfoss-sagen*¹¹¹, jf. herved også afsnit 3.1.1.1.2, der desuden fastslår at lønfastsættelseskriterierne herudover også skal være objektive og kønsneutrale, hvilket ligeledes kan udledes af LLL § 1 a, stk. 1 og 2 om forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Dansk Erhvervs udledning må herefter betragtes som korrekt, og kravet må ligeledes kunne udstrækkes til også at omfatte kriterier for fastsættelse af lønniveau, eftersom beregningen heraf, jf. direktivets præambelbetragtning 22, skal kunne baseres på den faktiske løn.

Ifølge ansættelsesbevislovens § 3, stk. 2, nr. 10,¹¹² skal arbejdsgiveren skal give arbejdstageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder om den gældende eller aftalte løn, som arbejdstageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri. Det kan dog ikke udledes heraf, at arbejdsgiveren også er forpligtet til at give oplysninger om selve kriterierne for fastsættelsen af den aftalte løn og tillæg mm.

Ud fra retspraksis kan der således udledes et krav om, at arbejdsgivere klart skal kunne redegøre for, hvordan arbejdstagerens løn, herunder lønniveau, er sammensat, samt at dette skal

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret (2023), s. 308 f.

¹⁰⁸ Ibid. s. 309

¹⁰⁹ Ligelønsnævnets sag 1/2021

¹¹⁰ Dansk Erhverv, ”Virksomhed frifundet for ligelønskrav på 800.000 kr.”

¹¹¹ Sag 109/88

¹¹² Lov nr. 501 af 16. maj 2023

være på baggrund af objektive og kønsneutrale kriterier. Dog kan der ikke heraf udledes et krav om, at arbejdsgiverne i almindelighed er forpligtede til at gøre det let for sine arbejdstagere at få adgang til disse kriterier, selv om disse kan fremgå af kollektive overenskomster.

3.2.2.2 Lønudvikling

Der er ofte en overenskomstsikret, men ikke lovsikret, ret for arbejdstageren til en årlig lønforhandling mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Lønforhandlingerne kan ske gennem lønmodtagerrepræsentanter eller gennem arbejdsgiverens individuelle forhandlinger med den enkelte arbejdstager.¹¹³ Der kan i overenskomster være krav om at virksomhederne udarbejder en lønpolitik til brug herfor, og overenskomsten kan sætte en skabelon til rådighed herfor.¹¹⁴ Overenskomstparterne kan alene vejlede medlemmerne generelt i form af procedureregler og den generelle lønudvikling eller lønpolitik på området forud for forhandlingerne, så længe parterne ikke lægger bånd på forhandlingerne.¹¹⁵ Dette ses fastslået i Arbejdsrettens dom af 7. februar 1980, hvor organisationen måtte orientere medlemmerne om en generel lønpolitik, men ikke måtte henstille dem til at søge denne realiseret.¹¹⁶ Det synes derimod ikke at fremgå af hverken lov eller overenskomster, hvilke kriterier, der skal anvendes til at fastsætte arbejdstagernes lønudvikling. Eventuelle krav på gennemsigtighed i lønudvikling i dansk ret, fremgår således, hvis de findes, af overenskomsterne, og ikke af lov.

3.2.2.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet

Der findes efter gældende ret allerede et krav om, at arbejdsgivere skal kunne redegøre for, hvordan arbejdstagerens løn er sammensat, samt om, at kriterierne herfor skal være objektive og kønsneutrale, jf. *Danfoss-sagen*, U 2009.2669 H og Ligelønsnævnets sag 1/2021. Direktivets art. 6 indfører dog yderligere et krav om, at det skal være let for arbejdstagerne at få adgang til disse lønfastsættelseskriterier, herunder kriterier for lønudvikling, samt at disse skal være objektive og kønsneutrale. Kriterierne for lønfastsættelse kan i dansk ret fremgå af overenskomster, hvilket gør dem let tilgængelige for organiserede arbejdstagere, som har adgang hertil, ligesom der ofte i overenskomsterne er krav om årlige lønforhandlinger, og kan være krav om lønpolitikker i virksomhederne. Der er dog ingen lovmæssige krav om, at arbejdstagere skal have let tilgængelig adgang til disse kriterier, og især uorganiserede arbejdstagere mangler således en sådan adgang. Overenskomsterne går således ofte længere end loven på dette område, hvorfor især uorganiserede arbejdstagere mangler sikring af denne adgang. Det vurderes således, at dansk ret ikke lever op til direktivets art. 6.

Implementeringen af direktivet vil som følge heraf medføre en lovmæssig ændring af LLL, ligesom det vil være nærliggende for lovgiver at lade LLL indeholde muligheder for at implementering kan ske ved kollektiv overenskomst, i overensstemmelse med LLL § 1, stk. 4, eftersom flere overenskomster allerede lever op til direktivet.

Implementeringen kan tillige betyde, at kravet skal indskrives i ansættelsesbevisloven i forlængelse af lovens § 3, stk. 2, nr. 10, således at også kriterierne for den aftalte løn mm. skal oplyses på ansættelsesbeviset. Det vil dog formentlig være tilstrækkeligt at implementere art. 6 i LLL, således at disse oplysninger ikke skal indskrives i ansættelsesbeviset, men gøres tilgængelig på anden vis, henset til, at dansk ret som regel benytter sig af minimumsimplementering.¹¹⁷

¹¹³ Kristiansen, Den kollektive arbejdsret (2021), s. 352 f.

¹¹⁴ F.eks. Dansk Industri, Skabelon og vejledning til lønpolitik på arkitektområdet

¹¹⁵ Kristiansen, Den kollektive arbejdsret (2021), s. 353 f.

¹¹⁶ AT 1980/8

¹¹⁷ Europaudvalget 2015-16, Principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering

Lønfastsættelsen er som udgangspunkt omfattet den frie aftaleret, og den frie ledelsesret. Arbejdsgiverens pligt til fremover at have en let tilgængelig beskrivelse af de objektive og kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte arbejdstagernes løn, lønniveauer og lønudvikling, må således vurderes at være en indskrænkning i arbejdsgiverens ledelsesret.

Kravet om kriterier for lønudvikling i art. 6, stk. 1, skal efter stk. 2 i hvert fald omfatte arbejdsgivere, der har mere end 50 arbejdstagere. Der er dog intet til hinder for, at lov eller kollektive overenskomster indeholder mere gunstige bestemmelser for arbejdstagerne, og derved indfører tilsvarende regler for arbejdsgivere med færre end 50 arbejdstagere jf. direktivets art. 27, stk. 1. Dansk ret har generelt en skillelinje på 35 arbejdstagere af hensyn til linket mellem reglerne om kønsopdelt lønstatistik i LLL § 5 a, og lov om information og høring.¹¹⁸ Det kunne således være oplagt at undtage arbejdsgivere med færre end 35 arbejdstagere fra forpligtelsen vedrørende lønudviklingen i stk. 1, muligvis med pligt til alene at gøre oplysningerne tilgængelige, hvis arbejdstageren anmoder herom, jf. direktivets præambelbetragtning 35. Staten eller arbejdsmarkeds parter kunne hertil udarbejde skabeloner for lønudvikling og lønfastsættelse i overensstemmelse med dem, som allerede findes, for således at leve op til opfordringen fra Kommissionen i direktivets præambelbetragtning 35 om, at hjælpe mikro- og små virksomheder med at overholde forpligtelsen.

3.2.3 Ret til oplysninger, art. 7

Direktivets art. 7 omhandler først og fremmest arbejdstagerens ret til at anmode om og modtage præcise og fuldstændige oplysninger om sit eget og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som deres. Herudover indeholder art. 7 en underretnings- og oplysningspligt for arbejdsgiveren, samt en ret for arbejdstageren til at videregive sine lønoplysninger.

I de følgende fire afsnit, vil gældende dansk ret blive fastlagt med udgangspunkt i art. 7, hvorefter det vil blive vurderet, hvorvidt dansk ret lever op hertil. Første afsnit, 3.2.2.1, vil omhandle arbejdstagerens ret til at anmode om og skriftligt modtage oplysninger. Afsnit 3.2.2.2 vil omhandle indholdet af de oplysninger, som arbejdstageren har ret til at modtage, samt opdelingen af arbejdstagerne efter køn og kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Afsnit 3.2.2.3 vil omhandle arbejdsgiverens underretnings- og oplysningspligt, og afsnit 3.2.2.4 vil omhandle arbejdstagerens ret til videregivelse af sine lønoplysninger. Endelig vil det i en opsamlende delkonklusion i afsnit 3.2.2.5, vurderes, hvilken betydning implementering af direktivets art. 7 vil have for dansk ret.

Først skal der dog kort redegøres for LLL § 5 a, som vil blive anvendt i de følgende afsnit til at fastlægge gældende dansk ret. Gældende dansk ret vil blive fastlagt med udgangspunkt heri, da denne bestemmelse er den eneste i LLL, som regulerer arbejdstagerens lovkrav på oplysninger om løn opdelt efter køn. Efter LLL § 5 a skal arbejdsgivere med mere end 35 arbejdstagere, heraf mindst 10 mænd og 10 kvinder med samme jobfunktion (baseret på DISCO-08 systemet, jf. stk. 3),¹¹⁹ enten udarbejde en lønredegørelse, en kønsopdelt lønstatistik eller anvende en kønsopdelt lønstatistik, som Danmarks Statistik (herefter DS), Dansk Arbejdsgiverforening eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening uden beregning udarbejder på baggrund af lønindberetninger, som arbejdsgiveren i forvejen foretager,¹²⁰ jf. lovbekendtgørelse om Danmarks Statistik § 8.¹²¹ Arbejdsgiveren kan efter LLL § 5 a, stk. 6, efter aftale med

¹¹⁸ Ministersvar til spørgsmål nr. 32 til L 89

¹¹⁹ DISCO-koden er en 6-cifret kode, der beskriver den enkelte medarbejders jobfunktion, jf. 2006-vejledningen

¹²⁰ 2006-vejledningen

¹²¹ LBK nr. 610 af 30/05/2018

arbejdstagerne, udarbejde en lønredegørelse i stedet for lønstatistikken, hvilket dog ikke vil blive berørt yderligere her, eftersom denne ikke indeholder oplysninger om den faktiske løn til sammenligning mellem køn, som er omdrejningspunktet i art. 7. Efter LLL § 1, stk. 5, finder § 5 a ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

3.2.3.1 Arbejdstagerens ret til at anmode om og skriftligt modtage oplysninger

I dette afsnit vil direktivets art. 7, stk. 1 og 2 om arbejdstagerens ret til at anmode om og skriftligt modtage oplysninger om lønniveauer fra arbejdsgiveren blive beskrevet, hvorefter gældende dansk ret vil blive fastlagt i henhold hertil. Endeligt vil det vurderes, om gældende dansk ret lever op til art. 7, stk. 1 og 2.

3.2.3.1.1 Direktivet

Direktivets art. 7, stk. 1 og 2 har følgende ordlyd

»1. Arbejdstagere har ret til i overensstemmelse med stk. 2 og 4 at anmode om og skriftligt modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi som deres.

2. Arbejdstagere skal have mulighed for at anmode om og modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, gennem deres arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. De skal også have mulighed for at anmode om og modtage oplysningerne gennem et ligebehandlingsorgan.

Hvis de modtagne oplysninger er upræcise eller ufuldstændige, skal arbejdstagerne have ret til personligt eller gennem deres arbejdstagerrepræsentanter at anmode om yderligere og rimelige præciseringer og nærmere oplysninger vedrørende alle de fremlagte oplysninger og modtage et begrundet svar.«

Det følger af direktivets art. 7, stk. 1 og 2, at arbejdstagere har ret til »at anmode om og skriftligt modtage« oplysningerne. Dette indebærer således en ret for arbejdstageren til både at anmode om, og rent faktisk at modtage, oplysningerne. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at arbejdstagerne har de nødvendige oplysninger til at vurdere, om de aflønnes på en ikke-diskriminerende måde i forhold til andre arbejdstagere i samme organisation, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som dem.¹²² Den følgende fastlæggelse af gældende dansk ret i henhold hertil vil som nævnt tage udgangspunkt i LLL § 5 a.

3.2.3.1.2 Gældende dansk ret

LLL § 5 a indeholder en pligt for arbejdsgivere til at anvende den kønsopdelte lønstatistik til »til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden«. Det fremgår ikke af LLL § 5 a, hvordan arbejdstagerne skal informeres og høres, herunder hvilke rettigheder og pligter bestemmelsen pålægger henholdsvis arbejdstageren og arbejdsgiveren. For at finde ud af dette, vil de relevante forarbejder og kilder, der ligger til grund for loven, blive undersøgt herunder.

¹²² Direktivets præambelbet. 11

I forlængelse af indførelsen af LLL § 5 a ved lovændringen i 2006,¹²³ udstedte Beskæftigelsesministeriet Vejledning til virksomheder om kønsopdelt lønstatistik (herefter 2006-vejledningen).¹²⁴ Det fremgår heraf, at virksomhederne i forbindelse med den årlige udarbejdelse af den kønsopdelte lønstatistik efter LLL § 5 a, skal informere de ansatte om denne, herunder eventuelt lønmodtagerrepræsentanterne i samarbejdsudvalg, hvor et sådant er nedsat.¹²⁵ LLL § 5 a har siden 2006 gennemgået flere ændringer, men blev ifølge bemærkningerne til seneste ændring i 2016, ført tilbage til de regler, som var gældende i 2006,¹²⁶ hvorfor vejledningen fortsat er et relevant fortolkningsbidrag til bestemmelsen.

Rammerne for samarbejdsudvalg har traditionelt været knyttet til eksistensen af overenskomst-mæssige samarbejdsaftaler,¹²⁷ men findes nu tillige i lov om information og høring.¹²⁸ Loven har implementeret Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagere i EU.¹²⁹ Loven finder anvendelse på virksomheder med mindst 35 ansatte, jf. lovens § 2, og har til formål at sikre, at arbejdstagere informeres og høres om spørgsmål af væsentlig betydning for deres ansættelse, jf. § 1. Hvor en tilsvarende pligt følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, finder denne dog anvendelse i stedet for loven, jf. stk. 3.

Ifølge lov om information og høring § 4, stk. 1, har arbejdsgiveren pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at give arbejdstagerne fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden. Det fremgår ikke af lovens § 4 eller af LLL, om oplysningerne i lønstatistikken efter LLL § 5 a, kan betragtes som værende af væsentlig betydning for arbejdstagernes ansættelse, og dermed om statistikken er omfattet af pligten efter § 4 i lov om information og høring. Det fremgår dog som ovenfor nævnt af bemærkningerne til lovændringen i 2016, at regeringen med lovforslaget ønskede at føre reglerne om kønsopdelt lønstatistik tilbage til det niveau, der var gældende i 2006.¹³⁰ Efter disse regler var de virksomheder, som var omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, tillige omfattet af reglerne i lov om information og høring.¹³¹ Således skulle samarbejdet om kønsopdelt lønstatistik reguleres af de generelle regler i lov om information og høring, hvilket således tillige må formodes at være tilfældet i gældende ret. Dette bekræftes i et ministersvar under Ligestillingsudvalget 2015-16, hvor beskæftigelsesministeren udtaler, at lovgiver med linket mellem lov om information og høring og reglerne om kønsopdelt lønstatistik i LLL § 5 a, stk. 1, har defineret kønsopdelt lønstatistik som værende af væsentlig betydning for de ansatte.¹³² Pligten til information og høring i LLL § 5 a, stk. 1 må som følge heraf fortolkes således, at arbejdstagerne skriftligt, evt. via samarbejdsudvalg eller lønmodtagerrepræsentanter, har ret til at modtage oplysningerne i den kønsopdelte lønstatistik efter LLL § 5 a, med hjemmel i lov om information og høring § 4, jf. § 1, hvis arbejdsgiveren er omfattet jf. § 2.

Loven bygger i stor udstrækning på Samarbejdsaftalen mellem DA og FH (tidligere LO)¹³³ (herefter Samarbejdsaftalen),¹³⁴ som er en integreret del af Hovedaftalen mellem DA og FH

¹²³ Lov nr. 562 af 09/06/2006

¹²⁴ 2006-vejledningen

¹²⁵ Ibid. s. 3

¹²⁶ Lovforslag som fremsat: Folketidende A, FT 2015-2016. nr. L 89, (lovforslag), s. 3, afsnit 1

¹²⁷ Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret (2023), s. 142 f.

¹²⁸ Lov nr. 303 af 02/05/2005

¹²⁹ Direktiv om information og høring, 2002/14/EF

¹³⁰ Lovforslag som fremsat: Folketidende A, FT 2015-2016. nr. L 89, (lovforslag), s. 3, afsnit 1

¹³¹ Ibid., s. 10, enkelte bestemmelser til nr. 8

¹³² Ministersvar spørgsmål nr. 27 og 28 til L 89

¹³³ Hasselbalch, Informations- og samrådsloven med kommentarer (2005), s. 50 f.

¹³⁴ Samarbejdsaftalen mellem DA og FH (tidligere LO)

(tidligere LO).¹³⁵ Et centralt element i samarbejdsaftaler generelt er, at arbejdsgivere med mere end 35 arbejdstagere skal etablere samarbejdsudvalg, som er et fælles samarbejdsorgan mellem ledelse og arbejdstagere på arbejdspladsen.¹³⁶ Arbejdsgivere, der er omfattet af Samarbejdsaftalen, forpligtes således af denne i stedet for lov om information og høring, jf. lovens § 3, og forpligtes således også af Samarbejdsaftalens tillægsaftale om ligebehandling og integration.¹³⁷ Tillægsaftalens § 4 forpligter virksomhedens ledelse til at informere samarbejdsudvalg og nedsatte ligestillingsudvalg om forhold, der har betydning for arbejdet med ligebehandling i virksomheden. Omfattede arbejdsgivere vil således med hjemmel i Samarbejdsaftalen og tillægsaftalen, være forpligtet til at oplyse arbejdstagere om den kønsopdelte lønstatistik i LLL § 5 a.

Hvis virksomheden ikke har et samarbejdsudvalg, fordi hverken arbejdsgiver eller arbejdstager begærer dette, har virksomheden en selvstændig pligt til at opfylde direktivets og lovens regler om information og høring af arbejdstagerne.¹³⁸ Efter lov om information og høring §§ 4, stk. 1 og 6, kan information og høring i mangel på samarbejdsudvalg og lønmodtagerrepræsentanter, ske gennem udvalgte repræsentanter af samtlige arbejdstagere, der er ansat på virksomheden.

I henhold til direktivets art. 7, stk. 1 har arbejdstageren ret til at modtage oplysningerne efter anmodning. Efter 2006-vejledningen, skal lønstatistikken efter LLL § 5 a »gøres tilgængelig«¹³⁹ for arbejdstagerne, og efter lov om information og høring § 4, stk. 2, 1. pkt., jf. stk. 1, skal oplysningerne gives »[...] jævnligt og på passende tidspunkter, så lønmodtagerrepræsentanterne har ajourførte informationer om virksomhedens situation«. Arbejdsgiverens oplysningspligt efter lov om information og høring kræver således ingen særlig anmodning fra arbejdstageren, men der må der efter § 4, stk. 2 kunne indfortolkes en forpligtelse til, at oplysningerne i hvert fald skal gives årligt, eftersom den kønsopdelte lønstatistik efter LLL § 5 a, stk. 1 udsendes årligt, og arbejdsgiveren derved har pligt til at ajourføre arbejdstageren herom ved hver udgivelse.

Endvidere indeholder art. 7, stk. 1 et skriftlighedskrav, hvorefter arbejdstagerne har ret til at modtage oplysningerne skriftligt. Efter lov om information og høring § 4, stk. 2, 2. pkt. skal oplysningerne efter stk. 1 om muligt foreligge i skriftlig form. Selv om skriftlighedskravet i dansk ret har en mere vag formulering end direktivets, må dansk ret formodes at stille samme krav om skriftlighed som direktivet, da statistikkerne allerede foreligger skriftligt, og derved er mulige at foreligge i skriftlig form.

Endelig indeholder direktivets art. 7, stk. 2, 2. del, en ret for arbejdstagerne til at anmode om yderligere og rimelige præciseringer, samt nærmere oplysninger og en begrundelse, såfremt de modtagne oplysninger efter stk. 1 er upræcise eller ufuldstændige. Efter lov om information og høring § 4, stk. 1, skal der gives fyldestgørende oplysninger. Det fremgår dig ikke, hvad konsekvensen af, at oplysningerne ikke er fyldestgørende er, hvilket dog formentlig må antages være krav på yderligere oplysninger, således disse bliver fyldestgørende, eller bøde efter LLL § 6 b for manglende overholdelse af LL § 5 a, stk. 1. Der kan dog ikke efter dansk ret kræves en begrundelse.

¹³⁵ Hovedaftalen mellem (DA) og FH (tidligere LO)

¹³⁶ Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret (2023), s. 139 f.

¹³⁷ Tillæg om ligebehandling og integration til Samarbejdsaftalen

¹³⁸ Andersen et al., Ligestillingslovene med kommentarer (2020), s. 348

¹³⁹ 2006-vejledningen

3.2.3.1.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet

Efter direktivets art. 7, stk. 2 skal arbejdstagerne have mulighed for at anmode om og modtage oplysningerne i stk. 1, gennem deres lønmodtagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis samt gennem et ligebehandlingsorgan. Det har således ikke med direktivet været hensigten at ændre national ret og/eller praksis om samarbejdsudvalg og lønmodtagerrepræsentanter, som således vurderes at leve op til direktivet. Direktivet tilføjer dog en mulighed for, at oplysningerne tillige kan modtages gennem et ligebehandlingsorgan, samt en ret for arbejdstageren til at anmode om yderligere og rimelige præciseringer samt nærmere oplysninger og en begrundelse, såfremt de modtagne oplysninger efter stk. 1 er upræcise eller ufuldstændige, hvilket ikke er en mulighed efter dansk ret. Det vurderes således, at dansk ret ikke lever op til denne del af direktivets art. 7, stk. 2.

Efter direktivets art. 7, stk. 1 skal oplysningerne gives til arbejdstagerne, hvis de fremsætter anmodning herom. Efter dansk ret skal oplysningernes gives jævnlige og være tilgængelige uanset om arbejdstagerne anmoder herom. Det vurderes således, at arbejdstageren efter begge regelsæt har ret til at modtage ajourførte oplysninger, enten ved anmodning eller jævnlige og ved generel tilgængelighed. Det vurderes som følge heraf, at formålet med art. 7, om at give arbejdstagerne de nødvendige oplysninger til at vurdere, om de aflønnes på en ikke-diskriminerende måde i forhold til andre arbejdstagere i samme organisation, må antages at blive fulgt i begge regelsæt. Dansk ret må desuden formodes at gå videre end direktivet, da arbejdstagerne efter dansk ret ikke blot har ret til at modtage oplysningerne efter anmodning, men altid har adgang til disse, samt ret til at blive hørt herom.

3.2.3.2 Krav til indholdet af oplysningerne og opdeling af arbejdstagerne

Følgende afsnit vil først beskrive direktivets art. 7, stk. 1 om hvilke oplysninger arbejdstageren har ret til at modtage, samt opdelingen af arbejdstagere. Herefter vil gældende dansk ret fastlægges i henhold hertil. Endeligt vil det vurderes, om gældende dansk ret lever op til art. 7, stk. 1.

3.2.3.2.1 Direktivet

Efter direktivets art. 7, stk. 1, har arbejdstagerne ret til at anmode om og modtage oplysninger om *»deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi som deres.«*

Først og fremmest skal det undersøges, hvad oplysningen om det individuelle lønniveau i art. 7, stk. 1 indebærer. Som anført i afsnit 3.2.2.1 bør lønniveau udtrykkes som årlig bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn, jf. art. 3, stk. 1, litra b. Det individuelle lønniveau må således skulle forstås som en oplysning om den enkelte arbejdstagers årlige bruttoløn og tilsvarende bruttotimeløn. Denne oplysning kan arbejdstageren herefter bruge til sammenligning med de gennemsnitlige lønniveauer inden for organisationen, da begge dele således udtrykkes ens.

Oplysningerne i art. 7, stk. 1 om de *»gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi som deres«*, formodes at indebære oplysninger om lønniveauer opdelt i overensstemmelse med definitionen af *»kategori af arbejdstagere«* i direktivets art. 3, stk. 1, litra h, som er *»arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikkevil-kårlig måde på grundlag af de ikkediskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i art. 4, stk. 4, af arbejdstagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis«*. De

gennemsnitlige lønniveauer må således antages at udgøre gennemsnittet af den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn for arbejdstagere i den givne kategori inden for organisationen, opdelt efter køn.

3.2.3.2.2 Gældende dansk ret

Først vil dansk ret fastlægges i henhold til direktivets krav til indholdet af oplysningerne. Ifølge LLL § 5 a, stk. 3, skal den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1, vise lønforskellen mellem mænd og kvinder. Såfremt arbejdsgiveren modtager en kønsopdelt lønstatistik efter LLL § 5 a fra DS, indeholder denne, ifølge DS, oplysninger om selve lønforskellen mellem mænd og kvinder i procent, samt oplysninger om arbejdsfunktion, jobstatus, og antallet af mænd og kvinder der indgår i statistikkerne.¹⁴⁰ Det ligger til grund, at lønstatistikker udarbejdet af arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgiveren selv, indeholder tilsvarende oplysninger. Lønstatistikken efter LLL § 5 a, indeholder således ikke oplysninger om arbejdstagernes individuelle og gennemsnitlige lønniveauer i overensstemmelse med direktivets definition.

Det er efter dansk ret muligt for arbejdstageren at se sin egen individuelle løn på sit ansættelsesbevis, jf. ansættelsesbevislovens § 3, stk. 2, nr. 10,¹⁴¹ eller på sin lønseddel. Arbejdstageren vil således formentlig herudfra kunne udlede sit individuelle lønniveau i henhold til direktivet, da lønniveauet, jf. direktivets præambelbetragtning 22, skal kunne baseres på den faktiske løn. Der er altså ikke efter dansk ret krav om, at arbejdsgiveren skal give arbejdstageren oplysninger om både arbejdstagerens individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, men arbejdstageren vil efter dansk ret formentlig kunne udlede sit individuelle lønniveau af sit ansættelsesbevis eller af sin lønseddel.

Herefter fastlægges gældende dansk ret i henhold til direktivets opdeling af arbejdstagere. Efter LLL § 5 a, skal medarbejdergrupperne opgøres efter den 6-cifrede DISCO-kode¹⁴² eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Efter LLL § 5 b, har en arbejdstager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode efter LLL § 5 a, ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren. Arbejdstageren vil således kunne identificere sin medarbejdergruppe i lønstatistikken ud fra denne kode. DISCO-koden må betragtes som en god indikator til at identificere og kategorisere arbejdstagere, der udfører samme arbejde, men kan dog ikke betragtes som et redskab, der kan kategorisere arbejdstagere med samme arbejde eller arbejde af samme værdi i overensstemmelse med art. 7, stk. 1, da terminologien om arbejde og arbejdsfunktioner i DISCO-kodesystemet og i LLL ikke er den samme.¹⁴³

Endelig finder LLL § 5 a alene anvendelse på arbejdsgivere, der ikke er undtaget efter stk. 2, og som beskæftiger mindst 35 arbejdstagere, hvorimod direktivets art. 7 finder anvendelse på alle arbejdsgivere. Direktivet tager i det hele taget særlige hensyn til små- og mellemstore virksomheder,¹⁴⁴ hvilket blandt andet ses i direktivets præambelbetragtning 34. Efter denne bør længennemsigthedsforanstaltningerne og den administrative og økonomiske byrde herved begrænses og tilpasses af hensyn til virksomhedens størrelse og antal ansatte arbejdstagere. Direktivets art. 7 må dog formodes at finde anvendelse på alle arbejdsgivere uanset antallet af arbejdstagere, da der ikke findes en undtagelse hertil.

¹⁴⁰ Bilag 2

¹⁴¹ Lov nr. 501 af 16/05/2023

¹⁴² DS, DISCO-08 i lønstatistikken

¹⁴³ Andersen et al., Ligestillingslovene med kommentarer (2020), s. 351 ff.

¹⁴⁴ I henhold til Kommissionens henstilling af 6. maj 2003

3.2.3.2.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet

Det vurderes ud fra ovenstående, at de oplysninger, som arbejdstageren har ret til at modtage efter gældende dansk ret, ikke lever op til direktivets art. 7, stk. 1, eftersom arbejdstageren efter dansk ret alene har mulighed for at se den gennemsnitlige lønforskel, hvorimod det efter art. 7 vil være muligt for arbejdsgiveren at se den konkrete lønforskel mellem denne og gennemsnittet. Herudover lever opdelingen af arbejdstagerne og kravene til omfattede arbejdsgivere ligeledes ikke op til direktivet.

3.2.3.3 Arbejdsgiverens underretnings- og oplysningspligt

I det følgende afsnit, vil det blive undersøgt, hvorvidt dansk ret lever op til direktivets art. 7, stk. 3 og 4 om arbejdsgiverens underretnings- og oplysningspligt. Først vil direktivets art. 7, stk. 3 og 4 blive beskrevet, hvorefter dansk ret vil blive fastlagt i henhold til hertil. Endeligt vil det vurderes, om dansk ret lever op til direktivet.

3.2.3.3.1 Direktivet

Direktivets art. 7, stk. 3 og 4 har følgende ordlyd

»3. Arbejdsgivere underretter hvert år alle arbejdstagere om deres ret til at modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, og om de skridt, som arbejdstageren skal tage for at udøve denne ret.

4. Arbejdsgivere giver de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, inden for en rimelig frist, men under alle omstændigheder senest to måneder efter den dato, hvor anmodningen fremsættes.«

Den processuelle bestemmelse i direktivets art. 7, stk. 3, henviser til de skridt som er beskrevet i stk. 2, hvorefter arbejdstageren kan anmode om og modtage oplysningerne gennem arbejdstagerrepræsentanter eller gennem et ligebehandlingsorgan.

3.2.3.3.2 Gældende dansk ret

Efter den ligelønslov, som var gældende i 2014,¹⁴⁵ havde arbejdsgiveren efter § 5 a, stk. 4, nr. 1 og 2 pligt til at underrette arbejdstagerne om, at virksomheden var omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik senest 2 måneder efter at statistikken var modtaget eller udarbejdet, samt til at give arbejdstagerne oplysningerne heri senest 2 måneder efter deres anmodning herom. Denne bestemmelse blev dog ophævet ved lovændring i 2016,¹⁴⁶ og det fremgår af bemærkningerne hertil i lovforslaget, at forholdet i stedet skulle reguleres efter de generelle regler i lov om information og høring.¹⁴⁷ Da der ikke i lov om information og høring findes en underretningspligt svarende til art. 7, stk. 3, må det antages at arbejdsgiverne ikke kan forpligtes hertil efter dansk ret.

I forhold til art. 7, stk. 4, fremgår det af § 4, stk. 2 i lov om information og høring, at oplysningerne efter stk. 1 skal gives *»jævnligt og på passende tidspunkter, så lønmodtagerrepræsentanterne har ajourførte informationer om virksomhedens situation«*. Der må heri kunne indfortolkes en forpligtelse for arbejdsgiveren til at give oplysningerne i hvert fald årligt, jf. ligeledes afsnit 3.2.2.1.

¹⁴⁵ Lov nr. 513 af 26. maj 2014

¹⁴⁶ Lov nr. 116 af 09. februar 2016

¹⁴⁷ Lovforslag som fremsat: Folketidende A, FT 2015-2016. nr. L 89, (lovforslag), s. 10, til nr. 8,

3.2.3.3.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet

Det vurderes ud fra ovenstående, at dansk ret ikke lever op til underretningspligten i direktivets art. 7, stk. 3. Herudover vurderes det, ud fra en formålsfortolkning¹⁴⁸ af art. 7, stk. 4, hvorefter formålet må være at give arbejdstagerne ajourførte oplysninger, til brug for sammenligning af løn inden for organisationen, at dansk ret lever op til direktivets art. 7, stk. 4, selvom der ikke i dansk ret findes en 2-måneders frist. Dette er tilfældet da oplysningerne efter dansk ret skal give jævnlige og på passende tidspunkter, herunder formentlig årligt, og det vurderes som følge heraf, at arbejdstagerne altid vil have ajourførte oplysninger, da lønnen formentlig ikke ændres markant på et år.

3.2.3.4 Arbejdstagerens videregivelse af oplysningerne

Det følger af art. 7, stk. 5, at arbejdstagere ikke må forhindres i at oplyse deres løn med henblik på at håndhæve princippet om ligeløn. Efter art. 7, stk. 6 kan arbejdsgiveren dog kræve, at oplysningerne efter art. 7, bortset fra arbejdstagerens egen løn eller eget lønniveau, ikke bliver anvendt til andet formål end til at udøve retten til lige løn.

Efter LLL § 2 a, har arbejdstageren alene ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold til enhver uden et bestemt formål med videregivelsen, således at arbejdsgiveren ikke må anvende øvrige oplysninger om løn end sine egne til andre formål end at udøve deres ret til lige løn. Det vurderes som følge heraf, at dansk ret lever op til direktivets art. 7, stk. 5 og 6.

3.2.3.5 Delkonklusion

Som følge af ovenstående kan det konkluderes, at gældende dansk ret ikke lever op til direktivets art. 7, stk. 1 – 3, men derimod formentlig til art. 7, stk. 4 – 6. Implementering af direktivet vil derfor medføre en ændring af gældende ret om arbejdstagerens ret til oplysninger om sit individuelle og de gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn for arbejdstagere med samme arbejde eller arbejde af samme værdi som dem.

Ændringen kan formentlig begrænses til at angå LLL, som således vil supplere retten til oplysningerne i lov om information og høring. Implementeringen vil indebære, at der skal indføres nye rettigheder for arbejdstagerne til, *at* modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi som deres, *at* anmode om yderligere og rimelige præciseringer og nærmere oplysninger samt en begrundelse, såfremt de modtagne oplysninger er upræcise eller ufuldstændige, samt årligt *at* modtage oplysninger om de skridt, som arbejdstageren skal tage for at udøve denne ret. Endvidere vil der skulle indføres en adgang til for arbejdstageren at modtage oplysningerne gennem et ligebehandlingsorgan.

Eftersom arbejdstagerens ret til oplysninger efter LLL § 5 a er implementeret i flere overenskomster, vil det ligeledes være nærliggende for lovgiver at lade LLL indeholde en mulighed for, at implementering af retten til oplysninger efter art. 7 ligeledes kan ske gennem kollektive overenskomster, i overensstemmelse med LLL § 1, stk. 4 og 5.

Endeligt vil ovenstående medføre en indskrænkning af arbejdsgiverens ledelsesret, da art. 7 er en skærpelse af arbejdsgiverens oplysningspligt om løn overfor arbejdstagerne, samt en skærpelse af opdelingen af arbejdstagerne efter grupper af arbejdstagere med samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Endvidere vil arbejdsgiveren være forpligtet til årligt at underrette

¹⁴⁸ Garde et al., Forvaltningsret, Almindelige emner (2022), s. 156 f. og s. 161 f. samt Bønsing, Almindelig forvaltningsret (2023), s. 47

arbejdstagerne om de skridt, som arbejdstageren skal tage for at udøve denne ret. Byrden, men derved ikke indskrænkningen i ledelsesretten, vil dog kunne mindskes markant, såfremt staten og/eller arbejdsmarkedsparter udarbejder værktøjerne til udarbejdelse af oplysningerne og opdelingen af arbejdstagerne i overensstemmelse med kommissionens opfordring i direktivets præambelbetragtning 34, 1. del og 65, sådan som det i høj grad allerede er tilfældet i gældende dansk ret ved de kønsopdelte lønstatistikker efter LLL § 5 a.

3.3 Bevisbyrde

3.3.1 Overgang af bevisbyrde, art. 18

I det følgende afsnit vil direktivets art. 18, stk. 1 og 2 om overgang af bevisbyrde blive beskrevet, hvorefter dansk ret vil blive fastlagt i henhold hertil. Herefter vil det vurderes, om dansk ret lever op til art. 18, samt hvilken betydning denne vil have for dansk ret. Art. 18, stk. 3 – 5 undlades af hensyn til specialets omfang.

3.3.1.1 Direktivet

Direktivets art. 18, stk. 1 og 2 har følgende ordlyd;

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

2. Medlemsstaterne sikrer, at det i forbindelse med administrative eller retslige procedurer vedrørende en påstået direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling, hvor en arbejdsgiver ikke har gennemført løngennemsigtighedsforpligtelserne i art. 5, 6, 7, 9 og 10, påhviler arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har fundet en sådan forskelsbehandling sted.

Dette stykkes første afsnit finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at overtrædelsen af forpligtelserne i art. 5, 6, 7, 9 og 10, var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning.

[...]«

Art. 18, stk. 1 fastslår, at udgangspunktet er, at bevisbyrden mellem arbejdstager og arbejdsgiver er delt. Stk. 2, åbner dog op for, at bevisbyrden kan overgå til arbejdsgiveren, uden at arbejdstageren har løftet sin del af bevisbyrden, hvis arbejdsgiveren ikke har gennemført direktivets løngennemsigtighedsforpligtelser. Stk. 2, 2. led indeholder en undtagelse hertil, såfremt arbejdsgiverens overtrædelse var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning.

3.3.1.2 Gældende dansk ret

I modsætning til øvrig dansk procesret, hvor udgangspunktet er ligefrem bevisbyrde, er udgangspunktet i sager om ligebehandling og lige løn, at bevisbyrden er delt. Dette følger af dansk rets implementering af 2006-direktivets art. 19, stk. 1, som bygger på

bevisbyrdedirektivet.¹⁴⁹ Den delte bevisbyrde i løngennemsi g tighedsdirektivets art. 18, stk. 1 viderefører således 2006-direktivets art. 19, stk. 1 om delt bevisbyrde.

Reglen om delt bevisbyrde i sager om lige løn i dansk ret følger af LLL § 6, stk. 2. Efter denne påhviler det således modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, hvis en person, der anser sig for krænket, jf. LLL § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Der er ikke i hverken i EU-lovregler eller i de danske ligelønsregler nogen præcisering af, hvilke faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at er sket forskelsbehandling på grund af køn, og således ingen klar regel om, hvornår den delte bevisbyrde overgår til arbejdsgiveren. EUD og de danske retsinstan ser har dog gennem retspraksis udviklet en praksis herom, hvilket kan udledes af nedenstående domme.

Først og fremmest viser retspraksis, at arbejdstagerens bevisbyrde lettes, og arbejdsgiverens bevisbyrde skærpes, således at domstolene er mere tilbøjelige til at lade bevisbyrden overgå til arbejdsgiveren, når arbejdsgiverens lønstruktur er uigennemskuelig, jf. nedenfor.

I *Danfoss-sagen*¹⁵⁰ fastslog EUD, at bevisbyrden skulle overgå til arbejdsgiveren, da dennes lønstruktur var helt uigennemskuelig, og da arbejdstageren på grundlag af et forholdsvis omfattende personmateriale godtgjorde, at gennemsnitslønnen for kvindelige arbejdstagere var lavere end for mandlige. Denne praksis blev fulgt i *Royal Copenhagen-sagen*,¹⁵¹ hvor arbejdsgiveren blev pålagt bevisbyrden for, at lønforskellene mellem mænd og kvinder ikke skyldtes forskelsbehandling på grund af køn, da det ikke var gennemskueligt, hvilke faktorer der havde betydning for fastsættelsen af en variabel del af arbejdstagernes løn. Bevisbyrden overgik til arbejdsgiveren på trods af, at domstolen udtalte, at arbejdstageren ikke havde løftet sin del af bevisbyrde ved den blotte konstatering af, at gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, der overvejende bestod af kvinder, var væsentlig lavere end gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, der overvejende bestod af mænd, der udførte arbejde af samme værdi. Sagen bygger på *opmandskendelse af 19. marts 1996*,¹⁵² hvor ufaglærte og akkordaflønnede malere og drejere fremstillede keramiske produkter. Ved sammenligningen blev de to gruppers arbejde tillagt samme værdi, og da lønfastsættelsen var uigennemskuelig, overgik bevisbyrden til arbejdsgiveren.

Ovenstående praksis om lettelse af arbejdstagerens bevisbyrde, samt overgang af bevisbyrden til arbejdsgiveren i tilfælde af uigennemskuelige lønstrukturer, er senere bekræftet af EUD i *Brunnhofersagen*.¹⁵³ I denne sag omtalte EUD arbejdsgiverens uigennemskuelige lønstruktur som en særlig omstændighed, der kan medføre, at bevisbyrden vendes, med den begrundelse, at dette er nødvendigt for ikke at fratage arbejdstagerne ethvert effektivt middel til at søge ligelønsprincippet gennemført, eftersom en uigennemskuelig lønstruktur kan medføre, at den kvindelige arbejdstager ikke er i stand til at vurdere sammensætningen af sin løn i forhold til dennes mandlige kolleger.¹⁵⁴

¹⁴⁹ Direktiv 97/80/EF

¹⁵⁰ Sag 109/88, pr. 16 og afgørelsen

¹⁵¹ Sag 400/93

¹⁵² Opmandskendelse af 19. marts 1996

¹⁵³ Sag 381/99

¹⁵⁴ Ibid., pr. 54 – 56

Ovenstående EU-praksis ses ligeledes fulgt i dansk praksis i Højesterets afgørelse i U 2009.2993 H, hvor flertallet udtalte, at de krav, der måtte stilles til arbejdsgiverens bevis for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, skærpes som følge af, at der ikke forelå skriftlige retningslinjer eller lignende, som belyste de principper, som lønfastsættelsen byggede på, samt at der ikke forelå skriftligt materiale, som belyste, hvordan lønnen for arbejdstagerne var blevet fastsat, jf. også afsnit 3.1.1.1.2.

Ligelønsnævnets kendelse af 5. december 2021¹⁵⁵ viser modsat, at det ikke er tilstrækkeligt for arbejdstageren til at påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, at arbejdstagere af forskelligt køn får forskellig løn for det samme arbejde, hvis arbejdsgiverens lønstruktur gennemskuelig, objektiv og kønsneutral. Kendelsen er afsagt på baggrund af i Industriens Funktionæroverenskomst, som har implementeret LLL i bilag 27, herunder reglen om delt bevisbyrde i lovens § 6, stk. 2, som er direkte gengivet i bilaget § 5, stk. 2. Det ses i kendelsen, at det allerede indgår i vurderingen af arbejdstagernes bevis, om arbejdsgiverens lønstruktur er gennemskuelig, i overensstemmelse med ovenstående praksis. Dansk Erhverv udleder blandt andet af afgørelsen, at det efter praksis er et krav, at virksomheder skal kunne redegøre klart for, hvordan lønnen er sammensat, hvilket som før omtalt må anses for korrekt og i overensstemmelse med gældende ret.¹⁵⁶

3.3.1.3 Vurdering af om dansk ret lever op til direktivet

Det vurderes på baggrund af ovenstående, at dansk ret lever op til direktivets art. 18, stk. 1, da LLL § 6, stk. 2 allerede indeholder en bevisbyrde-regel, som svarer til art. 18, stk. 1 om delt bevisbyrde, som således fortsat må betragtes som udgangspunktet i ligelønssager.

Det vurderes ligeledes, at gældende dansk ret overordnet lever op til direktivets art. 18, stk. 2 om overgang af bevisbyrde, da art. 18, stk. 2 i høj grad kodificerer gældende ret jf. ovenfor omtalte retspraksis, ved at indføre en regel om, at bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, når dennes lønstruktur er uigennemskuelig. Ved henvisningen i art. 18, stk. 2, 1. pkt. til direktivets løngennemsigthedsbestemmelser i art. 5, 6, 7, 9 og 10 præciseres det dog i direktivet, hvad der skal til for, at bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, og derved hvornår der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling. Art. 18, stk. 2 præciserer og indskærper således, at arbejdsgiverens manglende gennemførelse af løngennemsigthedsforpligtelserne allerede skaber en formodning for forskelsbehandling i henhold til art. 18, stk. 1 og LLL § 6, stk. 2. I sådanne tilfælde påhviler det, jf. art. 18, stk. 2, arbejdsgiveren at bevise, at lønmæssig forskelsbehandling ikke har fundet sted. Dette er ligeledes i overensstemmelse med Kommissionens fortolkning af *Danfoss-sagen*,¹⁵⁷ hvorefter bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, når et lønfastsættelsessystem er helt uigennemskueligt, uanset om arbejdstageren påviser, at der foreligger en tilsyneladende lønmæssig forskelsbehandling.¹⁵⁸ Det vurderes således, at art. 18, stk. 2 præciserer og skærper bevisbyrde-reglerne i forhold til gældende dansk ret, hvilket tillige støttes af regeringens vurdering af direktivets lovgivningsmæssige konsekvenser.¹⁵⁹

En undtagelse hertil fremgår dog af art. 18, stk. 2, 2. pkt., hvorefter 1. pkt. ikke finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren kan bevise, at overtrædelsen var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning. Der er ikke i præambelen eller andet til direktivet konkrete fortolkningsbidrag til denne undtagelse, hvorfor det er uklart, hvad denne omfatter, og det må således være op til de

¹⁵⁵ Ligelønsnævnets sag 1/2021

¹⁵⁶ Dansk Erhverv ”Virksomhed frifundet for ligelønkrav på 800.000 kr.”

¹⁵⁷ Sag 109/88

¹⁵⁸ Direktivet præambelbet. 52

¹⁵⁹ Grund- og nærhedsnotat, afsnit 7.1

nationale domstole samt EUD at fastlægge, hvad der skal til, for at en overtrædelse af løngennemsigtighedsforpligtelserne må anses for åbenbart uforsætlig eller af mindre betydning. Dette kunne dog tænkes at indebære mindre uforsætlige tidsmæssige forsinkelser eller fejl i de opgivne lønoplysninger, således at bevisbyrden alene vendes, hvis en lønstruktur er helt uigenkendskuelig, eller hvis arbejdsgiverne forsætligt har forsøgt at forsinke processen eller opgive forkerte eller ufyldstgørende oplysninger. Art. 18, stk. 2, 2. pkt. bidrager således til den konkrete vurdering af lovertrædelsens betydning.

Implementering af reglen om omvendt bevisbyrde i art. 18, stk. 2, vurderes således at ville medføre en ændring af LLL, ligesom det vil være nærliggende for lovgiver at lade LLL indeholde muligheder for at implementering kan ske ved kollektiv overenskomst, i overensstemmelse med LLL § 1, stk. 4, således at bevisbyrdereglen også overholdes i de faglige systemer. Implementeringen vil dog alene have en mindre betydning for overgang af bevisbyrden efter gældende ret set i forhold til den praksis, som allerede er fulgt af EUD og de danske retsinstanser.

Endeligt vil præciseringen og skærpelsen af bevisbyrdereglerne medføre større retssikkerhed for arbejdsgivere og arbejdstagere i forhold til, hvornår den delte bevisbyrde overgår til arbejdsgiveren, samt et større incitament for arbejdsgiveren til at overholde gennemsigtighedsforpligtelserne.

4 Konklusion

Formålet med specialet har været at undersøge løngennemsigtighedsdirektivet og dets betydning for dansk ret. Det kan konkluderes, at direktivet i høj grad kodificerer og præciserer gældende ret vedrørende begrebet samme arbejde eller arbejde af samme værdi samt bevisbyrdereglerne, mens det indfører nye løngennemsigtighedsforpligtelser.

For det første lever gældende dansk ret op til direktivets bestemmelser om bedømmelsen af, og beviset for, samme arbejde eller arbejde af samme værdi i direktivets art. 4 og 19. Direktivets art. 4, stk. 4 kodificerer gældende ret gennem retspraksis og EU-retningslinjer, som generelt lever op til direktivets krav, selvom visse præciseringer og ændringer, vil skulle implementeres for at opnå fuld overensstemmelse. Art. 19 kodificerer ligeledes gældende ret, der også allerede tillader sammenligninger ved én og samme lønfastsættelseskilde, på tværs af tid og på baggrund af hypotetiske sammenligningsgrundlag. Implementeringen vil dog formentlig skabe et øget fokus på det hypotetiske sammenligningsgrundlag, hvilket kan medføre ændringer i praksis og lønfastsættelser i gældende ret. Bestemmelsernes ordlyd vil ligeledes skulle implementeres ved lov.

For det andet indfører direktivets løngennemsigtighedsbestemmelser en række nye rettigheder for både ansøgere og arbejdstagere, samt en række nye forpligtelser for arbejdsgivere, herunder en ret til for ansøgere til en stilling at modtage oplysninger om startlønnen eller intervallet herfor til den pågældende stilling, samt en ret for alle arbejdstagere til at modtage oplysninger om blandt andet lønfastsættelseskriterier, lønudvikling og lønniveauer. Dette vil øge løngennemsigtigheden og retssikkerheden, samt gøre det muligt at afsløre forskelsbehandling i lønstrukturene i en virksomhed eller organisation.

For det tredje bevarer direktivet udgangspunktet om delt bevisbyrde i overensstemmelse med LLL § 6, stk. 2, men indfører ligeledes omvendt bevisbyrde ved overtrædelse af direktivets løngennemsigtighedsbestemmelser. Bestemmelsen kodificerer derved i høj grad gældende ret,

men vil medføre en præcisering og skærpelse af overgangen af bevisbyrden til omvendt bevisbyrde ved uigennemskuelige lønstrukturer, hvilket vil medføre større retssikkerhed for parterne.

Endeligt kan det således sammenfattende konkluderes, at direktivet vil øge arbejdstagernes mulighed for at gennemskue, hvorvidt der foreligger forskelsbehandling i lønstrukturerne i en virksomhed eller organisation, samt øge retssikkerheden vedrørende begrebet »arbejde af samme værdi«, på trods af, at direktivet i høj grad kodificerer gældende ret. Herudover vil reglen om overgang af bevisbyrde, sikre, at bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling. Samlet vil de behandlede bestemmelser øge retssikkerheden for arbejdsgivere og arbejdstagere, og styrke anvendelsen af princippet om lige løn i dansk ret for arbejdstagerne. Implementeringen vil tillige medføre lovmæssige ændringer, der formodes at kunne begrænses til LLL, hvor det vil være nærliggende at lade denne indeholde muligheder for at implementering af bestemmelserne ligeledes kan ske ved kollektiv overenskomst, i overensstemmelse med LLL § 1, stk. 4 og 5.

5 Litteraturliste

5.1 Bøger

Andersen, Agnete L., Ruth Nielsen, Kirsten Precht, og Christina D. Tvarnø: Ligestillingslovene med kommentarer, Bind 2, 7. udg., Djøf Forlag, København 2020.

Bønsing, Sten: Almindelig forvaltningsret, 5. udgave 2023

Evald, Jens: Juridisk teori, metode og videnskab. 3. udg., 2024

Garde, Jens, Søren Højgaard Mørup, Jørgen Albæk Jensen, Orla Friis Jensen, Helle Bødker Madsen, Karsen Revsbech og Ole Terkelsen: Forvaltningsret, Almindelige emner, 7. udgave, 2022

Hasselbalch, Ole: Informations- og samrådsloven med kommentarer, 1. udg. 2005

Hasselbalch, Ole under medvirken af Natalie Videbæk Munkholm, Lærebog i ansættelsesret og personalejura, 6. udgave, 2019

Kristiansen, Jens Den kollektive arbejdsret, 4. udgave, 2021

Kristiansen, Jens: Grundlæggende arbejdsret, 6. udgave, 2023

Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, 5. udgave, 2023

5.2 Love og bekendtgørelser

Ansættelsesbevisloven, Lov nr. 501 af 16. maj 2023 (Gældende)

Databeskyttelsesloven (DBSL), LBK nr. 289 af 8. marts 2024, Bekendtgørelse af lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger, (databeskyttelsesloven) med de ændringer, der følger af lov nr. 1783 af 28. december 2023 og § 1 i lov nr. 1784 af 28. december 2023 (Gældende)

Ligebehandlingsloven (LBL), lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.) LBK nr. 645 af 8. juni 2011 som ændret ved lov nr. 553 af 18. juni, lov nr. 217 af 5. marts 2013 og lov nr. 1709 27. december 2018 (Gældende)

Ligelønsloven af 1976, lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder (Historisk)

Ligelønsloven af 2006, lov nr. 562 af 9. juni 2006 om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Historisk)

Ligelønsloven af 2014, lov nr. 513 af 26. maj 2014, om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Historisk)

Ligelønsloven af 2016, lov nr. 116 af d. 9. februar 2016 om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Historisk)

Ligelønsloven (LLL), af 2019 LBK nr. 156 af 22. februar 2019, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008, med de ændringer, der følger af lov nr. 513 af 26. maj 2014 og lov nr. 116 af 9. februar 2016 (Gældende)

Lov om Danmarks Statistik, LBK nr. 610 af 30. maj 2018, jf. lovbekendtgørelse nr. 599 af 22. juni 2000 med de ændringer, der følger af § 81 i lov nr. 431 af 6. juni 2005, § 155 i lov nr. 1336 af 19. december 2008, § 1 i lov nr. 1272 af 16. december 2009, § 17 i lov nr. 579 af 1. juni 2010, § 68 i lov nr. 1231 af 18. december 2012 og lov nr. 146 af 28. februar 2018 (Gældende)

Lov om information og høring, lov nr. 303 af 2. maj 2005 (Gældende)

5.3 Danske forarbejder mm.

Bemærkninger til lovforslag nr. L 236 af den 21. februar 1992 om ændring af lov om ligestilling mellem mænd og kvinder og lige løn mellem mænd og kvinder, FT 1991-92, tillæg A, sp. 5567 - 5572

Lovforslag som fremsat, bemærkninger til lovforslag nr. L 89 til Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder, Folketidende A, FT 2015-2016. Tilgængeligt her: https://www.ft.dk/ripdf/samling/20151/lovforslag/189/20151_189_som_fremsat.pdf

Ministersvar til spørgsmål 9, optaget i betænkning afgivet af arbejdsmarkedsudvalget den 24. januar 1986 til lovforslag L 92 om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder, sp. 614, der i svaret henviser til bemærkningerne til lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder, FT-1978, Tillæg A II, sp. 3088-3089. Tilgængeligt her: https://www.folketingstidende.dk/samling/19851/lovforslag/L92/19851_L92_betaenkning.pdf

Ministersvar spørgsmål nr. 1 og 2 til lovforslag nr. L 17 til lov om information og høring af lønmodtagere, stillet af Ole Hasselbach, Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, 24. marts 2005. Tilgængeligt her: <https://www.ft.dk/samling/20042/lovforslag/L17/spm/1/svar/148559/150289.pdf>

Ministersvar spørgsmål nr. 8, der henviser til spg. 27 og 28 til L 89, Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder, stillet af Ligestillingsudvalget 2015-2016 i brev af 22. januar 2016. Tilgængeligt her: <https://www.ft.dk/samling/20151/lovforslag/L89/spm/8/svar/1294412/1591905.pdf>
<https://www.ft.dk/samling/20151/lovforslag/L89/spm/28/svar/1294851/1592449.pdf>

Ministersvar til spørgsmål nr. 32 til L 89, Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder, stillet af Ligestillingsudvalget 2015-2016 i brev af 26. januar 2016. Tilgængeligt her: <https://www.ft.dk/samling/20151/lovforslag/L89/spm/32/svar/1294861/1592460.pdf>

5.4 Direktiver, direktivforslag, betænkninger og henstillinger

Betænkning om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 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, A9-0056/2022, 22.3.2022 - (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD)). Reference: **Bet. om forslag til direktivet**

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Reference: **2006-direktivet**

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2023/970 (EU) 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. Reference: **Direktivet**

Forordning 2018/679 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). Reference: **Forordning 2018/679**

Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 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, Bruxelles, den 5. marts 2021, 6750/21. Reference: **Forslag til direktivet**

Kommissionens henstilling af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder 2003/361/EF. Reference: **Kommissionens henstilling af 6. maj 2003**

Kommissionens henstilling af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (2014/124/EU). Reference: **Kommissionens henstilling af 7. marts 2014**

Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder. Reference: **Ligelønsdirektivet**

Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn. Reference: **Bevisbyrdedirektivet**

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS - Bilag: Rammeaftale om deltidsarbejde. Reference: **Deltidsdirektivet**

Rådets direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i EU. Reference: **Direktiv om information og høring, 2002/14/EF**

5.5 Overenskomster og samarbejdsaftaler

Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH, tidligere LO) af 1973 med ændring pr. 1. marts 1981, 1. marts 1987 og 1. januar 1993 Tilgængelig her: <https://www.da.dk/globalassets/overenskomst-og-arbejdsret/hovedaftalen> Reference: **Hovedaftalen mellem DA og FH, tidligere LO**

Industriens Funktionæroverenskomst, 2023 – 2025. Tilgængelig her: <https://www.co-industri.dk/produkter/industriens-funktionaeroverenskomst-2023-2025>

Industriens Overenskomst, 2023 – 2025. Tilgængelig her: <https://www.co-industri.dk/produkter/industriens-overenskomst-2023-2025>

Samarbejdsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og LO, (nu Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)), 13. udgave, 2006. Tilgængelig her: <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/03/4012samarbejdsaftalen2006.pdf>. Reference: **Samarbejdsaftalen**

Tillæg til Samarbejdsaftalen: 8. Aftale fra 2007 om ligebehandling og integration – tillægsaftale til samarbejdsaftalen. Tilgængelig her: <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/03/4012samarbejdsaftalen2006.pdf>, s. 18. Reference: **Tillæg om ligebehandling og integration til Samarbejdsaftalen**

5.6 Vejledninger og rapporter

Arbejdsdokument fra kommissionens tjenestegrene resumé af rapporten om konsekvensanalysen, Ledsagedokument til forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 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, Bruxelles, den 4. marts 2021 SWD(2021) 42 final. Reference: **Arbejdsdokument fra kommissionens tjenestegrene**

Beskæftigelsesministeriet, Arbejde i Danmark - en guide til det danske arbejdsmarked, maj 2006. Reference: **Arbejde i Danmark - en guide til det danske arbejdsmarked**

Beskæftigelsesministeriet, Grund- og nærhedsnotat om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi (løngennemsigtighedsdirektivet), Dokumentdato: 30-03-2021, Europaudvalget 2021, KOM (2021) 0093 - Bilag 1. Reference: **Grund- og nærhedsnotat**

Beskæftigelsesministeriet, Samlenotat vedr. bindende løngennemsigtighedstiltag, Dokumentdato: 24-11-2022, Europaudvalget 2021 KOM (2021) 0093 final - Bilag 9. Reference: **Samlenotat**

Commission staff working document evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value', Brussels, 5.3.2020 SWD(2020) 50 final. Reference: **Evaluation, 2006/54/EC**

Dansk Industri, 24.04.23, Skabelon og vejledning til lønpolitik på arkitektområdet, udarbejdet af DI og FAOD, DM (JA), KF og TL. Kan tilgås her: <https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2023/4/skabelon-og-vejledning-til-lonpolitik-pa-arkitektområdet/>. Reference: **Dansk Industri, Skabelon og vejledning til lønpolitik på arkitektområdet**

Datatilsynet, Vejledning, Databeskyttelse i ansættelsesforhold, marts 2023. Tilgængelig her: <https://www.datatilsynet.dk/Media/0/8/Vejledning%20om%20databeskyttelse%20i%20forbindelse%20med%20ans%03%a6ttelsesforhold.pdf>. Reference: **Datatilsynets vejledning om databeskyttelse i ansættelsesforhold, 2023**

Meddelelse fra kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg, EU's handlingsplan 2017-2019, Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle. COM/2017/0678 final. Reference: **EU's handlingsplan 2017-2019**

Meddelelse fra kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025 (COM (2020) 152 final af 5.3.2020). Reference: **Strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025**

ILO, Lige løn for lige arbejde – uanset køn, en trin for trin guide, udgivet af fiu-ligestilling med tilladelse fra international labour office (ilo), dansk oversættelse af Jan Halfdan Petersen af International Labour Organization (ILO), Geneve: Promoting equity, gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide, 2008. Reference: **ILO, Lige løn for lige arbejde – uanset køn**

Principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering, Europaudvalget 2015-16 EEU Alm.del Bilag 146, notat. Tilgængelig her: <https://www.ft.dk/samling/20151/alm-del/euu/bilag/146/1573973.pdf>. Reference: **Europaudvalget 2015-16, Principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering**

Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (COM(2013) 861 final). Reference: **Report on the application of Directive 2006/54/EC**

Vejledning til virksomheder om kønsopdelt lønstatistik af 12. december 2006, Beskæftigelsesministeriet, VEJ nr. 10563, (Gældende). Reference: **2006-vejledningen**

5.7 Artikler

Danmarks Statistik (DS), ”DISCO-08 i lønstatistikken, v2:2012”, Gyldig fra: 1. januar 2012. Tilgængelig her: <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disco-loen>. Reference: **DS, DISCO-08 i lønstatistikken**

Dansk Erhverv, ”Virksomhed frifundet for ligelønskrav på 800.000 kr.” 04. JANUAR 2023. Tilgængeligt her: <https://www.danskerhverv.dk/presse-og-nyheder/nyheder/2023/januar/virksomhed-frifundet-for-ligelonskrav-pa-800.000-kr/> Reference: **Dansk Erhverv ”Virksomhed frifundet for ligelønskrav på 800.000 kr.”**

5.8 EU-retsakter

TEF, Romtraktaten (EØF), Traktat om oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, undertegnet i Rom den 25. marts 1957.

TEUF, Konsolideret udgave af Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde, EUT 2016, C 202/01, 7. juni 2017, s. 47-199

5.9 EU-retspraksis

Brunnhofer-sagen, EUD, dom (Sjette Afdeling) af 26. juni 2001, sag 381/99, ECLI:EU:C:2001:358

Danfoss-sagen, EUD, dom af 17. oktober 1989, sag 109/88, ECLI:EU:C:1989:383

Defrenne, EUD, dom af 8. april 1976, sag 43/75, ECLI:EU:C:1976:56

Enderby-sagen, EUD, dom af 27. oktober 1993, Sag 127/92, Saml. 1993 I s 5535, ECLI:EU:C:1993:859

Lawrence-sagen, EUD, dom af 17. september 2002, sag 320/00, EU:C:2002:498

Macarthy's Ltd-sagen, EUD, dom af 27. marts 1980, sag 129/79, ECLI:EU:C:1980:103

Margaret Kenny-sagen, EUD, dom (Tredje Afdeling), 28. februar 2013, sag 427/11, ECLI:EU:C:2013:122

Royal Copenhagen-sagen, EUD, dom af 31. maj 1995, Saml. 1995 I-1275, sag 400/93, ECLI:EU:C:1995:155

Rummler-sagen, EUD, dom af 1. juli 1986 (Femte Afdeling), sag 237/85, ECLI:EU:C:1986:277

Tesco Stores-sagen, EUD, dom (Anden Afdeling) af 3. juni 2021, sag 624/19, ECLI:EU:C:2021:429

Traktatbrudssagen, EUD, dom af 30. januar 1985, sag 143/83, ECLI:EU:C:1985:34

Von Colson, EUD, dom af 10. april 1984, sag 14/83, ECLI:EU:C:1984:153

5.10 Dansk retspraksis

Arbejdsrettens dom af 7. februar 1980, AT 1980/8

Faglig voldgift 2022-829, kendelse af den 9. februar 2024

Ligelønsmåls sag 1/2021, af 5. december 2021, CO-industri for HK Privat for Person 1 og Person 2 mod DI Overenskomst I v/DI for X A/S.

Opmandskendelse af 10. juli 1995, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening for Esselte Dymo A/S, Randers, Arbejdsretligt Tidsskrift B 1991-95 s 185.

Opmandskendelse af 19. marts 1996, Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S

U 2009.2993 H, Højesteretsdom af d. 24. september 2009 i sag 471/2006 (2. afdeling)

5.11 Forkortelsesliste

Art.	Artikel
Bet.	Betænkning
DS	Danmarks Statistik
EUD	Den Europæiske Unions Domstol
ILO	International Labour Organization
Pkt.	Punktum
Pr.	Præmis
Præambelbet.	Præambelbetragtning
s.	Side
spg.	Spørgsmål
Stk.	Stykke
TEUF	Traktat om Den Europæiske Unions Funktionsmåde

Udg.

Udgave

5.12 Bilag

5.12.1 Bilag 1

Bilag 1 – Løngab 2020 og 2022, Danmark, Danmarks Statistik

Statistikbanken - data og tal

24.05.2024 11.38

Ligestillingsindikator for løngab efter indikator og tid

	2020
Løngab (pct.)	11,9

24-5-2024 *Danmarks Statistik*, © www.statistikbanken.dk/LIGELI1

Statistikbanken - data og tal

24.05.2024 11.37

Ligestillingsindikator for løngab efter indikator og tid

	2022
Løngab (pct.)	12,2

24-5-2024 *Danmarks Statistik*, © www.statistikbanken.dk/LIGELI1

5.12.2 Bilag 2

Bilag 2 – Mail fra Danmarks Statistik

SV: Spørgsmål til lønstatistikker

Sam Blanch <SLB@dst.dk>

Man 15-04-2024 10:15

Til: Julie Gerlach Kristensen <juliegerlachkristensen@hotmail.com>

Cc: Bao Chau Do <BCD@dst.dk>

Hej Julie,

Tak for din mail.

Jeg har forsøgt at besvare dine spørgsmål i det nedestående, markeret i blå.

Jeg håber svarene kan hjælpe dig videre og ellers er du velkommen til at kontakte mig for yderlig uddybning.

God dag.

Med venlig hilsen

Sam Blanch

Fuldmægtig

Arbejde og Indkomst

Telefon: 39 17 31 25

Mobil: 23 63 60 44

Mail: slb@dst.dk

Danmarks Statistik, Sankt Kjelds Plads 11, 2100 København Ø

www.dst.dk | [X](#) | [LinkedIn](#) | [Facebook](#)

Sådan behandler vi [personoplysninger](#)



Fra: Julie Gerlach Kristensen <juliegerlachkristensen@hotmail.com>

Sendt: 13. april 2024 13:42

Til: Bao Chau Do <BCD@dst.dk>; Sam Blanch <SLB@dst.dk>; Julie Gerlach Kristensen <juliegerlachkristensen@hotmail.com>

Emne: Spørgsmål til lønstatistikker

**** Dette er en ekstern afsender - overvej hvad du klikker på ****

Hej Bao og Sam

Jeg skriver til jer, da jeg skriver speciale om implementeringen af det nye direktiv om løngennemsigthed, som skal implementeres i 2026.

Da jeg beskriver direktivets betydning for dansk ret, ønsker jeg også at beskrive gældende ret. Det har endnu ikke lykket mig at finde ud af, præcis hvilke oplysninger, der bliver meddelt lønmodtagerne, når de modtager den lønstatistik, som bl.a, Danmarks Statistik udarbejder efter Ligelønslovens § 5 a.

I det nye direktiv bliver kravene, at følgende oplysninger skal fremgå:

1. *lønforskellen mellem kønnene – Disse udgives pt. i følgende statistikbank tabeller LIGELI1-3.*
2. *lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer - Disse udgives der ikke på pt. Vi har data på mikroniveau, der ville kunne understøtte dette.*
3. *medianlønforskellen mellem kønnene – Målt på den standardberegnete timefortjeneste, ville man godt kunne måle medianlønforskellen ml. køn baseret på det der udgives.*
4. *medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer – Disse udgives der ikke på pt. Vi har data på mikroniveau, der ville kunne understøtte dette.*
5. *andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere, der modtager supplerende eller variable elementer – Disse udgives der ikke på pt. Vi har data på mikroniveau, der ville kunne understøtte dette.*
6. *andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver lønkvartil – Disse udgives der ikke på pt. Vi har data på mikroniveau, der ville kunne understøtte dette.*
7. *lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.” – Disse udgives der ikke på pt. Vi har data på mikroniveau, der ville kunne understøtte dette.*

Er det muligt for jer, at oplyse, om det oplysninger som fremgår af statistikkerne efter gældende ret svarer til ovenstående? Bliver de offentliggjort et sted, og hvis ja, hvor?

Nogle af målene udgives på aggregeret niveau i statistikbanktabellerne for lønstrukturen ”LONS20-LONS60” og i tabellerne for løngab ”LIGELI1-LIGELI3”.

Helst vil jeg gerne vide præcis hvilke oplysninger, som indgår i den statistik som arbejdstageren modtager fra Danmarks Statistik, så jeg har noget konkret at forholde mig til.

Vi sender vores kønsopdelte lønstatistikker jf. Ligelønslovens §5a. ud til arbejdsgivere. Det er så arbejdsgiverens pligt at informere deres medarbejdere om dette.

Som jeg har læst mig frem til indtil nu, er det alene lønforskellen mellem mænd og kvinder i procent opdelt i medarbejdergrupper efter DISCO8-koder samt oplysninger om arbejdsfunktion, jobstatus, lønforskel og antallet af mænd og kvinder der indgår i statistikkerne nu. Er det korrekt forstået?

Det er korrekt.

Hvis det er op til arbejdsgiverne at vælge, hvilke oplysninger de vil trække ud af lønindberetningerne og dele, vil det så ud fra de lønindberetninger, som arbejdsgiverne på nuværende tidspunkt foretager, være muligt at trække alle de 1. - 7. oplysninger ud,

eller vil I komme til at mangle data på grundlag af de nuværende indberetninger?

Umiddelbart er det ikke op til virksomhederne hvilke løn- og statistikoplysninger, de gerne vil indberette. Indberetnings indhold står beskrevet i lønstatistikens vejledning her: https://www.dst.dk/ext/loen/vejl_lon_Uligeaar--pdf

Indberettes alle påkrævede oplysninger, er det min umiddelbare vurdering, at oplysningerne i de 7 punkter således godt vil kunne dannes.

Jeg håber i vil være behjælpelige med ovenstående. På forhånd tusinde tak!

Med venlig hilsen

Julie Gerlach Kristensen