



HR-JURA Update

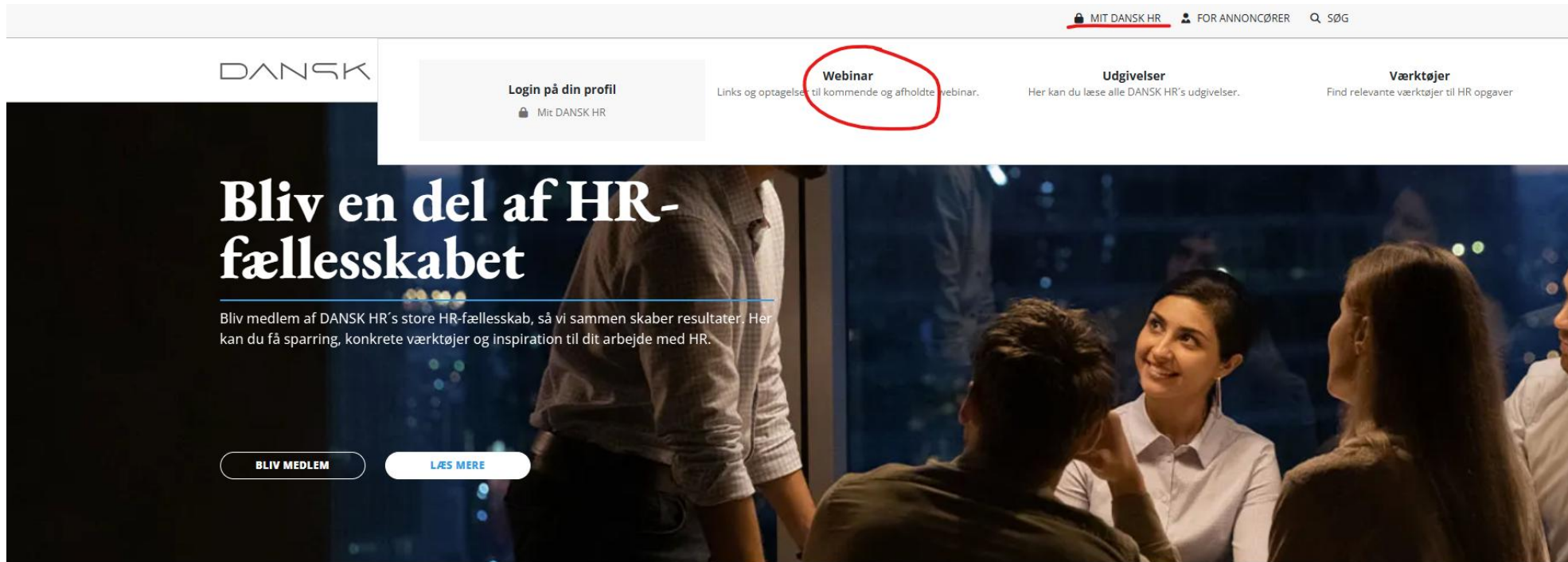
18. marts 2025
V/Rie Nielsen

Emner 2026

Marts:	Løngennemsigthed – opdatering
April:	Pligter ved medarbejders længerevarende sygdom
Maj:	Forskels-og ligebehandlingsloven
Juni:	Bonus og incitamentsordninger



Hvordan finder jeg de her slides?



MIT DANSK HR FOR ANNONCØRER SØG

DANSK

Login på din profil
Mit DANSK HR

Webinar
Links og optagelser til kommende og afholdte webinar.

Udgivelser
Her kan du læse alle DANSK HR's udgivelser.

Værktøjer
Find relevante værktøjer til HR opgaver

Bliv en del af HR-fællesskabet

Bliv medlem af DANSK HR's store HR-fællesskab, så vi sammen skaber resultater. Her kan du få sparring, konkrete værktøjer og inspiration til dit arbejde med HR.

BLIV MEDLEM LÆS MERE



**Danmarks
stærkeste HR-**

Lovforslag - løngennemsigtighed

- **Udkast til lovforslag sendt i høring**
- **Høringsfristen er den 27. marts**
- **Beskæftigelsesministeriet har drøftet implementeringen med arbejdsmarkedets parter.**
- **Implementeres i ligelønsloven**
- **Loven skal træde i kraft den 1. januar 2027**
- **Lønredegørelserne udskydes tilsvarende**
- **Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn foreslås oprettet**
 - **Skal fremme, evaluere og overvåge håndhævelsen af princippet om lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi.**





Ligelønsloven

Ligelønsloven trådte i kraft i 1976. Grundlaget var et EU-direktiv fra 1975.

§ 1, stk. 1 - eksisterende

- Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både **direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling**.

§ 1, stk. 2 - tilføjelse

- Enhver arbejdsgiver skal anvende **lønstrukturer**, der sikrer lige løn og skal yde kvinder og mænd ligeløn, for så vidt angår **alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi**.

Lønstruktur



§ 1, stk. 3 - ændring

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

§ 1, stk. 4- ændring

- Bestemmelserne i § 5a (pligt kønsopdelt lønstatistik/lønredegørelse) finder ikke anvendelse i det omfang **tilsvarende rettigheder og pligter** følger af en kollektiv overenskomst.

Helhedsvurdering
af kriterier.
Måske ikke alle
kriterier vægter
højt.

Definitioner



§ 1a, stk. 1 - eksisterende

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

§ 1a, stk. 2 – eksisterende

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

§ 1a, stk. 3 – eksisterende

- Løn er den almindelige **grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser** som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

Definitioner

§ 1a, stk. 4 - tilføjelse

- Ved lønniveau forstås i denne lov den **årliche bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn**.

§ 1a, stk. 5 – tilføjelse

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

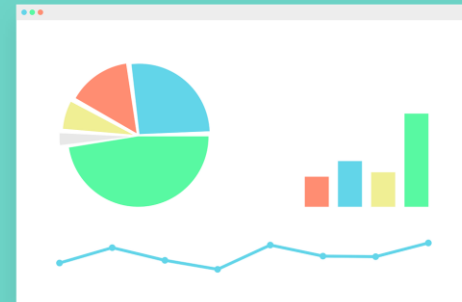
§ 1a, stk. 6 – tilføjelse

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



Bruttoløn = den samlede løn før skat og fradrag, dvs. incl. Pension, værdien af bil m.v.

Definitioner



§ 1a, stk. 7 – tilføjelse

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

§ 1a, stk. 8 – tilføjelse

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

§ 1a, stk. 9 – tilføjelse

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

§ 1a, stk. 10 – tilføjelse

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

Definitioner



§ 1a, stk. 11 – eksisterende

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

§ 1a, stk. 12 – eksisterende

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

§ 1a, stk. 13 – eksisterende

- **Chikane og sexchikane** samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd **betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.**

Definitioner



§ 1a, stk. 14 – tilføjelse

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

§ 1a, stk. 15 – tilføjelse

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

§ 1b – regulerer offentlige myndigheders pligt til at sikre ligestilling ved udformningen af love, politikker m.v.

Løngennemsigtighed i rekruttering



§ 1c, stk. 1-2 – tilføjelse

- For at sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling skal ansøgere til en stilling have oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om:
 - a) **Startlønnen eller intervallet** herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier for den pågældende stilling, der påtænkes besat, og
 - b) De **relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst**, som finder anvendelse på den pågældende stilling, der påtænkes besat.
- En arbejdsgiver må ikke spørge ansøgerne **om lønhistorikken** i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold

Metodefrihed til at beslutte hvordan oplysningerne skal gives. Dog krav om at det skal leveres før jobsamtalen.

Må gerne spørge ind til forventninger til lønnen.

Løngennemsigtighed under ansættelsen

Metodefrihed.
Eksempelvis lønpolitik
eller henvisning til
overenskomst.

Arbejdsgiver skal give
en begrundelse, hvis
lønoplysningerne ikke
kan gives eks. Ift. GDPR
eller hvis der eks. Kun
er kvinder ansat.

§ 1d – tilføjelse

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

§ 1e, stk. 1 – tilføjelse

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

§ 1e, stk. 2 – tilføjelse

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

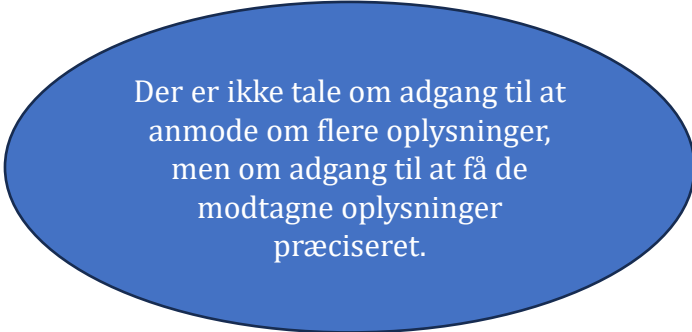
Løngennemsigthed under ansættelsen

§ 1e, stk. 3 – tilføjelse

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

§ 1e, stk. 4 – tilføjelse

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



Der er ikke tale om adgang til at anmode om flere oplysninger, men om adgang til at få de modtagne oplysninger præciseret.

Løngennemsigtighed under ansættelsen

§ 2, stk. 1 - eksisterende

- En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, **har krav på forskellen.**

§ 2, stk. 2 - ændring

- En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan **tilkendes en godtgørelse**. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til **lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, herunder arbejdsgivers manglende overholdelse af forpligtelserne i § 1c, § 1 d, § 1e, stk. 2-4, § 5a, § 5 b, § 5 e, stk. 2 og 3 og § 5f.** (*gennemsigtighed under ansættelsen og retten til at anmode om lønoplysninger, udarbejdelse af lønredegørelse og fælles lønvurdering*)

§ 2a, stk. 1 – eksisterende

- En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om **egne lønforhold**. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 2a, stk.4 – eksisterende.

- Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

Anvendelse og videregivelse af lønoplysninger (GDPR)



§ 2a, stk. 2 – tilføjelse

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

§ 2a, stk. 3 – tilføjelse

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

§ 2b – tilføjelse

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

Godtgørelse



§ 3, stk. 1 – ændring

- En arbejdsgiver **må ikke afskedige** eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden **ugunstig behandling** fra arbejdsgiverens side som **reaktion på en klage**, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har **fremSAT krav om ligeløn**, herunder **lige lønvilkår**, eller fordi denne har **videregivet oplysninger om løn**. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5a, § 5b, § 5d og § 5f. (nye bestemmelser om gennemsigthed og udarbejdelse om lønredegørelser)

§ 3, stk. 2 – eksisterende

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

§ 3, stk. 3 – eksisterende

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

Godtgørelse



§ 3, stk. 4 – tilføjelse

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

§ 3, stk. 5 – tilføjelse

- En lønmodtager, som ikke af arbejdsgiveren har modtaget oplysninger efter § 1 c (**startløn og interval**) eller som ikke har modtaget oplysninger, der er anmodet om efter § 1e stk. 3 og 4 (**præcisering af ufuldstændige lønoplysninger**), kan tilkendes en godtgørelse.

§ 4 – bestemmelse om at § 3 finder tilsvarende anvendelse inden for overenskomstområdet.

§ 5 – En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven. (eks. Ved passivitet)

Lønredegørelse

Metodefrihed ved
udarbejdelse af
lønredegørelse. Skal dog
opfylde lovens betingelser.



§ 5 a, stk 1 - 4 – erstatning og tilføjelse

- En arbejdsgiver med **mindst 100 lønmodtagere#** skal udarbejde en lønredegørelse for det foregående år for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden **opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer**.
- Stk. 2. Arbejdsgiveren stiller oplysningerne til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.
- Stk. 3. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed **om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data**. Arbejdsgiverne skal **inden for to måneder besvare sådanne anmodninger** og afgive et begrundet svar.
- Stk. 4. Arbejdsgiveren udarbejder lønredegørelsen efter fristerne fastsat i § 5 c.
 - Virksomheder med mindst 250 lønmodtagere skal udarbejde lønredegørelse årligt og første gang den 1. september 2028
 - Virksomheder med 150 – 249 lønmodtagere skal udarbejde lønredegørelse hvert 3 år og første gang 1. september 2028
 - Virksomheder med 100 – 149 lønmodtagere skal udarbejde lønredegørelse hvert 3 år og første gang 1. september 2031
 - Virksomheder med 50-99 (mindst 8 af hvert køn i samme medarbejdergruppe) hvert 3 år og første gang 1. september 2031
 - Dog ikke landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri og kun visse oplysninger
- #Virksomheder med 50 – 99 lønmodtagere omfattes af pligten under visse betingelser.

Lønredegørelse

§ 5 b, stk 1 - 3 – tilføjelse

Arbejdsgiver har ansvaret for at lønredegørelsen lever op til kravene og reelt afspejler virksomhedens lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

- Danmarks Statistik sender **uden beregning** for virksomheden en lønredegørelse, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden **beskæftiger mindst 100 lønmodtagere**. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen en lønredegørelse til virksomheden, når indberetningen gør det muligt.
- Stk. 2. Lønredegørelsen fra Danmarks Statistik skal indeholde følgende oplysninger vedrørende det foregående kalenderår:
 - a) lønforskellen mellem kønnene
 - b) lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
 - c) medianlønforskellen mellem kønnene
 - d) medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
 - e) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der modtager supplerende eller variable elementer
 - f) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver lønkvartil
 - g) lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.
- Stk. 3. Lønredegørelsen efter stk. 2 omfatter lønmodtagere, der **aflønnes efter arbejdet tid**. Medarbejdergrupper skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. For lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal virksomheden **selv udarbejde en lønredegørelse**, jf. § 5 d. (eks. Aflønning efter leveret enhed, kørt kilometer o.l.)

Lønredegørelse

Virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri med under 100 ansatte undtages pligten til at udarbejde lønredegørelser, men hvis mindst 100 ansatte skal der udarbejdes lønredegørelse.

§ 5 b, stk 4-6 – tilføjelse

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

DISCO-08



- Klassifikationssystem, der anvendes til at beskrive en medarbejders arbejdsfunktion på et detaljeret niveau.
- Består af 10 hovedgrupper, som opdeles i yderligere undergrupper, således at den mest detaljerede klassifikation er en 6-cifret kode. Den 6-cifrede DISCO-kode angiver præcist den arbejdsfunktion, som en medarbejder udfører.

1. Ledelsesarbejde
2. Højt kvalifikationsniveau
3. Mellemhøjt kvalifikationsniveau
4. Alm. Kontor- og kundeservicearbejde
5. Service- og salgsarbejde
6. Arbejde inden for landbrug m.v.
7. Håndværkspræget arbejde
8. Operatør-, monterings- og transportarbejde
9. Andet manuelt arbejde

Lønreddegørelse

§ 5 c tilføjelse

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

Dog ikke landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri og kun visse oplysninger

Lønredegørelse

En virksomhed vil fortsat skulle udarbejde en lønredegørelse, uanset at virksomheden ikke har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks statistik eller DA, eller hvis den de har modtaget ikke er retvisende.

Fristen den 31. december er fastsat, så virksomheden kan konstatere, at man ikke har fået en redegørelse eller at den ikke er retvisende

§ 5 d tilføjelse

- En virksomhed **kan vælge selv at udarbejde en lønredegørelse** efter reglerne i § 5 b, uanset om virksomheden også har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. **Lønredegørelsen skal udarbejdes efter fristerne fastsat i § 5 c.**
- Stk. 2. En virksomhed **skal selv udarbejde** en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b **for hele eller dele af virksomheden** for det foregående år, når:
 - 1) virksomheden **ikke har pligt** til at indberette lønoplysninger eller **ikke har overholdt pligten** til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,
 - 2) virksomheden **har overholdt pligten** til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, **men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år.**
- Stk. 3. Udarbejder virksomheden selv lønredegørelsen, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at **redegøre for lønredegørelsens udformning og for det anvendte lønbegreb.**
- 4. Lønredegørelser efter stk. 2 skal være udarbejdet **senest den 31. december det pågældende år.**

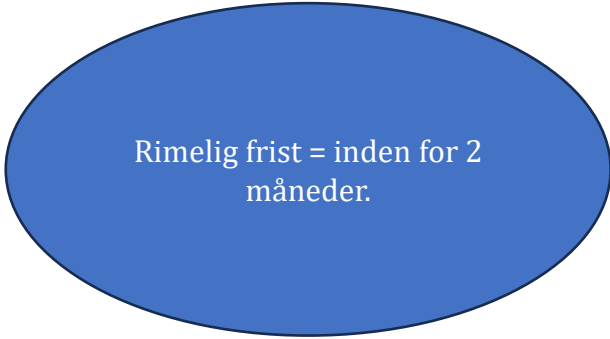
Lønredegørelse

Pligt til at foretage høring af lønmodtagerrepræsentanter og sikring af at oplysninger og metoder er korrekte, dvs. give adgang til de metoder der er anvendt.

§ 5 e- tilføjelse

- . En virksomhed **udleverer virksomhedens lønredegørelser til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest en måned efter modtagelse af den endelige lønredegørelse** fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, jf. § 5 c, eller færdiggørelsen af virksomhedens egen lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 d, stk. 1 og 2.
- Stk. 2. Inden arbejdsgiveren udleverer lønredegørelsen efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, **sikrer arbejdsgiveren, efter høring af lønmodtagerrepræsentanterne, at de oplysninger og metoder, der ligger til grund for lønredegørelsen, er korrekte.**
- Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser efter den foreslåede § 5a, stk. 1 eller § 5 b, stk. 2 litra g, **fra de 4 foregående år**, stilles disse til rådighed efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter, og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Fælles lønvurdering



Rimelig frist = inden for 2 måneder.

§ 5 f- tilføjelse

- En arbejdsgiver med **mindst 100 lønmodtagere**, der er blevet **anmodet om yderligere præciseringer** eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 2, og § 5 d, stk. 1 og 2, skal, såfremt **lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet** i objektive, kønsneutrale kriterier, **rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter**.
- Stk. 2. Hvis en arbejdsgiver **ikke har rettet op på en ubegrundet forskel** i det gennemsnitlige lønniveau **senest seks måneder efter datoen for udleveringen af lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn**, og hvis lønredegørelsen viser **en ubegrundet forskel** i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere **på mindst 5 pct. i en given kategori** af lønmodtagere, skal arbejdsgiveren i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden **udarbejde en fælles lønvurdering**. (alle 3 betingelser skal være opfyldt – før pligten indtræder)
- Stk. 3. En fælles lønvurdering efter stk. 2 skal omfatte følgende:
 - a) En analyse af **andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere** i hver kategori af lønmodtagere.

Fælles lønvurdering

En fælles lønvurdering skal indeholde punkterne a-g. Og punkt h vil kun være relevant, hvis der tidligere har været udarbejdet en lønvurdering.

§ 5 f- tilføjelse

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

Fælles lønvurdering

Rimelig frist= vil skulle aftales konkret med lønmodtagerrepræsentanterne , og den vil bl.a afhænge af, hvilke og hvor mange foranstaltninger , der skal gennemføres og eventuelt de førstkomende overenskomstforhandlinger.

§ 5 f- tilføjelse

- Stk. 4. En arbejdsgiver skal gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i **tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne indenfor en rimelig frist**. Arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan **anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen** for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen.
- Stk. 5. Arbejdsgiveren **stiller den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne**. Arbejdsgiveren stiller **efter anmodning den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn**.

§ 5 g – eksisterende , dog tidligere 5b.

- En lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er **registreret under en DISCO-kode** eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, har **ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren**.

Bevisbyrde

Faktiske omstændigheder hvis arbejdsgiver ikke sikrer oplysninger om startløn, adgang til lønoplysninger og kriterier, lønredegørelser og lønvurdering.



§ 6- tilføjelse

- Stk. 3. Der **er påvist faktiske omstændigheder** efter stk. 2, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en sådan forskelsbehandling ikke har fundet sted.
- Stk. 4. Stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at den manglende overholdelse af forpligtelserne var **åbenbart uforsættlig og af mindre betydning**.

§ 6, stk. 1 – 2 - eksisterende

- Stk 1. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder **pligten til at yde lige løn herunder lige lønvilkår efter loven**, kan søge kravet fastslået ved domstolen. (eller ligebehandlingsnævnet)
- Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, **påviser faktiske omstændigheder**, som giver anledning til at formode, at der er **udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling**, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.



Bøder og forældelse

§ 6 b – ændring

➤ Stk. 1. Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning straffes med bøde den der overtræder:

§ 1d (lønmodtagers adgang til lønoplysninger og kriterier)

§ 1e, stk. 2, (årlig oplysning om medarbejders ret til at anmode om oplysninger)

§ 5a, 5b og 5d (udarbejdelse af lønredegørelser)

§ 5e, stk. 2 og 3 (orientering af lønmodtagerrepræsentanter om anvendte metoder i lønredegørelsen og stille tidligere lønredegørelser til rådighed for lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for ligeløn)

§ 5f. (fælles lønvurdering)

Bøder og forældelse



§ 6 c- tilføjelse

- »§ 6 c. **Forældelsen for påståede krav** for manglende overholdelse af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, **der rejses inden forældelsesfristens udløb**, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1, (5 år i ansættelsesforhold) **afbrydes midlertidigt i 6 måneder** regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen **indtræder tidligst 1 år** efter det i 1. pkt. nævnte tidspunkt.
- Stk. 2. Afbrydelse efter stk. 1, 1. pkt., **kan kun ske én gang**.

Note:

*Lønmodtager har en **periode på 6 måneder** til at opnå arbejdsgivers imødekommelse af kravet. Hvis arbejdsgiver ikke imødekommer kravet vil kravet forsat bestå og forældelsen forsat løbe.*

*Forældelsen indtræder **tidligst 1 år efter den midlertidige afbrydelse**. (dvs. mulighed for at opnå en forældelsesfrist på 6 år)*

Stk. 2 – for at forhindre at lønmodtager gentagne gange henvender sig for at opnå længere forældelsesfrist.

Ligebehandlings- og overvågningsorgan

§ 7 – erstatning og tilføjelse

- Stk. 1. Med det formål at **overvåge anvendelsen** af princippet om lige løn oprettes Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som nationalt ligebehandlingsorgan samt **overvågningsorgan** på ligelønsområdet.
- Stk. 2. **Som ligebehandlingsorgan** på ligelønsområdet skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremme lønmæssig ligebehandling, herunder ved at:
 - 1) **bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling** med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
 - 2) foretage **uafhængige undersøgelser** af lønmæssig forskelsbehandling
 - 3) **offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger** om spørgsmål vedrørende lønmæssig forskelsbehandling og om offentlige og private aktørers indsamling af data om forskelsbehandling.

Ligebehandlings- og overvågningsorgan

§ 7 – erstatning og tilføjelse

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

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

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