



HR-JURA Update

20. oktober 2025
V/Rie Nielsen

Emner 2025

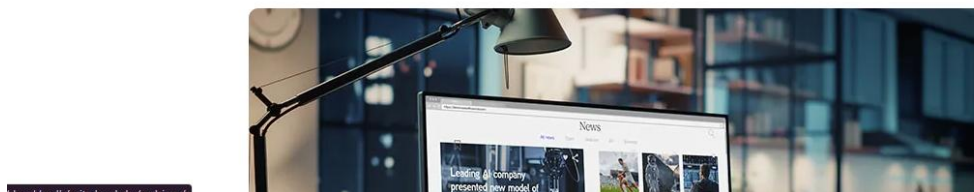
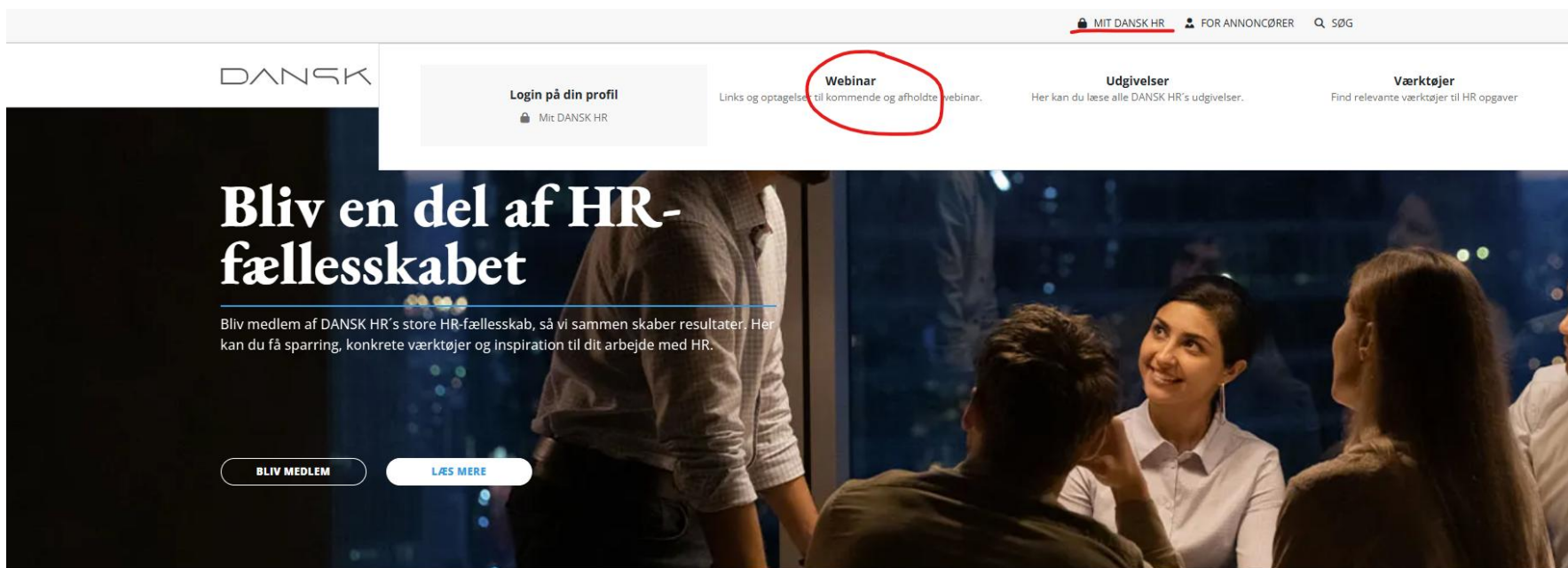
Oktober: Løngennemsigthedsdirektivet

November: Rettigheder og pligter i opsigelsesperioden

December: Ansættelsesretlige nyheder



Hvordan finder jeg de her slides?



**Danmarks
stærkeste HR-**

Lovprogram 2025-26

- Implementering af løngennemsigtighedsdirektivet - **NEJ**
- Forslag om indførelse af overenskomstbaseret ordning for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft fra udvalgte tredjelande og ved en **lavere beløbsgrænse** (300.000 kr. - 2025 niveau)
- Forslag om ændring af arbejdsmiljøloven og lov om arbejdsskadesikring med forslag om lempelse af **arbejdsgivers anmeldepligt ved arbejdsulykker**. (Først ved fravær på tredjedagen og ikke fra første dag)
- Forslag til ændring af Erhvervsuddannelsesloven – med forslag om **hurtigere sagsbehandling for elever og lærlinge, der har været udsat for seksuel chikane**.
- Forslag om ændring af beskæftigelsesindsatsen med bl.a. en **afskaffelse af ressourceforløb og jobcentre**
- Forslag til ændring af udstationeringslovens revisionsbestemmelse til sikring af at **udstationeringslovens regler om mindsteløn overholdes såvel i kollektive overenskomster men også i individuelle aftaler**.
- Forslag til ændring af lov om Institut for Menneskerettigheder, med det formål at styrke ligebehandlingsorganets rolle og uafhængighed og sikre organets **mulighed for at behandle diskriminationssager inden for arbejdsmarkedet (religion, tro, handicap, alder, seksuel orientering)**

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025

Spørgsmålet i sagen:

- Er medarbejdere, der har et handicappet barn og varetager hovedparten af barnets pleje, og ikke selv lider af noget handicap omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling, herunder **indirekte forskelsbehandling?**

Sagen kort:

- Medarbejderen arbejdede for et italiensk metroselskab, og havde et mindreårigt barn med et alvorligt handicap, der krævede omfattende pleje på faste tidspunkter. Barnet boede hos medarbejderen, og det var medarbejderen, som forestod den nødvendige pleje af sit barn.
- Medarbejderen anmodede derfor gentagne gange sin arbejdsgiver om permanent at blive placeret i en stilling med faste dagvagter, så hun kunne tage sig af sit barn. Arbejdsgiveren afviste at imødekomme denne anmodning, men **bevilgede medarbejderen midlertidige tilpasninger af arbejdsvilkårene**, såsom fast arbejdssted og mulighed for at vælge sin foretrukne arbejdstid, mens de øvrige ansatte havde skiftende arbejdstider.

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025

Sagen kort:

- Medarbejderen anlagde herefter sag mod sin arbejdsgiver med påstand om, at arbejdsgiverens afslag udgjorde ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap.
- Den italienske domstol anmodede EU-Domstolen om at afklare, om beskyttelsen i direktiv 2000/78/EF **omfatter indirekte forskelsbehandling** af medarbejdere, der har et handicappet barn og varetager hovedparten af barnets pleje, uanset at medarbejderen ikke selv lider af noget handicap.

Nb! - Direkte og indirekte forskelsbehandling:

- **Direkte forskelsbehandling**: Når en person behandles ringere på grund af køn, handicap, etnicitet, religion, handicap og alder.
- **Indirekte forskelsbehandling**: Når en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer med et beskyttet kendetegn særligt ufordelagtig, medmindre den er objektivt begrundet i et legitimt mål og midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige.

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025

Tidligere praksis:

- EU-Domstolen har i en tidligere sag fra 2008 fastslået, **at forbuddet mod direkte forskelsbehandling** også gælder i relation til medarbejdere, der ikke selv lider af et handicap i beskæftigelsesdirektivets forstand, men som udsættes for negativ forskelsbehandling på grund af et handicap hos den pågældendes barn, når medarbejderen yder hovedparten af den pleje, som barnet har brug for

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025

Tidligere praksis:

- EU-Domstolen tog i sagen fra 2008 **ikke stilling til, om beskyttelsen mod forskelsbehandling tillige omfattede indirekte forskelsbehandling af medarbejdere**, der ikke selv lider af et handicap i beskæftigelsesdirektivets forstand, men som udsættes for negativ forskelsbehandling på grund af et handicap hos den pågældendes barn, når medarbejderen yder hovedparten af den pleje, som barnet har brug for.
- Højesteret har efterfølgende i en sag fra 2016 bemærket, at det **var uafklaret, om beskyttelsen mod såkaldt "forskelsbehandling ved tilknytning" på grund af en medarbejders tilknytning til et handicappet barn tillige omfattede indirekte forskelsbehandling**. Højesteret forelagde imidlertid ikke spørgsmålet for EU-Domstolen, idet Højesteret i den pågældende sag nåede frem til, at besvarelsen af dette spørgsmål ikke var afgørende for udfaldet af sagen.

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025

Afgørelsen:

- EU-Domstolen fandt, at beskyttelsen i direktiv 2000/78/EF mod "forskelsbehandling ved tilknytning" på grund af en medarbejders tilknytning af et handicappet barn omfatter indirekte forskelsbehandling af medarbejdere, der har et handicappet barn og varetager hovedparten af barnets pleje, uanset at medarbejderen ikke selv lider af noget handicap.
- EU-Domstolen henviste til, at den tidligere har fastslået, at formålet med beskæftigelsesdirektivet er at **bekæmpe enhver forskelsbehandling**, der er omfattet af direktivet, herunder forskelsbehandling på grund af handicap.
- Domstolen henviste yderligere til, at den effektive virkning af beskæftigelsesdirektivet ville blive tilsidesat, hvis forbuddet mod **direkte forskelsbehandling i direktivet var begrænset til personer, der selv har et handicap, og ikke fandt anvendelse på en situation, hvor en medarbejder, der uden selv at have et handicap dog bliver udsat for direkte forskelsbehandling på grund af sit barns handicap.** EU-Domstolen bemærkede endvidere, at beskæftigelsesdirektivets formål og hensyn - i relation til spørgsmålet om anerkendelse af, at der foreligger forskelsbehandling "ved tilknytning" på grund af handicap - gør sig gældende på samme måde, **uanset om denne forskelsbehandling er direkte eller indirekte.**

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025

Afgørelsen:

- På den baggrund konkluderede EU-Domstolen, at beskyttelsen i direktiv 2000/78/EF mod "forskelsbehandling ved tilknytning" på grund af en medarbejders tilknytning af et handicappet barn **tillige omfatter indirekte forskelsbehandling af medarbejdere, der har et handicappet barn og varetager hovedparten af barnets pleje, uanset at medarbejderen ikke selv lider af noget handicap.**
- EU-Domstolen slog endvidere fast, at en arbejdsgiver har **pligt til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang,** herunder i form af nedsat arbejdstid eller omplacering for at sikre ligebehandling, når det er nødvendigt, medmindre sådanne tilpasninger vil udgøre en uforholdsmæssig byrde for arbejdsgiveren.

Direktivets baggrund og formål



- **Direktivet er vedtaget i EU.**
- Skal implementeres i medlemslandene senest juni 2026.
- Formålet med direktivet:
 - Sikre løngennemsigtighed på det europæiske arbejdsmarked
 - Styrke princippet om **lige løn til mænd og kvinder** for samme arbejde eller "arbejde af samme værdi"
 - Fremme retfærdighed og lighed på arbejdspladser
 - Udligne **uforklarlige lønforskelle** mellem kønnene
 - **Forbedre adgangen til domstolene** for lønmodtagere, der har været udsat for løndiskrimination.



Direktivets baggrund og formål

Løngennemsigtighed – hvad er det?

- **Offentliggørelse af lønoplysninger** for de forskellige stillinger på den enkelte arbejdsplads
- Medarbejderne og deres repræsentanter skal gives **mulighed for at sammenligne lønnen for lignende stillinger**
- Formålet med offentliggørelsen af lønoplysninger er at hjælpe til med at kunne **adressere lønforskelle mellem kønnene**



Direktivet om løngennemsigtighed

Kapitel 1
Artikel 1-4
Generelle bestemmelser

Kapitel 2
Artikel 5-13
Løngennemsigtighed

Kapitel 3
Artikel 14 – 26
Retsmidler og
håndhævelse

Kapitel 4
Artikel 27 – 37
Horisontale
bestemmelser



Generelle bestemmelser

Genstand:

- Direktivet fastsætter minimumskrav – for at styrke princippet om lige løn samt forbuddet mod forskelsbehandling vha. løngennemsigthed og styrkelse af håndhævelsesmekanismer.

Anvendelsesområdet:

- Private og offentlige sektor
- Alle arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold fastsat ved lov, kollektive overenskomster m.v.

Samme arbejde og arbejde af samme værdi:

- Lønstrukturer, der sikrer lige løn for samme arbejde og "arbejde af samme værdi".
- Analytiske værktøjer eller metoder
- Etablere og anvende kønsneutrale jobevaluerings- og klassifikationssystemer,

Samme arbejde og arbejde af samme værdi:

- Mulighed for at vurdere om medarbejderne befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi på grundlag af **objektive, kønsneutrale kriterier.**



Løngennemsigtighed

Ret til lønoplysninger før ansættelse:

- Ansøgere skal informeres om startløn eller løninterval for den stilling de søger
- Oplysningerne skal gives i stillingsopslaget eller før jobsamtalen
- Arbejdsgiver må ikke spørge om ansøgers lønhistorik

Løngennemsigtighed under ansættelsen:

- Arbejdsgiver skal etablere gennemsigtige lønstrukturer
- Gruppering af stillinger efter, hvad der udgør samme arbejde og arbejde af samme værdi.
- Sikre objektive, kønsneutrale kriterier til brug for løn, lønniveauer og lønudvikling.

Medarbejdernes ret til lønoplysninger:

- Ret til at anmode om og modtage oplysninger om eget individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- Medarbejderne kan anmode selv eller via arbejdstagerrepræsentant m.v.

Medarbejdernes ret til lønoplysninger:

- Arbejdsgiver skal udlevere oplysningerne inden for en rimelig frist og senest 2 måneder efter anmodningen.
- Arbejdsgiver skal 1 gang årligt oplyse medarbejderne om deres ret til oplysning.
- Ingen minimumsgrænse for hvor mange medarbejdere, der skal være ansat i en kategori før der skal ske udlevering. DOG GDPR.

Løngennemsigtighed



Lønredegørelse:

- Pligt til at udarbejde en lønredegørelse hvis virksomheden har mindst 100 ansatte. (Dog mulighed for DK at beslutte at virksomheder med færre antal ansatte, er omfattet af kravet)
- Forpligtelsen træder i kraft på forskellige tidspunkter og med forskelligt tidsinterval, afhængig af virksomhedens størrelse

Lønredegørelse

- Foregående kalenderår og mellem køn
- Lønforskel i %
- Lønforskel i supplerende og variable elementer i %
- Medianlønforskel
- Medianlønforskel i supplerende og variable elementer
- Andelen af kvinder og mænd der modtager supplerende og variable elementer
- Andelen af kvinder og mænd i hver lønkvartil
- Lønforskel opdelt på grundløn og supplerende og variable elementer

Lønvurdering:

Hvis alle 3 betingelser er opfyldt:

- Lønforskel mellem køn på min. 5%
- Lønforskellen kan ikke begrundes objektivt og kønsneutralt
- Den ubegrundede lønforskel er ikke rettet op på senest 6 måneder efter indsendelse af lønredegørelsen.

Lønvurdering:

- Andelen af mænd og kvinder i hver kategori af ansatte.
- De gennemsnitlige lønniveauer for mænd og kvinder og supplerende og variable elementer i hver kategori.
- Forskelle i de gennemsnitlige lønniveau i hver kategori
- Årsager til forskellene
- Andelen af ansatte der nød godt af en lønforbedring efter deres barselsorlov.
- Foranstaltninger til afhjælpning af lønforskelle
- Evaluering af tidligere iværksatte foranstaltninger.

Retsmidler og håndhævelse



Klageadgang:

- Det skal være let for en medarbejder håndhæve sine rettigheder, hvis vedkommende mener sig krænket og forskelsbehandlet på grund af manglende ligeløn.
- Medarbejderne og deres repræsentanter er beskyttet mod opsigelse eller anden ugunstig behandling

Ret til erstatning:

- Ret til fuld erstatning eller godtgørelse til medarbejdere, der har lidt skade vedrørende manglende overholdelse af princippet om lige løn.
- Erstatningen skal udgøre en reel og effektiv erstatning for tabet på en afskrækkende og forholdsmæssig måde.
- Erstatningen skal stille den skadelidte medarbejder som om vedkommende ikke var blevet forskelsbehandlet.

Andre retsmidler:

- Ved overtrædelse af princippet om lige løn skal det sikres at der kan udstedes et påbud om at bringe overtrædelsen til ophør,
- Påbud om at der træffes foranstaltninger fremadrettet til sikring af lige løn.
- Hvis et påbud ikke efterkommes kan der udstedes tvangsbøder med henblik på at sikre overholdelse.

Bevisbyrde:

- Virksomheder, der ikke har overholdt direktivets krav, har bevisbyrden i tilfælde af retssager om ligeløn.
- Udgangspunktet er at enhver lønforskel mellem mænd og kvinder for samme arbejde betragtes som diskrimination, medmindre arbejdsgiver kan bevise det modsatte. = omvendt bevisbyrde.



Horisontale bestemmelser

Overvågningsorgan:

- Medlemsstaterne har pligt til at udpege et overvågningsorgan, som har til opgave at overvåge og støtte gennemførelsen af direktivet.

Overvågningsorgan:

- Opgaver:
 - Øge bevidstheden om princippet om ligeløn
 - Analysere årsager til lønforskelle, udvikle værktøjer
 - Indsamle og offentliggørelse af dele af lønredegørelsen,
 - Indsamle fælles lønvurderinger

Ligebehandlingsorgan:

- Institut for Menneskerettigheder er i dag udpeget som ligebehandlingsorgan i forhold til det allerede gældende ligelønsprincip.
- Har til opgave at fremme, evaluere, overvåge og støtte ligebehandling af mænd og kvinder.

Ligebehandlingsorgan:

- Kompetencer:
- Retten til at anmode om og modtage lønoplysninger på vegne af en medarbejder
- Retten til at anmode en virksomhed om lønredegørelse og lønvurdering
- Retten til at anmode om at deltage i processen med at rette op på uforklarlige lønforskelle i en virksomhed



Forberedelse

- **Opbygning af en jobarkitektur – vurdere samme job og arbejde af samme værdi**
 - Dokumentation af de kriterier der kategoriserer jobs, samt gennemsigtighed
- **Job mapping og lønanalyse – kan lønforskelle forklares ud fra objektive kriterier – lav eventuelt en handlingsplan**
- **Lønpolitik - opbygning af en gennemsigtig lønstruktur samt lønudviklingspolitik baseret på objektive kriterier**
- **Opdatere procedurer omkring rekruttering – og sikre løngennemsigttighed i forbindelse med rekruttering – inkl. Lønspænd**
- **Udarbejde en procedure i forbindelse med de ansattes ret til at anmode om lønoplysninger**
- **Kommunikation til medarbejdere og træning af ledere m.v.**

Jobarkitektur



- **Opbygning af en jobarkitektur, med en kategorisering af alle stillinger i en virksomhed.**
- **Vurdering af hvad der udgør "samme arbejde" og "arbejde af samme værdi"**
- **Dokumentation af de kriterier der kategoriserer jobs, samt gennemsigtighed**

Samme arbejde ?

Hvad er samme arbejde?

1. Samme/identisk arbejde, for samme arbejdsgiver, på samme arbejdssted.
2. Samme/identisk arbejde udført for forskellige arbejdsgivere, på samme arbejdssted. Eksempelvis hvis lønvilkåret er bestemt af overenskomst, lovgivning eller koncern.
3. Samme/identisk arbejde, udført forskellige steder. Eksempelvis hvis arbejdsgiver tilhører samme koncern.



"Arbejde af samme værdi" ?



Hvad er "arbejde af samme værdi"?

Vurderingen af om de ansatte befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi skal ske på grundlag af objektive, kønsneutrale kriterier:

1. Værdien af jobbet. Dvs. **jobbets indhold** og de **krav til jobbet der stilles til den ansatte**. (krav om særlig uddannelse eller kompetencer)
2. Værdien af jobbet for arbejdsgiver: Dvs. hvad er **fordelen økonomisk** m.v. ved at have jobbet internt frem for at **købe ydelsen eksternt**. (markedsprisen)
3. Værdien af den ansatte: Dvs. uddannelse, kompetencer/færdigheder, markedsværdi m.v. (eftertragtede færdigheder)

- Vurderingen af om de ansatte befinder sig i en sammenlignelig situation skal ske baseret på objektive kriterier som:
- **Færdigheder**
- **Indsats**
- **Ansvar**
- **arbejdsvilkår**

Objektive kriterier?



Objektive kriterier til vurderingen af om de ansatte befinder sig i en sammenlignelig situation

➤ **Færdigheder**

- Uddannelse, erfaring/anciennitet, certifikater m.v.

➤ **Indsats**

- Performance, særlige krav til fysik eller psyke.

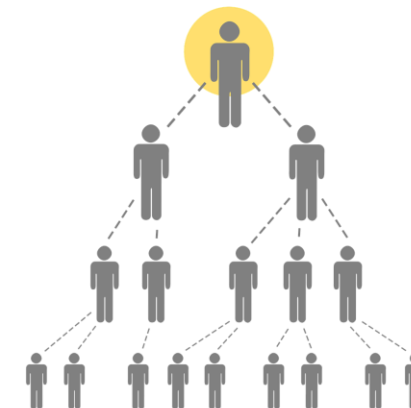
➤ **Ansvar**

- Beslutningskompetence, pligt til at uddanne, vejlede, motivere, overvåge og kontrollere ansatte.

➤ **Arbejdsvilkår**

- Fleksibilitet, arbejdsmiljø, placering af arbejdstid/skiftehold, natarbejde, risiko for arbejdsskader m.v.

Jobarkitektur



Få et overblik over alle afdelinger, stillinger og jobtitler

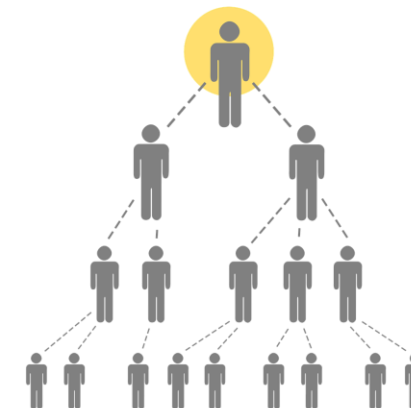
Jobfamilie – bred gruppe af jobs, der kræver lignende kompetencer og udfører beslægtede opgaver

Jobfunktioner – specifik gruppering inden for hver jobfamilie med beskrivelse af aktiviteter og krav til jobbet. Kan indeholde flere forskellige jobtitler. (lignende opgaver og kompetencekrav)

Karrierespor – specialistrolle eller ledelsesrolle

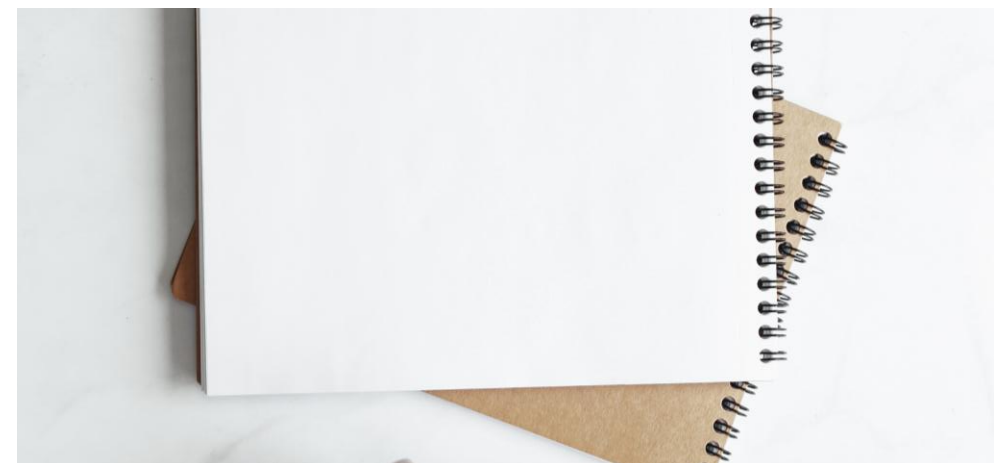
Jobniveauer – stillingens placering i organisationen – junior, senior eller direktørniveau. (ansvar, erfaring, kompleksitet i jobbet)

Jobmapping – og lønpolitik



- Job mapping - find ud af hvor det enkelte job skal placeres i arkitekturen
- Udarbejd en lønanalyse – kan lønforskelle forklares ud fra objektive kriterier – lav eventuelt en handlingsplan såfremt der er uforklarlige lønforskelle på mere end 5% mellem kønnene.
- Udarbejd en lønpolitik – indeholdende et lønbånd for hvert jobniveau. Opbygning af en gennemsigtig lønstruktur samt lønudviklingspolitik baseret på objektive kriterier.

Procedurer



- Opdater virksomhedens procedurer omkring rekruttering – og sikre løngennemsigtighed i forbindelse med rekruttering . Medarbejderne er berettiget til at få oplysninger om
 - Startlønnen eller intervallet for startlønnen, baseret på objektive og kønsneutrale kriterier.
 - Hvis relevant, de bestemmelser i kollektiv overenskomst, som anvendes i forhold til stillingen
- Udarbejd en procedure i forbindelse med de ansattes ret til at anmode om lønoplysninger. I skal som arbejdsgiver gøre det nemt for de ansatte at få adgang til de kriterier, der bruges til at fastsætte løn, lønniveauer og lønudvikling. Kriterierne skal være objektive og kønsneutrale.
- Udarbejd procedure for hvordan de ansatte informeres om deres ret til at få informationer om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn for ansatte, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- Kommunikation til medarbejdere og træning af ledere m.v.
 - Kommunikation af lønpolitik og lønprocesser. Træning i ledere i kommunikation om løn.