



HR-JURA Update

19. marts 2025
V/Rie Nielsen

Emner 2025

- Marts: Status på direktivet om længennemsgtighed
- April: Medarbejdere med særlig beskyttelse – evt. fokus på fleksjobordningen
- Maj: Politik for barsel og omsorgsdage
- Juni: Ferie og øvrigt fravær



Juridisk rådgiver

- Uddannet Cand.merc. Jur.
- Speciale i ansættelsesret og GDPR
- CIPP-E certificeret databeskyttelsesrådgiver
- Rådgiver danske virksomheder indenfor GDPR og personalejura

Rådgivning for DANSK HR's medlemmer

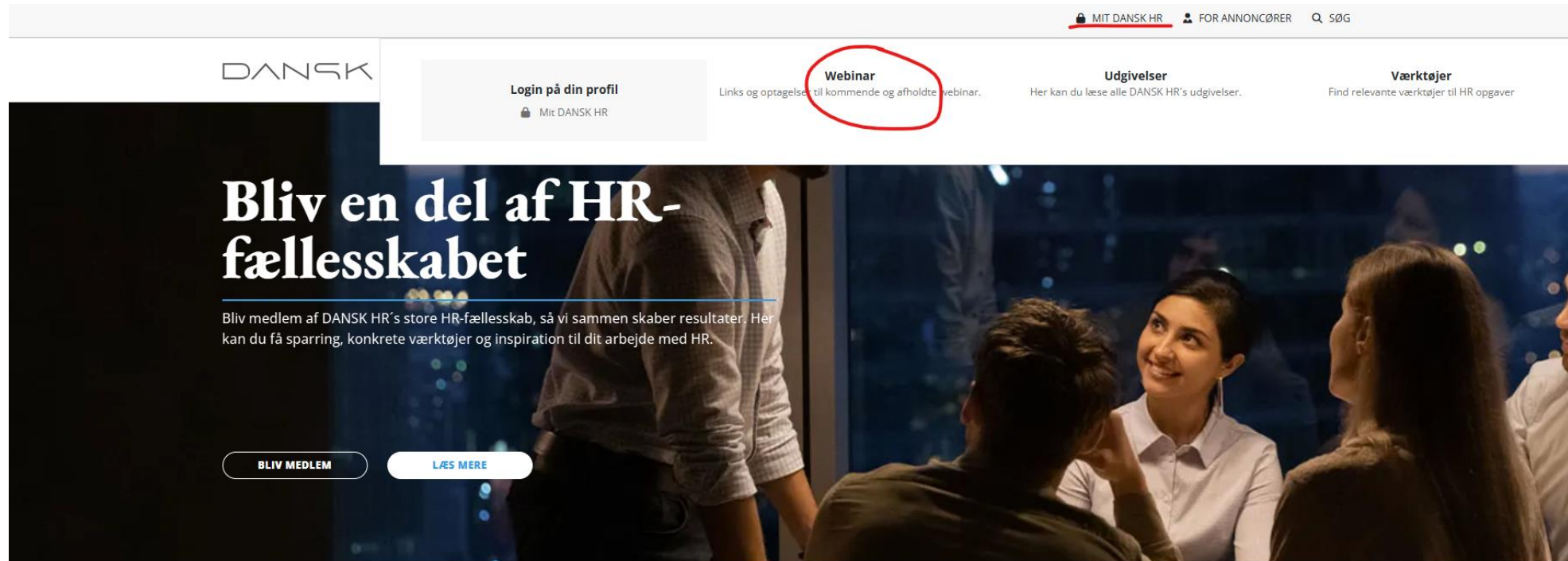
Telefon: +45 28 97 74 11

Telefontid for gratis juridisk rådgivning:

Mandag til fredag kl. 10.00 - 12.00.



Hvordan finder jeg de her slides?



**Danmarks
stærkeste HR-**

Danish Crown erstatningsansvarlig for covid-19 smitte blandt medarbejderne

Østre Landsrets afgørelse af 10. januar 2025 – principiel dom

- Dommen danner præcedens for arbejdsgiveransvar under pandemier m.v.
- Sag anlagt af Fødevareforbundet NNF på vegne af 3 slagterimedarbejdere, som fik påvist covid-19
- Marts 2020 – danske myndigheder iværksatte omfattende initiativer til begrænsning af smittefaren.
- Danish Crown fortsatte driften på slagteriet. De administrative medarbejdere blev hjemsendt og de ansatte i produktionen skulle møde på arbejde som sædvanligt.
- Juli 2020 opstod et Covid-19 smitteudbrud på slagteriet. De 3 medarbejdere fik alle påvist Covid-19 i perioden fra den 28. juli til den 4. august. De har sidenhen fået **anerkendt Covid-19 som en erhvervssygdom efter arbejdsskadesikringsloven.**

Danish Crown erstatningsansvarlig for covid-19 smitte blandt medarbejderne

Landsrettens vurdering

- Det fandtes bevist at de 3 medarbejdere var blevet smittet på deres arbejdsplads, hvor der i perioden var et omfattende smitteudbrud.
- Retten lagde vægt på at de 3 medarbejdere uden for arbejdspladsen havde **begrænset deres kontakt og alene var sammen med nærmeste familie.**
- De 3 medarbejders **nærmeste pårørende havde ikke været smittet** før de 3 medarbejders påvisning af Covid-19.
- De 3 medarbejdere **kørte alene til og fra arbejde i bil eller på cykel.**
- Retten fandt ikke at Danish Crown **havde indført tilstrækkelige forholdsregler for at minimere smitterisikoen** på slagteriet, trods løbende advarsler.
- Retten vurderede at slagteriet, trods høje hygiejnestandarter og indførsel af smitteforebyggende tiltag, at disse **ikke var tilstrækkelige i forhold til arbejdet på slagteriet.** Medarbejderne **arbejdede tæt sammen i et støjfuldt lokale**, hvor de ofte måtte råbe højt. Derudover **delte de arbejdsredskaber** og udstyr uden systematisk brug af handsker eller afprætning. **Omkklædningsfaciliteterne var trange** og pauseområder gjorde det ikke muligt at holde afstand.
- Retten konkluderede at Danish Crown ikke havde gennemgået arbejdsgangene i produktionen med fokus på smitteforebyggende tiltag. Der blev ikke sikret den nødvendige instruktion og kommunikation – og eftersom mange af medarbejderne var udenlandske medarbejdere, **burde der have været taget hensyn til let og tilgængelig information.**
- Danish Crown havde handlet uforsvarligt og var erstatningsansvarlig for den smitte med Covid-19, som de 3 medarbejder blev udsat for under deres arbejde.

Diskrimination af tyrkisk medarbejder

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af den 27. november 2024

- Tyrkisk medarbejder, Ayse, ansat som researcher i en tænketank (Instituttet for Fremtidsforskning), blev flere gange kaldt "Shish Kebab" af den medarbejder, der skulle lære hende op.
- Ayse informerede ledelsen om hændelserne, som gav medarbejderen en påtale og efterfølgende ændrede rapporteringsforholdet, således at hun ikke fremadrettet skulle rapportere til medarbejderen.
- Virksomheden indkaldte medarbejderen og Ayse til et opklarende møde.
- 5 dage efter mødet blev Ayse opsagt. Opsigelsen skete inden for prøvetiden og var begrundet i mangel på arbejde.
- Virksomheden havde en adfærdspolitik, men havde ikke gennemgået den med medarbejderne i virksomheden.

Diskrimination af tyrkisk medarbejder

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

- Nævnet vurderede at der var tale om at Ayse var blevet chikaneret i strid med forskelsbehandlingsloven.
 - Ayse kunne dokumentere krænkelserne på skrift – af mails sendt fra medarbejderen.
- Virksomheden havde ikke gjort nok for at stoppe chikanen eller nok for at den ikke opstod i første omgang.
- Godtgørelse på 25.000 kr.
- Nævnet vurderede at opsigelsen skyldes at Ayse havde fortalt om chikanen. De lagde vægt på den korte tid mellem klage og opsigelsen
- Godtgørelse 6 måneders løn, svarende til 225.000 kr.
- Afgørelsen er af Instituttet for Fremtidsforskning anket afgørelsen, som skal behandles i byretten.

EU-direktiv om løngennemsigtighed

- **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 på arbejdsmarkedet
 - Forbedre adgangen til domstolene for lønmodtagere, der har været udsat for løndiskrimination.



Baggrunden for direktivet



- Kvinder i EU tjener ca. 13% mindre end mænd
- Udviklingen i lønforskellen har ikke ændret sig i de sidste 10 år.
- Arbejdet for ligeløn i de sidste 20 år har ikke ændret på lønforskellene.
- Baggrunden vurderes at være manglen på gennemsigtighed omkring lønninger.
- Den manglende gennemsigtighed har gjort det svært at påvise og dokumentere løndiskriminationen.

Implementering af direktivet



Danmark:

- Endnu ikke udarbejdet lovforslag, der implementerer direktivet.
- Lønforskelle rapporteres i henhold til Ligelønsloven (Danmarks Statistik) og kun de virksomheder, der er forpligtet i henhold til loven.

Sverige:

- Direktivet om løngennemsigthed er til behandling.
- Alle arbejdsgivere pålægges at kortlægge lønforskelle mellem kønnene med det formål at fremme ligestillingen på arbejdspladsen.

Norge:

- Direktivet er til behandling. (selv om Norge ikke er medlem af EU)

Hovedpunkter i direktivet

Medarbejderes ret til oplysning om løn

- Arbejdsgivere har pligt til at oplyse om lønniveau i forbindelse med jobopslag eller jobsamtale
- Medarbejdere er berettiget til at få information om den gennemsnitlige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- Arbejdsgivere er forpligtet til årligt at oplyse medarbejderne om deres ret til at få lønoplysninger.

Rapportering af lønforskelle

- Pligt til udarbejdelse af lønstatistikker omkring lønforskelle mellem køn
- Mere end 250 medarbejdere – årlig rapportering med start fra juni 2027
- Mellem 150 – 249 medarbejdere- rapportering hvert tredje år fra juni 2027
- Mellem 100 – 149 medarbejdere – rapportering hvert tredje år fra juni 2031

Fælles lønvurderinger og sanktionering:

- Ved en uforklarlig lønforskel på mere end 5% skal arbejdsgiver gennemføre en fælles lønvurdering med medarbejderrepræsentanter.
- Medarbejdere, der har været udsat for løndiskrimination, har ret til fuld kompensation af tabet.



EU-direktiv om løngennemsigthed

Anvendelsesområdet – Artikel 1

- Arbejdsgivere i såvel den offentlige og private sektor.
- Alle arbejdstagere, der har et ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold, fastsat ved lov, kollektive overenskomster m.v. (Dvs. deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte, vikaransatte, praktikanter m.v.)

Lønstruktur – Samme arbejde eller arbejde af samme værdi – Artikel 4

- Sikring af at der er lønstrukturer, der sikrer lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi.
- Med lønstrukturen skal det være muligt at vurdere om medarbejderene befinder sig i en sammenlignelig situation mht. arbejdets værdi. **Dvs. udarbejdelse af en jobklassifikation/jobevaluering.**
- Jobkategorierne skal være klassificeret ud fra objektive og kønsneutrale kriterier, aftalt med medarbejderrepræsentanterne.
- Kriterierne må **ikke direkte eller indirekte være baseret på køn**
- Kriterierne skal være baseret på uddannelse, **kvalifikationer, indsats, ansvar, arbejdsvilkår m.v.**
- Kriterierne skal anvendes på en kønsneutral måde med særlig fokus på de ”bløde færdigheder”

SAMME ARBEJDE ARBEJDE AF SAMME VÆRDI

Lønstrukturer - Samme arbejde og arbejde af samme værdi- Artikel 4 Fortsat.....

- Sikring af at der er lønstrukturer, der sikrer lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi.
- Lønstrukturer skal gøre det muligt at vurdere om medarbejdere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejds værdi på grundlag af **objektive, kønsneutrale kriterier**.
- Jf. Bemærkninger til direktivet: lønniveauet bør udtrykkes som årlig bruttoløn og tilsvarende bruttotimeløn. Skal være muligt at beregne lønniveauet uanset om lønnen fastsættes årligt, månedligt, pr. time eller på anden vis.
- Kriterierne må ikke baseres på køn, men på **uddannelse, erhvervsuddannelse, efteruddannelse, færdigheder, indsats, ansvar, udført arbejde og arten af opgaver og andre faktorer, der er relevante for det specifikke job**.
- Kriterierne skal anvendes, så direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn udelukkes.
- Relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes.



LØN GENNEMSIGTIGHED

Løngennemsigtighed forud for ansættelse – Artikel 5

Ved rekruttering:

- Ansøgere til en stilling har ret til **oplysninger om startlønnen eller lønintervallet** fra den potentielle arbejdsgiver. Oplysningerne skal være baseret på objektive, kønsneutrale kriterier og skal vedrøre den pågældende stilling.
- Hvis relevant, de relevante bestemmelser i kollektiv overenskomst, som anvendes i forhold til stillingen.
- Oplysningerne **skal gives forud for jobsamtalen**. (eks. stillingsopslaget)
- Arbejdsgiver må hverken mundtligt eller skriftligt, personligt eller gennem en repræsentant spørge ansøgerne **om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold**.
- Arbejdsgiver skal sikre **at stillingsopslaget og betegnelser heri, er kønsneutrale** og sikre at ansættelsesprocessen gennemføres på en ikke diskriminerende måde, for ikke at undergrave retten til lige løn.

GENNEMSIGTIGHED

Under ansættelsen:

Lønstruktur:

- Arbejdsgiver skal etablere klare og gennemsigtige lønstrukturer, som sikrer at de ansatte aflønnes med samme løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- Arbejdsgiver skal **kategorisere stillinger** efter, hvad der udgør **samme arbejde eller arbejde af samme værdi**.

Gennemsigtighed i lønfastsættelsen og lønudviklingspolitik – Artikel 6

- Arbejdsgiver skal gøre det let for medarbejderne at få **adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte medarbejdernes løn og lønudvikling**.

Ret til oplysninger – Artikel 7

- Medarbejdere har ret til at anmode om oplysninger om deres **individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn**, for medarbejdere der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi.
- Medarbejderne kan anmode om at modtage oplysningerne gennem deres arbejdstagerrepræsentanter eller gennem et ligebehandlingsorgan.
- Arbejdsgiver **skal årligt orientere medarbejderne om deres ret til at modtage ovennævnte oplysninger**.
- Arbejdsgiver skal give oplysningerne senest 2 måneder efter anmodningen er modtaget.

ADGANG TIL OPLYSNINGER

Adgang til oplysninger - Artikel 8

Arbejdsgiver skal stille alle de oplysninger, der udveksles med ansøgere til rådighed i **et format, der er tilgængeligt for personer med et handicap**, og som tager hensyn til deres særlige behov.

LØN- REDEGØRELSE



Redegørelse for lønforskelle mellem kvinder og mænd – Artikel 9

- Arbejdsgiverne skal udarbejde en redegørelse indeholdende:
 - Lønforskellen mellem kønnene
 - Lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
 - Medianforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
 - Andelen af kvindelige og mandlige medarbejdere, der modtager supplerende eller variable elementer.
 - Andelen af kvindelige og mandlige medarbejdere i hver lønkvartil
 - Lønforskellen mellem kønnene mellem medarbejdere i hver kategori af medarbejdere, opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Supplerende eller variable elementer: penge eller naturalier og kan omfatte, bonus, overtidsbetaling, rejsefaciliteter, blig- og fødevaretilskud, uddannelsesgodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelse, lovbestemte sygedagpenge, godtgørelse og arbejdsmarkedspensioner. Begrebet løn bør omfatte alle lønelementer, der skal betales iht. Lov, overenskomst og eller praksis.

LØN-REDEGØRELSE

Redegørelse for lønforskelle mellem kvinder og mænd – Artikel 9

Arbejdsgivere med **mere end 250 ansatte** skal udarbejde redegørelse vedrørende foregående kalenderår senest den 7. juni 2027 og derefter 1. gang pr. år.

Arbejdsgivere med **150-249 ansatte** skal udarbejde redegørelsen vedrørende foregående kalenderår senest den 7. juni 2027 og derefter hvert 3. år.

Arbejdsgivere med **100-149 ansatte** skal udarbejde redegørelsen vedrørende foregående kalenderår senest den 7. juni 2031 og derefter hvert 3. år.

Medlemsstaterne kan iht. national ret kræve at arbejdsgivere med **under 100 ansatte** skal udarbejde redegørelse.

LØN-REDEGØRELSE



Redegørelse for lønforskelle mellem kvinder og mænd – Artikel 9

- Lønredegørelserne skal sendes til den ansvarlige myndighed, eller Arbejdsgiver kan selv offentliggøre dem, eks. På hjemmesiden. Oplysningerne kan også indsamles på anden vis (skatteoplysninger) – DK implementering.
- Arbejdsgiverne skal stille oplysningerne til rådighed for de ansatte, deres repræsentanter, arbejdstilsyn, ligestillingsorganer og fra de foregående 4 år.
- De ansatte, deres repræsentanter, arbejdstilsyn og ligestillingsorganer er berettiget til at anmode om yderligere præciseringer og oplysninger for eventuelle lønforskelle. Arbejdsgiver skal besvare anmodningen inden for en rimelig frist.
- Hvis lønforskellene ikke er objektivt begrundet, skal arbejdsgiver rette op inden for en rimelig frist.

FÆLLES LØNVURDERING

Art. 10 – Krav om at der skal udarbejdes en fælles lønvurdering hvis (alle 3 betingelser er opfyldt):

1. Lønredegørelsen viser **en forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige ansatte på mindst 5%** i en given kategori og
2. Arbejdsgiveren **ikke kan begrunde** lønforskellene i objektive, kønsneutrale kriterier, og
3. Arbejdsgiver **ikke har rettet op på** den ubegrundede lønforskel **senest 6 måneder** efter datoen for indgivelsen af lønredegørelsen.



FÆLLES LØNVURDERING

Art. 10 – Lønvurderinge skal omfatte følgende:

- En analyse af andelen af kvindelige og mandlige ansatte i hver kategori af ansatte
- Oplysning om det gennemsnitlige lønniveau og supplerende eller variable elementer for mænd og kvinder i hver kategori af ansatte.
- Eventuelle forskelle i de gennemsnitlige lønniveauer og supplerende eller variable elementer.
- Årsager til forskellene.
- Andelen af kvindelige og mandlige ansatte, som nød godt af en lønforbedring efter deres tilbagevenden efter barsels/forældreorlov, hvis denne lønforbedring fandt sted i perioden hvor orloven blev afholdt.
- Foranstaltninger til afhjælpning af lønforskelle, der ikke kan begrundes objektivt.
- En evaluering af effektiviteten af tidligere iværksatte lønvurderinger.

FÆLLES LØNVURDERING

Art. 10 – Lønvurderingen skal stilles til rådighed for:

- De ansatte, deres repræsentanter, arbejdstilsynet og evt. Ligebehandlingsorganet.
- Ubegrundede lønforskelle skal rettes op på inden for en rimelig frist.

Støtte til arbejdsgivere med færre end 250 ansatte

- Art. 11 – Bistand og uddannelse til at lette deres overholdelse af forpligtelserne.



EU-direktiv om løngennemsigtighed

Databeskyttelse

- Art. 12 – Hvis der videregives personoplysninger
- Skal videregivelsen ske i overensstemmelse med GDPR.
- Personoplysningerne må ikke anvendes til andre formål en anvendelse af princippet om lige løn.
- Medlemstaterne kan beslutte hvem der skal have adgang til oplysningerne.



KLAGE OG ERSTATNING

Klageadgang

- Art. 14 – Medlemsstater er forpligtet til:
- At sikre at ansatte, der føler sig krænket som følge af en tilsidesættelse af princippet om lige løn, nemt kan håndhæve sine rettigheder i forbindelse håndtering af den påståede forskelsbehandling, selv efter ansættelsesforholdets ophør.

Ret til erstatning

- Art. 16 – Medlemsstater er forpligtet til_
- At sikre ansattes ret til at kræve og opnå fuld erstatning eller godtgørelse for skaden.
- Erstatningen skal udgøre **en reel og effektiv erstatning for tabet** og den lidte skade på en **afskrækkende og forholdsmæssig måde**. Eks. fuld tilbagebetaling af efterbetaling og relaterede bonusser eller naturalydelser.
- Erstatningen må ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimumbeløb.

BEVISBYRDE



Overgang af bevisbyrde:

Art. 18: Det skal sikres, at når arbejdstagere, der betragter sig som krænket, fordi ligelønsprincippet ikke er anvendt over for dem, **har påvist faktiske omstændigheder**, som giver anledning til at formode, at der har været tale om forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at der **ikke har fundet forskelsbehandling sted** (delt bevisbyrde).

SAMME ARBEJDE ELLER ARBEJDE AF SAMME VÆRDI?

Art. 19:

- Ved vurderingen af om kvinder og mænd udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi, skal der **ikke kun ses på situationer, hvor de arbejder for samme arbejdsgiver**. Der skal også tages højde for situationer, hvor lønnen fastsættes af **den "samme kilde"**. Ved "samme kilde" forstås en instans, der bestemmer de lønelementer, som er relevante for at sammenligne de ansatte.
- Ved vurderingen må der ikke ske en begrænsning til andre ansatte, **der er ansat samtidig med den pågældende ansatte**.
- Hvis det ikke er muligt at finde en direkte sammenligning for at bevise lønmæssig forskelsbehandling, kan man bruge andre former for bevis. Eks. Statistikker eller en sammenligning af, hvordan en ansat ville blive behandlet i en lignende situation, dvs. **"hypotetisk sammenligning"**

SANKTIONER VED OVERTRÆDELSE

Adgang til bevismateriale:

Art. 20:

- Krav om at den sagsøgte arbejdsgiver skal fremlægge alle relevanter beviser i sagen for de relevante myndigheder og domstole.

Sanktioner ved overtrædelse:

Art. 23 – Effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner.

- Skal omfatte bøder, fastsat af national ret



EU-direktiv om løngennemsigtighed

Beskyttelse mod mindre gunstig behandling:

Art. 25:

- Krav om at den ansatte og dennes repræsentanter ikke behandles mindre gunstigt som følge af, at de har udøvet deres ret til lige løn eller har støttet en anden person i forbindelse med dennes rettigheder.





Kursus

19. august 2025

Direktivet om løngennemsigtighed

- EU's direktiv om løngennemsigtighed skal implementeres i alle medlemslande, herunder også i Danmark. Det skal ske senest den 7. juni 2026.
Formålet med direktivet er at mindske lønforskelle mellem kønnene gennem øget indsigt og åbenhed omkring lønninger.
Med direktivet følger en række krav og forpligtelser for arbejdsgiver samt nye rettigheder for medarbejderne.
- På kurset går vi i dybden med direktivet om løngennemsigtighed og kommer med forslag til, hvordan man som arbejdsgiver kan forberede sig på de nye krav og forpligtelser.
- Underviser: Rie Nielsen, Juridisk rådgiver, DANSK HR