

Udskriftsdato: 12. oktober 2023

LBK nr 156 af 22/02/2019 (Gældende)

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2018-5945

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder¹⁾

Herved bekendtgøres lov om lige løn til mænd og kvinder, 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.

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

Stk. 2. 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. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

Stk. 5. Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

§ 1 a. Der foreligger 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. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. 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, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. Chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 7. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

§ 1 b. Offentlige myndigheder har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler.

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

Stk. 2. 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.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

Stk. 2. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

§ 3. 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 lige løn, 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 § 5 a, stk. 1 og 2 og § 5 b.

Stk. 2. 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 stk. 1.

Stk. 3. 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.

§ 4. § 3 finder tilsvarende anvendelse på overenskomstområder, hvor lønmodtagerne har krav på lige løn, herunder lige lønvilkår, men hvor der ikke findes regler om godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 4 a. Enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser kan indgive klage til retslige instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til denne lov, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

§ 5. En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.

§ 5 a. Danmarks Statistik sender hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for det foregående år for hele eller dele af virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik til virksomheden, når indberetningen gør det muligt. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte lønstatistik, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3.

Stk. 2. En virksomhed skal inden den 31. december hvert år selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for det foregående år til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder, når virksomheden i det foregående år beskæftigede mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3, og

- 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, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation eller
- 2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

Stk. 3. Kønsoptelt lønstatistik efter stk. 1 og 2 skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. Kønsoptelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.

Stk. 4. Udarbejder virksomheden selv kønsoptelt lønstatistik, jf. stk. 3, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 5. Hvis den kønsoptelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 6. Indgår virksomheden en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-4 ikke anvendelse. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsoptelt lønstatistik bestod.

§ 5 b. 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.

§ 6. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænk, 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 krænk.

§ 6 a. Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren udarbejder hvert tredje år en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

§ 6 b. Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 1, 2 eller 5.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

§ 7. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

§ 8. Loven træder i kraft den 9. februar 1976 og har virkning for løn, der vedrører tiden efter lovens ikrafttræden.

§ 9. Loven gælder ikke for Færøerne.

Lov nr. 374 af 20. maj 1992 om ændring af lov om ligestilling mellem mænd og kvinder og lov om lige løn til mænd og kvinder indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.²⁾

Lov nr. 388 af 30. juni 2000 om ligestilling af kvinder og mænd indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 445 af 7. juni 2001 (Lønoplysninger) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2001. Tidspunktet for ikrafttrædelsen af § 1, nr. 3-5, fastsættes af beskæftigelsesministeren.³⁾

Stk. 2. § 1, nr. 1 og 2, har virkning for ansættelsesforhold, der er påbegyndt før den 1. juli 2001.

Stk. 3. Tidspunktet for, hvornår redegørelsen efter § 6 a som affattet ved denne lovs § 1, nr. 5, udarbejdes første gang, fastsættes af beskæftigelsesministeren.⁴⁾

§ 3

(Ophævet).⁵⁾

Lov nr. 562 af 9. juni 2006 (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn)⁶⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2007.

§ 3

§ 6 a i lov om lige løn til mænd og kvinder som indsat ved lov nr. 445 af 7. juni 2001 og ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002, træder i kraft den 1. januar 2007, dog således at redegørelsen udarbejdes første gang i 2009.

Lov nr. 558 af 17. juni 2008 (Præcisering af princippet om lige løn, definitioner, ophævelse af godtgørelsesloft m.v.)⁷⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 15. august 2008.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 513 af 26. maj 2014 (Kønsopdelt lønstatistik)⁸⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmel-
se:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2015.

Stk. 2. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes første gang efter denne lov af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse på kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i 2015 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2014. For sådanne statistikker finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse på kønsopdelt lønstatistik udarbejdet i medfør af regler om kønsopdelt lønstatistik i kollektive aftaler eller overenskomster indgået inden den 1. januar 2015. For sådanne statistikker har loven først virkning fra det tidspunkt, på hvilket den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.

Lov nr. 116 af 9. februar 2016 (Kønsopdelt lønstatistik)⁹⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestem-
melser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 15. februar 2016.

Stk. 2. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes efter lovens ikrafttræden første gang af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse på gældende kollektive aftaler og overenskomster, når disse kollektive aftaler og overenskomster indeholder en forpligtelse til som minimum at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i henhold til forpligtelsen i § 5 a i lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008. For sådanne kollektive aftaler og overenskomster får loven først virkning fra den 1. januar i kalenderåret efter den dato, hvor disse kan opsiges til ophør.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Beskæftigelsesministeriet, den 22. februar 2019

TROELS LUND POULSEN

/ Eva Jensen

- ¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører 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), EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23.

- 2) Lov nr. 374 af 20. maj 1992 blev bekendtgjort i Lovtidende 21. maj 1992.
- 3) Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.
- 4) Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.
- 5) Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.
- 6) Lovændringen vedrører lovens § 1, § 5 a og § 6 b.
- 7) Lovændringen vedrører lovens § 1, § 2 og § 3, indsætter § 1 a, § 1 b og § 4 a samt fodnote til lovens titel.
- 8) Lovændringen vedrører lovens § 1, stk. 5, § 3, stk. 1, 2. pkt., § 5 a, § 5 b og § 6 b, stk. 1.
- 9) Lovændringen vedrører lovens § 1, stk. 5, § 3, stk. 1, 2. pkt., § 5 a, stk. 1, 1. pkt., § 5 a, stk. 1, 3. pkt., § 5 a, stk. 2-8 og § 6 b, stk. 1.