



Bruxelles, den 2. december 2021  
(OR. en)

14317/21

---

---

**Interinstitutionel sag:  
2021/0050(COD)**

---

---

**SOC 687  
EMPL 517  
GENDER 122  
ANTIDISCRIM 104  
CODEC 1536  
IA 187**

## **NOTE**

---

fra:	De Faste Repræsentanters Komité (1. afdeling)
til:	EPSCO-Rådet
Komm. dok. nr.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Vedr.:	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 – Generel indstilling

---

## **I. INDLEDNING**

Kommissionen forelagde sit forslag til "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" den 4. marts 2021 som reaktion på Rådets opfordring fra juni 2019 om at udvikle konkrete foranstaltninger til at forbedre løngennemsigtigheden.

Direktivet har til formål at:

- i) fastsætte minimumskrav for at styrke anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi

- ii) afskaffe forskelsbehandling på grund af køn gennem løngennemsigtighed og
- iii) styrke håndhævelsen af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn.

De nationale parlamenter i DK, ES, IT, PT og SE har fremsendt begrundede udtalelser senest otte uger efter fremsendelsen af Kommissionens forslag i overensstemmelse med til artikel 6 i protokol nr. 2, der er knyttet som bilag til traktaterne.

Det foreslåede retsgrundlag er artikel 157, stk. 3, i TEUF, der kræver, at Europa-Parlamentet og Rådet træffer afgørelse efter den almindelige lovgivningsprocedure.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog sin udtalelse på plenarmødet den 9. juni 2021.

## **II. DRØFTELSER UNDER DET SLOVENSKE FORMANDSKAB**

I Rådet er forslaget blevet behandlet i Socialgruppen, hvor der blev fremlagt seks kompromistekster. Formandskabet havde otte hele mødedage i arbejdsgruppen og mange bilaterale forhandlinger med henblik på at finde passende løsninger for at imødekomme delegationernes betænkeligheder.

### **De vigtigste spørgsmål, der blev behandlet i Rådets forberedende organer**

#### *1. Proportionalitet og indgriben i de nationale systemer*

Under drøftelserne om konsekvensanalysen blev der lagt stor vægt på begrundelsen for og en indgående forklaring af forslaget for at afhjælpe betænkelighederne med hensyn til de foreslåede løsningers proportionalitet. Mange delegationer påpegede, at forslaget er meget komplekst og præskriptivt. De understregede behovet for større fleksibilitet med hensyn til direktivets gennemførelse. Flere delegationer udtrykte bekymring for, at de foreslåede forpligtelser vil gribe ind i deres arbejdsmarkedsmodeller og arbejdsmarkedsparternes rolle i denne henseende.

Formandskabets foreslåede løsninger har til formål at forenkle systemet til overvågning af direktivets gennemførelse. Flere bestemmelser er ændret for at præcisere, at forslaget ikke bør gribe ind i de nationale arbejdsmarkedsmodeller. Formandskabets forslag tager hensyn til arbejdsmarkedsparternes rolle og arbejdsmarkedsdialogens autonomi. Desuden er flere centrale begreber i forslaget nydefineret eller yderligere præciseret for at udrydde enhver tvivl med hensyn til forståelsen af terminologien og sikre en ensartet anvendelse af direktivet.

2. *Øget finansiel og administrativ byrde for arbejdsgivere, navnlig for mikroarbejdsgivere og små arbejdsgivere*

Flere delegationer støttede formålet med forslaget, men gav udtryk for betænkeligheder med hensyn til den forventede administrative og finansielle byrde for arbejdsgiverne i forbindelse med gennemførelsen af løngennemsigtsforpligtelserne. Nogle delegationer var af den opfattelse, at SMV'er bør fritages for nogle af forpligtelserne. Der var også betænkeligheder med hensyn til de data, som arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere skal fremlægge i forbindelse med redegørelse for løn. For nogle delegationer var de krævede data for omfattende. Samtidig gik nogle delegationer ind for at sænke tærsklen for obligatorisk lønredegørelse, så den også omfatter mellemstore virksomheder.

Formandskabet har i sit kompromisforslag opretholdt tærsklen på 250 arbejdstagere samt de krævede data ved lønredegørelse, hvilket anses for at være en god balance. Det har dog indført en række undtagelser for mikroarbejdsgivere og små arbejdsgivere. Formandskabets forslag præciserer navnlig de kriterier, der skal lægges til grund ved anvendelsen af begrebet arbejde af samme værdi, hvilket bør lette anvendelsen.

3. *Bestemmelser vedrørende kombinerede former for forskelsbehandling.*

Selv om forslaget giver arbejdsgiverne mulighed for kun at indsamle data vedrørende forskelsbehandling på grund af arbejdstagernes køn, har nogle delegationer givet udtryk for betænkeligheder ved den bestemmelse, der vedrører hensyntagen til en kombination af forskelsbehandling på grund af køn og forskelsbehandling af andre beskyttede grunde. Nogle delegationer påtalte spørgsmålet om uklare konsekvenser af en sådan bestemmelse.

Formandskabets forslag præciserer, at anvendelsesområdet for arbejdsgiverens forpligtelser med hensyn til løngennemsigthedsforanstaltninger ikke ændres. Det præciserer desuden, at det i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn også bør være muligt at tage hensyn til forskelsbehandling af kombinerede grunde, så domstolene eller den kompetente myndighed kan tage behørigt hensyn til en sådan forskelsbehandling.

4. *Direktivets anvendelsesområde, navnlig for så vidt angår ansøgere til en stilling*

Nogle delegationer påpegede, at forslaget finder anvendelse på arbejdstagere og ikke omfatter ansøgere til en stilling, og var derfor skeptiske over for bestemmelsen om løngennemsigthed forud for ansættelse.

Formandskabets forslag præciserer, at direktivet af hensyn til løngennemsigthed forud for ansættelse også finder anvendelse på ansøgere til en stilling.

5. *Retsmidler og håndhævelse af rettigheder og forpligtelser i forbindelse med princippet om lige løn*

Mange delegationer udtrykte betænkeligheder med hensyn til de foreslåede bestemmelser om retsmidler og håndhævelsesmekanismer for rettigheder og forpligtelser i forbindelse med princippet om lige løn. Delegationerne var af den opfattelse, at bestemmelserne var for detaljerede og griber ind i de nationale retssystemer. Der blev især givet udtryk for store betænkeligheder med hensyn til omvendt bevisbyrde, bevis for lige arbejde eller arbejde af samme værdi og anvendelse af en og samme kilde og den hypotetiske sammenligning i denne henseende, forældelsesfrister, sagsomkostninger og sanktioner.

Formandskabets forslag behandler de fleste af de betænkeligheder, som delegationerne har givet udtryk for, ved at give medlemsstaterne større fleksibilitet, samtidig med at de vigtigste elementer, der er nødvendige for en effektiv anvendelse af princippet om lige løn, bevares. Formandskabets forslag præciserer bl.a. anvendelsen af en og samme kilde og den hypotetiske sammenligning, når det skal godtgøres, at der er tale om lige arbejde eller arbejde af samme værdi.

Under hensyntagen til de spørgsmål, der er skitseret ovenfor, tager formandskabets kompromistekst hensyn til de forskellige arbejdsmarkedsmodeller samt arbejdsmarkedsparternes rolle. Det omfatter undtagelser og fritagelser for mikroarbejdsgivere og små arbejdsgivere for at minimere den finansielle og administrative indvirkning af specifikke bestemmelser. Det giver desuden medlemsstaterne større fleksibilitet med hensyn til håndhævelsen af forslaget.

De vigtigste elementer, der er indført i forhold til Kommissionens forslag, er beskrevet nedenfor:

- For så vidt angår direktivets anvendelsesområde har formandskabet indført ændringer for at medtage ansøgere til en stilling i anvendelsesområdet med henblik på løngennemsigthedsforanstaltninger forud for ansættelse.
- Med henblik på at fremme en ensartet anvendelse og forståelse af nøglebegreberne har formandskabet i artikel 2 foreslået at tilføje definitioner vedrørende "princippet om lige løn", "kontrolorgan", "arbejdstagerrepræsentanter", "mikroarbejdsgivere" og "små arbejdsgivere".
- Med hensyn til forskelsbehandling af kombinerede grunde præciseres det i formandskabets kompromis, at dette direktiv tager behørigt hensyn til enhver ugunstig situation, der opstår som følge af tværgående forskelsbehandling, men at det ikke medfører yderligere forpligtelser for arbejdsgiverne til at indsamle data vedrørende andre beskyttede grunde end køn.

- Med hensyn til de kriterier, der bør tages i betragtning ved evalueringen af de opgaver, der udføres i en organisation, med henblik på anvendelsen af begrebet arbejde af samme værdi, har formandskabet foreslået, at der anvendes fire kriterier (færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår) på grundlag af de eksisterende EU-retningslinjer.
- Med henblik på at mindske den administrative byrde for mikroarbejdsgivere og små arbejdsgivere er der i formandskabets kompromis indført mulighed for undtagelser for mikroarbejdsgivere og små arbejdsgivere med hensyn til nogle af forpligtelserne vedrørende løngennemsigtighed.
- For så vidt angår betænelighederne vedrørende arbejdsmarkedsdialogen og arbejdsmarkedsparternes rolle har formandskabet foreslået ændringer til en række bestemmelser, der giver mulighed for fleksibilitet på grundlag af national ret eller praksis og under hensyntagen til forskellige arbejdsmarkedsmodeller.
- Med hensyn til bestemmelserne om retsmidler og håndhævelse af princippet om lige løn tager formandskabets kompromisforslag behørigt hensyn til delegationernes betæneligheder vedrørende forskellige nationale retssystemer. Der er indført flere ændringer for at give medlemsstaterne større fleksibilitet med hensyn til reglerne om omvendt bevisbyrde, forældelsesfrister, sagsomkostninger og sanktioner.
- For at afhjælpe de betæneligheder, som flere delegationer har givet udtryk for med hensyn til anvendelsen af en "hypotetisk sammenligning" i arbejdsretlige sager, har formandskabet navnlig præciseret begrebet og de situationer, hvor der bør anvendes en sådan sammenligning. Formandskabets kompromisforslag sigter også mod at sørge for, at vurderingen af, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, ikke begrænses til situationer, hvor kvindelige og mandlige arbejdstagere arbejder for samme arbejdsgiver; en sådan mulighed udvides til den situation, hvor en og samme kilde fastsætter lønvilkårene
- Med hensyn til overvågningen af gennemførelsen af princippet om lige løn har formandskabet ændret det oprindelige forslag for at skabe tilstrækkelig fleksibilitet for medlemsstaterne.

Ændringer i bilaget i forhold til Kommissionens forslag (jf. dokument 6750/21) er angivet med **fed skrift** og udeladelser med [...].

På mødet i Coreper den 1. december 2021 støttede et bredt flertal af delegationerne formandskabets arbejde og nåede til enighed om, at kompromisteksten er et solidt grundlag for fremtidige forhandlinger med Europa-Parlamentet. Nogle få delegationer beklagede, at teksten ikke havde været genstand for yderligere drøftelser på teknisk plan. Nogle delegationer var endnu ikke i stand til at hæve deres generelle undersøgelsesforbehold, men et bredt flertal af delegationerne var enige om, at teksten er moden nok til, at den kan fremsendes til EPSCO-Rådet med henblik på at nå frem til en generel indstilling.

#### Udestående forbehold

Generelle undersøgelsesforbehold: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK og FI.

Parlamentarisk undersøgelsesforbehold: EE.

### **III. KONKLUSION**

EPSCO-Rådet opfordres til at nå frem til en generel indstilling til teksten, som den foreligger i bilaget til denne note, og til at give formandskabet mandat til at indlede forhandlinger om denne sag med repræsentanterne for Europa-Parlamentet.

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**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 157, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>1</sup>,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I artikel 2 og artikel 3, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union fremhæves retten til ligestilling mellem kvinder og mænd som en af de væsentlige værdier i Unionen og en af dens væsentligste opgaver.
- (2) I artikel 8 og 10 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde ("TEUF") er det fastsat, at Unionen skal tilstræbe at fjerne uligheder, fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn i alle sine aktiviteter.

---

<sup>1</sup> EUT C af , s. .

- (3) Ifølge artikel 157, stk. 1, i TEUF skal hver medlemsstat sørge for at gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi (**herefter princippet om lige løn**).
- (4) I artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder er det fastsat, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.
- (5) Principperne for den europæiske søjle for sociale rettigheder<sup>2</sup>, som blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen i fællesskab, omfatter ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd og retten til lige løn for arbejde af samme værdi.
- (6) I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF<sup>3</sup> er det fastsat, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, skal enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn afskaffes for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår. Især når der anvendes et fagligt klassifikationssystem til lønfastsættelsen, bør dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling på grundlag af køn.

---

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_da](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_da).

<sup>3</sup> 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 (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

- (7) I evalueringen fra 2020<sup>4</sup> blev det konstateret, at anvendelsen af ligelønsprincippet hæmmes af manglen på klarhed og retssikkerhed vedrørende begrebet "arbejde af samme værdi", manglen på gennemsigtighed i lønsystemerne og proceduremæssige hindringer, som ofre for forskelsbehandling møder. Arbejdstagere har ikke de oplysninger, der er nødvendige for at vinde en ligelønssag, navnlig oplysninger om lønniveauer for de kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. I beretningen blev det konstateret, at øget åbenhed vil gøre det muligt at afsløre kønsbetinget skævhed og forskelsbehandling i lønstrukturerne i en virksomhed eller organisation. Det vil også gøre det muligt for arbejdstagere, arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter at træffe passende foranstaltninger for at håndhæve retten til lige løn.
- (8) Efter en grundig evaluering af den eksisterende ramme for lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi<sup>5</sup> og en omfattende og inklusiv høringsproces<sup>6</sup> blev der i strategien for ligestilling mellem kønnene 2020-2025<sup>7</sup> bebudet bindende foranstaltninger vedrørende løngennemsigtighed.
- (9) Lønforskellen mellem kønnene skyldes forskellige faktorer, hvoraf en del kan tilskrives direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. En generel mangel på gennemsigtighed med hensyn til lønniveauer i organisationerne gør, at der fastholdes en situation, hvor kønsbaseret lønmæssig forskelsbehandling og skævhed ikke opdages eller er vanskelig at bevise, hvis der er mistanke herom. Der er derfor behov for bindende foranstaltninger for at forbedre løngennemsigtigheden, tilskynde organisationer til at revidere deres lønstrukturer for at sikre lige løn til kvinder og mænd, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og gøre det muligt for ofre for forskelsbehandling at håndhæve deres ret til lige løn. Dette skal suppleres med bestemmelser, der præciserer eksisterende juridiske begreber (såsom begrebet "løn" og "arbejde af samme værdi") og foranstaltninger, der forbedrer håndhævelsesmekanismerne og adgangen til klage og domstolsprøvelse.

---

<sup>4</sup> [SWD\(2020\)50](#). Se også beretningen fra 2013 om gennemførelsen af direktiv 2006/54/EF til Europa-Parlamentet og Rådet (COM(2013) 861 final).

<sup>5</sup> Evaluering af den relevante bestemmelse i direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af traktatens princip om "lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi" (SWD(2020) 50). Rapport om gennemførelsen af EU's handlingsplan 2017-2019 om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskel (COM(2020) 101).

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_en)

<sup>7</sup> Meddelelse fra Kommissionen "Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025", vedtaget den 5. marts 2020 (COM(2020) 152 final).

- (10) Anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder bør styrkes ved at fjerne direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling. Dette forhindrer ikke arbejdsgiverne i at give arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, forskellig løn på grundlag af objektive, kønsneutrale og upartiske kriterier såsom resultater og kompetencer.
- (11) Dette direktiv bør finde anvendelse på alle arbejdstagere, herunder deltidsansatte, arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse eller personer med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau **samt arbejdstagere i ledende stillinger**, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i den lovgivning, kollektive overenskomst og/eller praksis, der er gældende i den pågældende medlemsstat, under hensyntagen til Den Europæiske Unions Domstols ("Domstolens") retspraksis. [...] Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, løst ansatte arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder **relevante** kriterier, **kan** de være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, bør være baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet.

**(11a) (ny) Et vigtigt element i afskaffelsen af lønmæssig forskelsbehandling er løngennemsigtighed forud for ansættelse, og derfor bør dette direktiv også finde anvende på ansøgere til en stilling.**

- (12) For at fjerne hindringer for, at ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan håndhæve deres ret til lige løn, og for at hjælpe arbejdsgiverne med at sikre overholdelsen af denne ret, bør de centrale begreber i forbindelse med lige løn såsom "løn" og "arbejde af samme værdi" præciseres i overensstemmelse med Domstolens retspraksis. Dette bør lette anvendelsen af disse begreber, navnlig for **mikrovirksomheder**, små og mellemstore virksomheder.

(13) Princippet om lige løn [...] bør respekteres for så vidt angår løn og andre ydelser, som arbejdstagerne modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier for deres arbejde fra deres arbejdsgiver. I overensstemmelse med Domstolens retspraksis<sup>8</sup> bør begrebet "løn" ikke kun omfatte løn, men også **supplerende eller variable tillæg til lønnen. I forbindelse med supplerende eller variable tillæg bør der tages hensyn til ydelser ud over den almindelige grund- eller minimumsløn, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier. Disse kan omfatte, men er ikke begrænset til** bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter [...], boligtilskud, uddannelsesgodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Det bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov, [...] kollektiv overenskomst **og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.**

**(13-a) (ny) For at sikre en ensartet udformning af de oplysninger, der kræves i henhold til dette direktiv, bør lønniveauer udtrykkes som den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn. Beregningen af disse kan baseres på den faktiske løn, der er fastsat for arbejdstageren, uanset om den fastsættes på årsbasis, månedsbasis, timebasis eller på anden vis.**

---

<sup>8</sup> F.eks. sag C-58/81, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Storhertugdømmet Luxembourg, ECLI:EU:C:1982:215, sag C-171/88, Rinner-Kulhn mod FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328, sag C-147/02, Alabaster mod Woolwho plc og Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192, sag C-342/93, Gillespie m.fl., ECLI:EU:C:1996:46, sag C-278/93, Freers og Speckmann mod Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83, sag C-12/81, Eileen Garland mod British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44, sag C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. mod Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246, og sag C-33/89, Maria Kowalska mod Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

**(13a) (ny) Medlemsstaterne bør ikke være forpligtet til at oprette nye organer med henblik på dette direktiv. De opgaver, der følger af direktivet, kan pålægges de etablerede organer, herunder arbejdsmarkedets parter, i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.**

**(13b) (ny) For at beskytte arbejdstagerne og imødegå en frygt for viktimisering i forbindelse med anvendelsen af princippet om lige løn bør arbejdstagerne kunne lade sig repræsentere af en repræsentant. Det kunne være fagforeninger eller andre arbejdstagerrepræsentanter. Hvis der ikke findes arbejdstagerrepræsentanter, bør arbejdstagerne kunne lade sig repræsentere af en repræsentant efter eget valg. Medlemsstaterne bør have mulighed for at tage hensyn til nationale forhold og forskellige roller med hensyn til arbejdstagerrepræsentation.**

- (14) Ifølge artikel 10 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde **bør** Unionen ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter tilstræbe at bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. I henhold til artikel 4 i direktiv 2006/54/EF må der ikke finde nogen direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, navnlig hvad angår løn. Lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, hvor et offers køn spiller en afgørende rolle, kan antage mange forskellige former i praksis. Der kan være tale om et skæringspunkt mellem forskellige former for forskelsbehandling eller ulighed, når arbejdstageren er medlem af en eller flere grupper, der er beskyttet mod forskelsbehandling på grund af køn på den ene side og race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering (som beskyttet i henhold til direktiv 2000/43/EF eller direktiv 2000/78/EF) på den anden side. **Blandt de grupper, der kan blive udsat for disse kombinerede former for forskelsbehandling, er f.eks. kvinder med migrantbaggrund, romakvinder, kvinder med handicap og unge eller ældre kvinder.** Dette **direktiv** bør derfor præcisere, at det i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn **bør være muligt at tage hensyn til en sådan kombination**, hvorved enhver tvivl, der måtte herske i denne henseende inden for de eksisterende retlige rammer, fjernes, **og** domstolene eller andre kompetente myndigheder **får mulighed for at** tage behørigt hensyn til enhver ugunstig situation, der opstår som følge af tværgående forskelsbehandling, navnlig i materiel og proceduremæssig henseende, herunder ved at anerkende eksistensen af forskelsbehandling, træffe afgørelse om det relevante sammenligningsgrundlag, vurdere forholdsmæssigheden og, hvor det er relevant, fastsætte størrelsen af den tildelte erstatning eller de pålagte sanktioner. **Denne præcisering bør ikke ændre omfanget af arbejdsgivernes forpligtelser med hensyn til løngennemsigtighedsforanstaltninger i henhold til dette direktiv. Navnlig bør arbejdsgiverne ikke forpligtes til at indsamle data vedrørende andre beskyttede grunde end køn.**

(15) For at respektere retten til lige løn til mænd og kvinder skal arbejdsgiverne have indført lønfastsættelsesmekanismer **eller lønstrukturer**, der sikrer, at der mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke er lønforskelle, som ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer. Sådanne lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer bør give mulighed for at sammenligne værdien af forskellige job inden for samme organisationsstruktur **og kan være baseret på EU's eksisterende retningslinjer<sup>9</sup>, indikatorer og kønsneutrale modeller**. I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør værdien af arbejdet vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier som krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver<sup>10</sup>. **For at lette anvendelsen af begrebet arbejde af samme værdi, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder, bør de objektive kriterier, der skal anvendes, omfatte fire faktorer: færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Disse faktorer er i ovennævnte retningslinjer blevet identificeret som væsentlige og tilstrækkelige med henblik på at vurdere de opgaver, der udføres i en organisation, uanset hvilken økonomisk sektor virksomheden tilhører. Da ikke alle faktorer er lige relevante for en bestemt stilling, bør arbejdsgiveren afveje hver af de fire faktorer på grundlag af disse kriteriers relevans for det specifikke job eller den pågældende stilling. Der kan også tages hensyn til yderligere kriterier, hvis det er relevant.**

(15a) (ny) Nationale modeller for lønfastsættelse er forskellige og kan være baseret på kollektive overenskomster og/eller elementer vedtaget af arbejdsgiveren. Dette direktiv har ikke til formål at påvirke de forskellige nationale modeller for lønfastsættelse.

---

<sup>9</sup> [COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT /\\* SWD/2013/0512 final \\*/ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#).

<sup>10</sup> F.eks. sag C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155, sag C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241, sag C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358, og sag C-427/11, Margaret Kenny m.fl. mod Minister for Justice, Equality and Law Reform m.fl. [2013], ECLI:EU:C:2013:122, præmis 28.

- (16) At finde et gyldigt sammenligningsgrundlag er en vigtig parameter ved afgørelsen af, om arbejde kan anses for at have samme værdi. Den giver arbejdstageren mulighed for at godtgøre, at de er blevet behandlet mindre gunstigt end en sammenlignelig person af et andet køn, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. **Med udgangspunkt i den udvikling, der følger af definitionen af direkte eller indirekte forskelsbehandling i direktiv 2006/54/EF**, bør anvendelsen af en hypotetisk sammenligning i situationer, hvor der ikke findes noget faktisk sammenligningsgrundlag, tillades, således at en arbejdstager kan påvise, at vedkommende ikke er blevet behandlet på samme måde, som en hypotetisk sammenlignelig person af et andet køn ville være blevet behandlet. Dette ville fjerne en vigtig hindring for potentielle ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, [...] hvor et krav om at finde et sammenligningsgrundlag af det modsatte køn gør det næsten umuligt at fremsætte krav om lige løn. Desuden bør arbejdstagere ikke forhindres i at anvende andre forhold, som giver anledning til en formodning om, at der er tale om forskelsbehandling, såsom statistikker eller andre tilgængelige oplysninger. Dette vil gøre det muligt at tackle lønforskelle mellem kønnene mere effektivt i kønsopdelte sektorer og erhverv.
- (17) Domstolen har præciseret<sup>11</sup>, at for at sammenligne, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, er sammenligningen ikke nødvendigvis begrænset til situationer, hvor mænd og kvinder arbejder for samme arbejdsgiver. Arbejdstagere kan befinde sig i en sammenlignelig situation, selv om de ikke arbejder for samme arbejdsgiver, når lønvilkårene kan tilskrives en og samme kilde, der fastsætter disse vilkår, **og når disse vilkår er fuldt ud ens og sammenlignelige**. Dette kan være tilfældet, når **alle relevante** lønvilkår er reguleret ved lovbestemmelser eller [...] overenskomster vedrørende løn, der gælder for flere virksomheder, eller når sådanne vilkår er fastsat centralt for mere end én organisation eller virksomhed i et holdingselskab eller et konglomerat. Domstolen præciserede endvidere, at sammenligningen ikke er begrænset til arbejdstagere, der er ansat samtidig med sagsøgeren<sup>12</sup>. **Det bør ved den faktiske vurdering desuden anerkendes, at en lønforskel kan forklares ud fra faktorer, der ikke vedrører køn.**

---

<sup>11</sup> Sag C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>12</sup> Sag 129/79, *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Medlemsstaterne bør **sikre, at der stilles** specifikke værktøjer og metoder **til rådighed for** at støtte og vejlede **arbejdsgiverne i** vurderingen af, hvad der udgør arbejde af samme værdi. Dette bør lette anvendelsen af dette begreb, navnlig for **mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Under hensyntagen til national ret, kollektive overenskomster og/eller praksis kan medlemsstaterne vælge at overlade udviklingen af specifikke værktøjer og metoder til arbejdsmarkedets parter eller at udvikle dem i samarbejde med eller efter høring af arbejdsmarkedets parter.**
- (19) Jobklassifikations- og jobevalueringsystemer kan, hvis de ikke anvendes på en kønsneutral måde, navnlig når de antager traditionelle kønsstereotyper, resultere i lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. I sådanne tilfælde bidrager de til og fastholder de lønforskellen ved at evaluere mands- og kvindedominerede job forskelligt i situationer, hvor værdien af det udførte arbejde er af samme værdi. Når der anvendes kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer, er de imidlertid effektive til at etablere et gennemsigtigt lønsystem og er afgørende for at sikre, at direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn udelukkes. De afslører indirekte lønmæssig forskelsbehandling i forbindelse med undervurdering af job, der typisk udføres af kvinder. Det gør de ved at måle og sammenligne job, hvis indhold er forskelligt, men af samme værdi, og støtter således princippet om arbejde af samme værdi.

- (20) Mangel på oplysninger om det planlagte løninterval for en stilling skaber en informationsasymmetri, der begrænser ansøgernes forhandlingsposition. Sikring af gennemsigtighed bør 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. Det ville også sikre et eksplicit og kønsneutralt grundlag for lønfastsættelse og ville forhindre undervurderingen af løn i forhold til færdigheder og erfaring. Denne gennemsigtighedsforanstaltning vil også omfatte tværgående forskelsbehandling, hvor uigennemsigtig lønfastsættelse giver mulighed for forskelsbehandling af flere forskellige grunde. [...] Ansøgere til en ansættelse bør modtage oplysninger om den indledende løn eller lønintervallet forud for jobsamtalen eller på anden måde forud for indgåelsen af arbejdskontrakten, således at de kan forhandle på en gennemsigtig måde og træffe en informeret beslutning om lønnen. **Oplysningerne kan gives af arbejdsgiveren eller på anden vis, f.eks. af arbejdsmarkedets parter.**
- (21) For at undgå opretholdelse af en lønforskel mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere, som følger den enkelte arbejdstager over tid, bør arbejdsgiverne ikke have mulighed for at spørge **og proaktivt forsøge at indhente oplysninger** om ansøgerens lønhistorik.
- (22) Løngennemsigtighedsforanstaltninger bør beskytte arbejdstagernes ret til lige løn, samtidig med at omkostninger og byrder for arbejdsgiverne begrænses mest muligt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og små virksomheder. Hvor det er relevant, bør foranstaltningerne skræddersys til arbejdsgivernes størrelse under hensyntagen til antallet af ansatte. **Det antal arbejdstagere, der er ansat af arbejdsgiverne, og som skal anvendes som kriterium for, om en arbejdsgiver er underlagt lønredegørelse som omhandlet i dette direktiv, kan være som defineret i Kommissionens henstilling om mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder<sup>13</sup>.**

---

<sup>13</sup> Kommissionens henstilling af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (K(2003) 1422).

- (23) Arbejdsgivere bør **give arbejdstagere adgang til [...]** de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønniveauer og lønudvikling. [...] **Ved lønudvikling forstås den proces, hvor en arbejdstager bevæger sig til et højere lønniveau. Kriterier vedrørende lønudvikling kan f.eks. omfatte den individuelle indsats, kompetenceudvikling og/eller anciennitet. Ved gennemførelse af denne forpligtelse bør medlemsstaterne være særligt opmærksomme på at undgå uforholdsmæssigt store administrative byrder for mikrovirksomheder og små virksomheder. Medlemsstaterne kan også som en afhjælpende foranstaltning stille brugsklare modeller til rådighed for at hjælpe små virksomheder og mikrovirksomheder med at overholde forpligtelsen. Medlemsstaterne kan fritage mikroarbejdsgivere og små arbejdsgivere fra forpligtelsen vedrørende lønudvikling, f.eks. ved at give dem mulighed for at stille lønudviklingskriterier til rådighed efter anmodning fra arbejdstagerne.**
- (24) Alle arbejdstagere bør have ret til efter anmodning at få oplysninger om deres løn og om lønniveau, opdelt efter køn, for kategorien af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. **I virksomheder med arbejdstagerrepræsentanter kan disse oplysninger med fordel tilvejebringes af dem.** Arbejdsgiverne **bør** informere arbejdstagerne om denne ret en gang om året. Arbejdsgiverne kan også på eget initiativ vælge at give sådanne oplysninger, uden at arbejdstagerne behøver at anmode om dem.
- (25) Arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere bør regelmæssigt redegøre for løn på en passende og gennemsigtig måde, f.eks. ved at medtage oplysningerne i deres ledelsesberetning. Virksomheder, der er omfattet af kravene i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU<sup>14</sup>, kan også vælge at redegøre for løn sammen med andre arbejdstagerrelaterede spørgsmål i deres ledelsesberetning. **For at sikre størst mulig løngennemsigtighed for arbejdstagerne kan medlemsstaterne gøre det obligatorisk for arbejdsgivere med under 250 arbejdstagere regelmæssigt at skulle redegøre for løn.**

---

<sup>14</sup> Direktiv 2013/34/EU, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/95/EU af 22. oktober 2014 for så vidt angår offentliggørelse af ikke-finansielle oplysninger og oplysninger om mangfoldighed for visse store virksomheder og koncerner (EUT L 330 af 15.11.2014, s. 1).

- (26) Redegørelser om løn bør gøre det muligt for arbejdsgiverne at evaluere og overvåge deres lønstruktur og -politikker og give dem mulighed for proaktivt at overholde princippet om lige løn. Samtidig bør **kønsopdelte** data hjælpe kompetente offentlige myndigheder, arbejdstagerrepræsentanter og andre interessenter med at overvåge lønforskellen mellem kønnene på tværs af sektorer (horisontal opdeling) og funktioner (vertikal opdeling). Arbejdsgiverne kan eventuelt sammen med de offentliggjorte data redegøre for eventuelle lønforskelle eller løngab mellem kønnene. I tilfælde, hvor forskelle i den gennemsnitlige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere ikke kan begrundes i objektive og kønsneutrale faktorer, bør arbejdsgiveren træffe foranstaltninger til at fjerne ulighederne.
- (27) For at mindske byrden for arbejdsgiverne kan medlemsstaterne beslutte at indsamle og sammenkoble de nødvendige data gennem deres nationale forvaltninger, således at der kan foretages en beregning af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere pr. arbejdsgiver. En sådan dataindsamling kan kræve sammenkobling af data fra flere offentlige forvaltninger (f.eks. skatteinspektorater og socialsikringskontorer) og vil være mulig, hvis der foreligger administrative data, der matcher arbejdsgivernes (virksomheds-/organisationsniveau) data med arbejdstagernes (individuelle) data, herunder ydelser i kontanter og naturalier. Medlemsstaterne kan beslutte at indsamle disse oplysninger ikke alene for de arbejdsgivere, der er omfattet af forpligtelsen til lønredegørelse i henhold til dette direktiv, men også for **mikrovirksomheder** og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaternes offentliggørelse af de krævede oplysninger bør erstatte forpligtelsen til at redegøre for løn for de arbejdsgivere, der er omfattet af de administrative data, forudsat at det resultat, der tilsigtes med forpligtelsen, opfyldes.
- (28) For at gøre oplysningerne om lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på organisatorisk plan bredt tilgængelige **bør** medlemsstaterne [...] **indsamle** data om lønforskelle, der modtages fra arbejdsgivere, uden at pålægge sidstnævnte yderligere byrder. [...] Disse data **bør offentliggøres**, så det er muligt at sammenligne data for de enkelte arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat.

- (29) Fælles lønvurderinger bør danne grundlag for en gennemgang og revision af lønstrukturene i organisationer med mindst 250 arbejdstagere, der viser lønforskelle. **Den fælles lønvurdering bør foretages, hvis arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter ikke er enige om, at forskellen i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 % kan begrundes ud fra objektive og kønsneutrale kriterier, eller hvis arbejdsgiveren ikke giver en sådan begrundelse.** Den fælles lønvurdering bør foretages af arbejdsgiverne i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter; hvis **der ikke er nogen [...]** arbejdstagerrepræsentanter, bør de udpeges **af arbejdstagerne** til dette formål. Fælles lønvurderinger bør føre til afskaffelse af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.
- (30) Enhver behandling eller offentliggørelse af oplysninger i henhold til dette direktiv bør være i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679<sup>15</sup>. Der bør tilføjes særlige garantier for at forhindre direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar medarbejder. På den anden side bør arbejdstagere ikke forhindres i frivilligt at offentliggøre deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn [...].
- (31) Det er vigtigt, at arbejdsmarkedets parter drøfter og retter særlig opmærksomhed mod spørgsmål om lige løn i kollektive overenskomstforhandlinger. De forskellige karakteristika ved de nationale arbejdsmarkeds- og overenskomstforhandlingssystemer i Unionen og arbejdsmarkedets parter autonomi og aftalefrihed samt deres rolle som repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere bør respekteres. Derfor bør medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale system og praksis træffe passende foranstaltninger **[...] for at** tilskynde arbejdsmarkedets parter til at lægge behørig vægt på ligelønsspørgsmål, **hvilket kan omfatte** drøftelser på passende niveau i kollektive overenskomstforhandlinger og udvikling af kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer.

---

<sup>15</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 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 (den generelle forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

- (32) Arbejdstagerne bør have adgang til de nødvendige procedurer for at lette udøvelsen af deres ret til adgang til domstolsprøvelse. National lovgivning, der gør brugen af forlig eller deltagelse af et ligebehandlingsorgan obligatorisk, eller som anvender incitament eller **sanktioner**, bør ikke forhindre parterne i at udøve deres ret til adgang til domstolsprøvelse.
- (33) Inddragelse af ligebehandlingsorganer ud over andre interessenter er vigtigt for at kunne sikre anvendelse af ligelønsprincippet. Ligebehandlingsorganernes beføjelser og mandater bør derfor være tilstrækkelige til fuldt ud at dække lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, herunder løngennemsigthed og alle andre rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv. For at overvinde de proceduremæssige og omkostningsrelaterede hindringer, som arbejdstagere, der mener at være udsat for forskelsbehandling, møder, når de forsøger at håndhæve deres ret til lige løn, bør ligebehandlingsorganer samt foreninger, organisationer, organer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder med interesse i at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder kunne repræsentere enkeltpersoner. De bør kunne beslutte at bistå arbejdstagere på deres vegne eller med deres støtte, hvilket vil gøre det muligt for arbejdstagere, der har været udsat for forskelsbehandling, effektivt at gøre deres rettigheder gældende og håndhæve princippet om lige løn.
- (34) Ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter bør også kunne repræsentere en eller flere arbejdstagere, der mener at blive forskelsbehandlet på grund af køn i strid med princippet om lige løn [...]. Ved at anlægge sag på vegne af eller støtte flere arbejdstagere er det muligt at gennemføre retssager, der ellers ikke ville være blevet anlagt på grund af proceduremæssige og økonomiske hindringer eller frygt for viktimering, og også i de tilfælde, hvor arbejdstagere udsættes for forskelsbehandling af flere forskellige grunde, som kan være svære at adskille. Kollektive søgsmål har potentiale til at afdække systemisk forskelsbehandling og skabe synlighed for lige løn og ligestilling mellem kønnene i samfundet som helhed. Muligheden for kollektive retsmidler vil tilskynde til proaktiv overholdelse af løngennemsigthedsforanstaltninger, skabe gruppepres og øge arbejdsgivernes bevidsthed om og vilje til at træffe forebyggende foranstaltninger.
- Medlemsstaterne kan beslutte at fastsætte kvalifikationskriterier for de repræsentanter, der er involveret i retslige procedurer, for at sikre repræsentationens kvalitet.**

- (35) Medlemsstaterne bør sikre, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til ligebehandlingsorganerne med henblik på en effektiv og passende udførelse af deres opgaver vedrørende lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Såfremt opgaverne tildeles mere end ét organ, bør medlemsstaterne sikre, at disse er tilstrækkeligt samordnet.
- Medlemsstaterne bør overveje at omfordele beløb, der betales i bøde, til ligebehandlingsorganerne til deres effektive udførelse af deres opgaver vedrørende håndhævelse af retten til lige løn, herunder søgsmål om lønmæssig forskelsbehandling eller bistand og støtte til ofrene i forbindelse med sådanne sager.**
- (36) Erstatningen bør fuldt ud dække de tab og skader, der følger af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn<sup>16</sup>. Den bør omfatte fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier, kompensation for tabte indtægter (**f.eks. adgang til visse ydelser afhængigt af lønniveau**) og immateriel skade (**f.eks. tort som følge af undervurdering af udført arbejde**). Det bør ikke være tilladt på forhånd at fastsætte en øvre grænse for en sådan erstatning.
- (37) Ud over erstatning bør der være adgang til andre retsmidler. Domstole **eller kompetente myndigheder** bør f.eks. kunne kræve, at en arbejdsgiver træffer strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger for at opfylde sine forpligtelser med hensyn til lige løn. Sådanne foranstaltninger kan f.eks. omfatte en forpligtelse til at revidere lønfastsættelsesmekanismen på grundlag af en kønsneutral evaluering og klassifikation, at udarbejde en handlingsplan for at fjerne de konstaterede uoverensstemmelser og reducere eventuelle uberettigede lønforskelle, at informere og bevidstgøre arbejdstagerne om deres ret til lige løn og at indføre obligatorisk uddannelse af HR-medarbejdere i lige løn og kønsneutral jobevaluering og -klassifikation.

---

<sup>16</sup> Sag C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho mod Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, præmis 45.

- (38) I overensstemmelse med Domstolens retspraksis<sup>17</sup> blev der ved Rådets direktiv 2006/54/EF fastsat bestemmelser, der skal sikre, at bevisbyrden overgår til sagsøgte, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling. [...] **Alligevel er det ikke altid let for ofre og domstole at vide, hvordan man kan fastslå selv denne formodning. I sag C-109/88 (Danfoss-sagen) fandt Domstolen, at når et lønfastsættelsessystem er helt uigennemskueligt, bør bevisbyrden [...] overgå til sagsøgte, uanset om arbejdstageren påviser, at der foreligger en tilsyneladende lønmæssig forskelsbehandling. Dette bør navnlig være tilfældet, når arbejdsgiveren åbenbart uagtsomt ikke har overholdt løngennemsigthedsforpligtelserne i henhold til dette direktiv, f.eks. ved at nægte at stille de oplysninger til rådighed, som arbejdstagerne har anmodet om, eller, hvor det er relevant, undlade at redegøre for lønforskelle mellem kønnene.**
- (39) [...]
- (40) I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør nationale regler om tidsfrister for håndhævelse af rettigheder i henhold til dette direktiv være af en sådan art, at de ikke kan anses for i praksis at gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve disse rettigheder. Forældelsesfrister skaber særlige hindringer for ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Med henblik herpå bør der fastsættes fælles minimumsstandarder. Disse standarder bør bestemme, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe, dens længde, og under hvilke omstændigheder den afbrydes eller suspenderes. Medlemsstaterne bør regne forældelsesfristerne, fra overtrædelsen af princippet om lige løn eller krænkelsen af rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv er ophørt, og sagsøger er bekendt med eller med rimelighed kan forventes at være bekendt med overtrædelsen eller krænkelsen, eller fra ophævelsen af ansættelseskontrakten. **Medlemsstaterne bør [...] fastsætte, at forældelsesfristerne for indgivelse af krav er på mindst tre år. Medlemsstaterne kan også fastsætte en længere maksimal forældelsesfrist, inden hvilken sagsøger skal handle.**

---

<sup>17</sup> Sag C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening for Danfoss* (ECLI:EU:C:1989:383).

- (41) Sagsomkostninger har en alvorlig afskrækkende virkning for, at ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan gøre deres ret til lige løn gældende, hvilket fører til utilstrækkelig beskyttelse og håndhævelse af retten til lige løn. For at fjerne denne alvorlige proceduremæssige hindring for adgangen til domstolsprøvelse bør **medlemsstaterne gøre det muligt for domstolene at vurdere, om den tabende sagsøger havde rimelig grund til at indbringe sagen for domstolen, og bestemme, at den tabende sagsøger ikke skal bære sine egne omkostninger. Dette bør navnlig være tilfældet, når arbejdsgiveren ikke har overholdt løngennemsigtighedsforpligtelserne i henhold til dette direktiv.**
- (42) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende **sanktioner** i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser vedtaget i medfør af dette direktiv eller nationale bestemmelser, der allerede er i kraft på datoen for dette direktivs ikrafttræden, og som vedrører retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Sådanne **sanktioner kan** omfatte bøder, som bør fastsættes på et [...] niveau under behørig hensyntagen til overtrædelsens grovhed og varighed, **arbejdsgiverens** hensigt eller grove uagtsomhed og enhver anden skærpende eller formildende omstændighed i sagen, f.eks. hvor lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn **er kombineret** med andre grunde til forskelsbehandling. [...]
- (43) Medlemsstaterne bør **sikre, at** specifikke **sanktioner** for gentagne overtrædelser af rettigheder eller forpligtelser vedrørende lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi **finder anvendelse** for at afspejle overtrædelsens alvor og desuden have en afskrækkende virkning. Sådanne sanktioner kan omfatte forskellige former for økonomiske incitamenters såsom inddragelse af offentlige ydelser eller udelukkelse i en vis periode fra enhver yderligere tildeling af finansielle incitamenters eller fra offentlige udbudsprocedurer.

(44) Arbejdsgivernes forpligtelser i henhold til dette direktiv er en del af de gældende forpligtelser inden for miljø-, social- og arbejdsmarkedslovgivning, hvis overholdelse medlemsstaterne skal sikre i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU<sup>18</sup>, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU<sup>19</sup> og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU<sup>20</sup> for så vidt angår deltagelse i offentlige udbudsprocedurer. For at overholde disse forpligtelser for så vidt angår retten til lige løn bør medlemsstaterne navnlig sikre, at de økonomiske aktører ved udførelsen af en offentlig kontrakt eller koncession har lønfastsættelsesmekanismer, der ikke fører til en lønforskel mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere, som ikke kan begrundes i kønsneutrale faktorer i nogen kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Endvidere bør medlemsstaterne overveje, om de ordregivende myndigheder, hvor det er relevant, skal indføre **sanktioner** og opsigelsesbetingelser, der sikrer overholdelse af princippet om lige løn ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner. De kan også tage hensyn til tilbudsgiverens eller en af dennes underleverandørers manglende overholdelse af princippet om lige løn, når de overvejer at anvende udelukkelsesgrunde eller at beslutte ikke at tildele en kontrakt til den tilbudsgiver, der har afgivet det økonomisk mest fordelagtige tilbud.

---

<sup>18</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU af 26. februar 2014 om tildeling af koncessionskontrakter (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 1).

<sup>19</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU af 26. februar 2014 om offentlige udbud og om ophævelse af direktiv 2004/18/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 65).

<sup>20</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU af 26. februar 2014 om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester og om ophævelse af direktiv 2004/17/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 243).

- (45) En effektiv gennemførelse af retten til lige løn forudsætter passende retlig og administrativ beskyttelse mod ugunstig behandling som reaktion på et forsøg på at udøve arbejdstagernes rettigheder med hensyn til lige løn til mænd og kvinder, enhver klage til arbejdsgiveren eller retlige eller administrative procedurer med det formål at håndhæve overholdelsen af retten til lige løn. **Ifølge retspraksis<sup>21</sup> skal den kategori af arbejdstagere, som har ret til beskyttelsen, forstås bredt og omfatte alle arbejdstagere, som kan være genstand for viktimerende foranstaltninger truffet af arbejdsgiveren som reaktion på en indgiven klage vedrørende forskelsbehandling. Beskyttelsen er ikke begrænset alene til de arbejdstagere, der har indgivet en klage, eller til deres repræsentanter, eller til dem, der overholder visse formelle krav, som betinger anerkendelse af en bestemt status, såsom en status af vidne.**
- (46) For at forbedre håndhævelsen af princippet om lige løn bør dette direktiv styrke de eksisterende håndhævelsesværktøjer og -procedurer med hensyn til de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, og bestemmelserne om lige løn i direktiv 2006/54/EF.
- (47) Dette direktiv fastsætter minimumskrav og respekterer dermed medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-ret eller nationale ret på dette område, og det kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at indskrænke arbejdstagernes rettigheder med hensyn til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

---

<sup>21</sup> C-404/18 *Hakelbracht m.fl.* (ECLI:EU:2019:523).

- (48) For at sikre behørig overvågning af gennemførelsen af retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi bør medlemsstaterne [...] **sikre sig, at opgaverne** med tilknytning til gennemførelsen af de løngennemsigthedsforanstaltninger, der er fastsat i dette direktiv, **udføres**, og indsamle visse data for at overvåge lønforskelle og virkningen af løngennemsigthedsforanstaltningerne. **Hvis opgaverne i tilknytning til overvågningen af gennemførelsen af dette direktiv udføres af forskellige organer eller myndigheder, bør medlemsstaterne sikre, at de er tilstrækkelig samordnet.**
- (49) At udarbejde **kønsopdelte** lønstatistikker og give Kommissionen (Eurostat) nøjagtige og komplette statistikker er vigtigt for at kunne analysere og overvåge ændringer i lønforskellen mellem kønnene på europæisk plan. Ifølge **Rådets** [...] forordning [...] nr. 530/1999<sup>22</sup> skal medlemsstaterne hvert fjerde år udarbejde statistikker over lønstrukturer på mikroniveau, der skal indeholde harmoniserede data til beregning af lønforskellen mellem kønnene. Årlig statistik af høj kvalitet kan øge gennemsigtheden og styrke overvågningen af og bevidstheden om lønforskelle mellem kønnene. På grundlag af sådanne data og en sammenligning heraf kan der foretages en vurdering af udviklingen både på nationalt plan og i hele Unionen. **Relevante statistikker, der indberettes til Eurostat, bør indsamles til statistiske formål som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 223/2009<sup>23</sup>.**
- (50) Dette direktiv tager sigte på en bedre og mere effektiv gennemførelse af princippet om lige løn [...] ved at indføre fælles minimumskrav, som bør gælde for alle virksomheder og organisationer i Den Europæiske Union. Da dette mål ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne, men bedre kan opnås på EU-plan, kan Unionen derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv, som udelukkende fastsætter minimumsstandarder, ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

---

<sup>22</sup> Rådets forordning (EF) nr. 530/1999 af 9. marts 1999 om statistikker over løn- og lønomkostningsstrukturer (*EFT L 63 af 12.3.1999, s. 6*).

<sup>23</sup> **Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 223/2009 af 11. marts 2009 om europæiske statistikker.**

- (51) Arbejdsmarkedets parter er af afgørende betydning for at fastsætte, hvordan løngennemsigtighedsforanstaltninger skal gennemføres i medlemsstaterne, navnlig i medlemsstater, hvor kollektive overenskomstforhandlinger spiller en vigtig rolle. Medlemsstaterne bør derfor have mulighed for at overlade gennemførelsen af hele eller dele af dette direktiv til arbejdsmarkedets parter, forudsat at de tager alle nødvendige skridt til at sikre, at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres. **Desuden bør medlemsstaterne kunne give arbejdsmarkedets parter mulighed for at opretholde, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster med forskellige løngennemsigtighedsordninger, forudsat at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres.**
- (52) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, økonomiske og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af **mikro**virksomheder og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesretsakt på små og mellemstore virksomheder for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder, lette den administrative byrde og offentliggøre resultaterne af sådanne vurderinger.
- (53) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse blev hørt i overensstemmelse med artikel 42 i forordning (EU) 2018/1725<sup>24</sup> og afgav udtalelse<sup>25</sup> den **27. april 2021** —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

---

<sup>24</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 af 23. oktober 2018 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af forordning (EF) nr. 45/2001 og afgørelse nr. 1247/2002/EF (EUT L 295 af 21.11.2018, s. 39).

<sup>25</sup> [https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27\\_2021-0251\\_d0905\\_comments\\_en.pdf](https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf).

## KAPITEL I

### *Generelle bestemmelser*

#### *Artikel 1*

#### **Genstand**

I dette direktiv fastsættes der minimumskrav for at styrke anvendelsen af princippet om lige løn [...] for samme arbejde eller arbejde af samme værdi **til mænd og kvinder**, jf. artikel 157 i TEUF, og forbuddet mod forskelsbehandling, jf. artikel 4 i direktiv 2006/54/EF, navnlig ved hjælp af løngennemsigtighed og styrkede håndhævelsesmekanismer.

#### *Artikel 2*

#### **Anvendelsesområde**

1. Dette direktiv finder anvendelse på arbejdsgivere i den offentlige og private sektor.
2. Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold, der er fastsat ved lov, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til Domstolens retspraksis.
- 3.(nyt) Ansøgere til en stilling er også omfattet af dette direktivs anvendelsesområde med henblik på artikel 5.**

#### *Artikel 3*

#### **Definitioner**

1. I dette direktiv forstås ved:  
**(-a)ny "princip om lige løn": princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi**

- a) "løn": den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte ("supplerende eller variable tillæg") fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier
- b) "lønniveau": den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn
- c) "lønforskel": forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for arbejdsgiverens kvindelige henholdsvis mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af de mandlige arbejdstageres gennemsnitlige lønniveau
- d) "medianlønniveau": den arbejdstagers løn, som ligger over den ene halvdel af arbejdstagernes løn og under den anden halvdel af arbejdstagernes løn
- e) "medianlønforskel": forskellen mellem medianlønniveauet for kvindelige arbejdstagere og medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere
- f) "lønkvartil": hver af fire lige store grupper af arbejdstagere, opdelt efter lønniveau – fra det laveste til det højeste
- g) "kategori af arbejdstagere": arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper af arbejdstagerens arbejdsgiver **eller på anden vis** på grundlag af **objektive, kønsneutrale** kriterier [...], **der er nærmere angivet for så vidt angår** den pågældende arbejdsgiver **i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller praksis**
- h) "direkte forskelsbehandling": situation, hvor en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

- i) "indirekte forskelsbehandling": situation, hvor en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige
- j) "ligebehandlingsorgan": det eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF til at fremme, analysere, overvåge og støtte ligebehandling af alle personer uden forskelsbehandling på grund af køn
- k) "[...] kontrolorgan": det eller de [...] organer, der **i overensstemmelse med national ret og/eller praksis er ansvarlige [...] for kontrol- og/eller tilsynsfunktioner [...] i spørgsmål om ligeløn. Eventuelt kan arbejdsmarkedets parter udføre disse funktioner**
- l)(ny) **"arbejdstagerrepræsentant": arbejdstagerrepræsentant i overensstemmelse med national ret og/eller praksis**
- m)(ny) **"mikroarbejdsgiver": arbejdsgiver, der beskæftiger færre end 10 personer**
- n)(nyt) **"lille arbejdsgiver": arbejdsgiver, der beskæftiger mindst 10 og færre end 50 personer**

2. I dette direktiv omfatter forskelsbehandling:
- a) chikane og sexchikane som defineret i artikel 2, stk. 2, i direktiv 2006/54/EF samt mindre gunstig behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd, når sådan chikane eller behandling vedrører eller er et resultat af udøvelsen af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv
  - b) instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn
  - c) enhver form for mindre gunstig behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barselsorlov som defineret i Rådets direktiv 92/85/EØF<sup>26</sup>.
  - d)(ny) enhver form for mindre gunstig behandling af en arbejdstager baseret på køn [...] som defineret i Rådets direktiv (EU) 2019/1158<sup>27</sup>**
  - e)(ny) [...] forskelsbehandling på grundlag af en kombination af køn og enhver anden grund til forskelsbehandling, der er omfattet af direktiv 2000/43/EF eller direktiv 2000/78/EF.**
3. **Stk. 2, litra e), medfører ikke yderligere forpligtelser for arbejdsgiverne til at indsamle data som omhandlet i dette direktiv vedrørende andre beskyttede grunde til forskelsbehandling end køn.**

---

<sup>26</sup> Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1).

<sup>27</sup> **Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79).**

## Artikel 4

### Samme arbejde og arbejde af samme værdi

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgiverne **anvender en lønfastsættelsesmekanisme eller lønstrukturer [...]**, der sikrer, at kvinder og mænd modtager lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger **for at sikre**, at der **stilles analytiske værktøjer eller metoder til rådighed** til at **støtte og vejlede arbejdsgiverne i forbindelse med deres vurdering og sammenligning** af arbejdets værdi i overensstemmelse med kriterierne i denne artikel. Disse værktøjer eller metoder kan omfatte kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer. **Formatet for sådanne værktøjer eller metoder kan fastsættes i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller praksis.**
3. [...] **Lønfastsættelsesmekanismen eller lønstrukturerne skal gøre det muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i sammenlignelige situationer med hensyn til arbejdets værdi**, på grundlag af objektive, kønsneutrale kriterier, som hverken direkte eller indirekte må baseres på arbejdstagernes køn. Disse objektive kriterier omfatter færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, andre faktorer, der er [...] relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling [...]. Disse kriterier anvendes også på en objektiv kønsneutral måde.
- 3a. (nyt) Under hensyntagen til national ret, kollektive overenskomster og/eller praksis kan medlemsstaterne overlade det til arbejdsmarkedets parter at træffe de foranstaltninger, der er omhandlet i stk. 1-3, eller træffe de nødvendige foranstaltninger i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, forudsat at forpligtelserne i henhold til denne artikel til enhver tid er tilstrækkeligt opfyldt.
4. [...]
5. Hvis der anvendes et jobevaluerings- og jobklassifikationssystem til lønfastsættelsen, skal dette system bygge på samme **objektive, kønsneutrale** kriterier for både mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker enhver form for **direkte eller indirekte** forskelsbehandling på grund af køn.

## KAPITEL II

### *Løngennemsigtighed*

#### *Artikel 5*

#### **Løngennemsigtighed forud for ansættelse**

1. Ansøgere til en stilling har fra den potentielle arbejdsgiver ret til at modtage oplysninger om den indledende løn [...] eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier, og som vedrører den pågældende stilling. Sådanne oplysninger **gives i tilstrækkelig god tid, enten** i en offentliggjort stillingsannonce **forud for jobsamtalen eller under alle omstændigheder inden ansættelseskontraktens indgåelse.**
2. En arbejdsgiver må ikke [...] spørge ansøgerne om lønhistorikken i deres tidligere ansættelsesforhold.

#### *Artikel 6*

#### **Gennemsigtighed i lønfastsættelsen og lønudviklingspolitik**

1. Arbejdsgiveren gør det let for sine arbejdstagere at få adgang til, **hvilke** kriterier der anvendes til at fastsætte **løn**, lønniveau **og, hvis det er relevant, lønstigninger** for arbejdstagerne. Disse kriterier skal være **objektive og kønsneutrale.**
2. (nyt) **Medlemsstaterne kan fritage mikroarbejdsgivere og små arbejdsgivere fra forpligtelsen vedrørende lønstigningen i henhold til stk. 1.**

## Artikel 7

### Ret til oplysninger

1. Arbejdstagere har ret [...] til skriftligt 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, jf. stk. 1a og 3.
- 1a. (nyt) Arbejdstagere skal have mulighed for at anmode om og modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, gennem deres repræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. Et ligebehandlingsorgan kan også anmode om og modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, efter anmodning fra en arbejdstager i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.**
2. Arbejdsgivere underretter hvert år alle arbejdstagere om deres ret til at modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1.
- 2a. (nyt) Uanset stk. 2 underretter mikroarbejdsgivere og små arbejdsgivere hvert andet år alle arbejdstagere om deres ret til at modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1.**
3. Arbejdsgivere stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, til rådighed inden for en rimelig frist efter anmodning fra en arbejdstager. Oplysningerne skal efter anmodning gives i et format, der er tilgængeligt for arbejdstagere med handicap.
4. [...]
5. Arbejdstagere må ikke forhindres i at offentliggøre deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn [...].

6. Arbejdsgivere kan kræve, at en arbejdstager[...], der har indhentet **andre** oplysninger **end dem, der vedrører vedkommendes egen løn eller eget lønniveau** i henhold til denne artikel, ikke anvender disse oplysninger til andre formål end at forsvare retten til lige løn [...].

#### *Artikel 8*

##### **Redegørelse for lønforskellemellem kvindelige og mandlige arbejdstagere**

1. Arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere stiller i overensstemmelse med stk. 2, [...] og 5 **hvert år** følgende oplysninger om deres organisation til rådighed:
- a) lønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige arbejdstagere
  - b) lønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige arbejdstagere i supplerende eller variable tillæg
  - c) medianlønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige arbejdstagere
  - d) medianlønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige arbejdstagere i supplerende eller variable tillæg
  - e) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere, der modtager supplerende eller variable tillæg
  - f) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver lønkvartil
  - g) lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable tillæg.

**1a. (nyt) Det kriterium, der skal anvendes til at afgøre, om en arbejdsgiver er underlagt lønredegørelse og fælles lønvurdering, er antallet af ansatte.**

2. Arbejdsgiverens ledelse bekræfter, at oplysningerne er korrekte.

3. **De oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra a)-g), meddeles den myndighed, der er ansvarlig for indsamling og offentliggørelse af sådanne oplysninger i henhold til artikel 26, stk. 3, litra c). Arbejdsgiveren kan offentliggøre de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra a)-f), på sit websted eller gøre dem offentligt tilgængelige på anden vis.**
4. Medlemsstaterne kan beslutte selv at indsamle de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra a)-f), på grundlag af administrative data såsom data fra arbejdsgiverne til skatte- eller socialsikringsmyndighederne. Disse oplysninger offentliggøres i overensstemmelse med **artikel 26, stk. 3, litra c).**
5. Arbejdsgiveren stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra g), til rådighed for alle arbejdstagere og deres repræsentanter [...]. **Arbejdsgiveren stiller oplysningerne** til rådighed for **kontrolorganet** og ligebehandlingsorganet, hvis de anmoder herom. Oplysningerne fra de foregående fire år, hvis de foreligger, stilles ligeledes til rådighed efter anmodning.
6. [...]
7. [...] Arbejdsgiveren **besvarer [...]** **anmodninger fra arbejdstagere, deres repræsentanter og kontrolorganet** om yderligere præciseringer af og oplysninger om de afgivne data, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. **Ligebehandlingsorganet kan også anmode om og modtage sådanne præciseringer efter anmodning fra en arbejdstager.** Arbejdsgiveren skal **svare** inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar. Hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer, skal arbejdsgiveren rette op på situationen i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, **kontrolorganet** og/eller ligebehandlingsorganet.

## Artikel 9

### Fælles lønvurdering

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere i samarbejde med disses arbejdstagerrepræsentanter foretager en fælles lønvurdering, hvis begge følgende betingelser er opfyldt:
  - a) den lønredegørelse, der foretages i overensstemmelse med artikel 8, viser en forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 % i en given kategori af arbejdstagere
  - b) arbejdsgiveren har ikke begrundet en sådan forskel i det gennemsnitlige lønniveau med objektive og kønsneutrale **kriterier**.
  
2. Den fælles lønvurdering **foretages for at kortlægge, forebygge og afbøde forskelle i lønnen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere, som ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer, og skal** omfatte følgende:
  - a) en analyse af andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere
  - b) [...] oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige arbejdstagere og supplerende eller variable tillæg for hver kategori af arbejdstagere
  - c) kortlægning af enhver forskel i det **gennemsnitlige** lønniveau mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere
  - d) årsagerne til sådanne forskelle i det **gennemsnitlige** lønniveau og eventuelle objektive og kønsneutrale begrundelser som fastsat i fællesskab af arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren

- e) foranstaltninger til afhjælpning af sådanne forskelle, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive og kønsneutrale kriterier
  - f) **en evaluering [...]** af foranstaltninger **fra** tidligere fælles lønvurderinger.
3. Arbejdsgiverne stiller de fælles lønvurderinger til rådighed for arbejdstagerne og arbejdstagerrepræsentanterne **og meddeler dem [...]** til den myndighed, der har ansvaret for at indsamle den fælles lønvurdering i henhold til artikel 26, stk. 3, litra d). Den fælles lønvurdering stilles efter anmodning til rådighed for ligebehandlingsorganet og kontrolorganet.
4. [...] Ved gennemførelsen af foranstaltningerne fra den fælles lønvurdering retter arbejdsgiveren op på **uberettigede lønforskelle** i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne, **under hensyntagen til national ret og/eller praksis. [...]** **Kontrolorganet** og/eller ligestillingsorganet **kan blive anmodet om at deltage i processen.** En sådan foranstaltning skal omfatte indførelse af kønsneutral jobevaluering og -klassifikation for at sikre, at enhver direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn udelukkes.

#### *Artikel 10*

#### **Databeskyttelse**

1. Såfremt oplysninger, der videregives som led i foranstaltninger truffet i henhold til artikel 7, 8 og 9, indebærer behandling af personoplysninger, skal de videregives i overensstemmelse med forordning (EU) 2016/679.
2. Personoplysninger, der **behandles [...]** i henhold til artikel 7, 8 eller 9, må ikke anvendes til andre formål end til gennemførelse af princippet om lige løn [...].

3. Medlemsstaterne kan beslutte, at hvis videregivelsen af oplysninger i henhold til artikel 7, 8 og 9 ville føre til direkte eller indirekte offentliggørelse af en identificerbar medarbejdstagers løn, må kun arbejdstagerrepræsentanterne, **kontrolorganet** eller ligebehandlingsorganet have adgang til disse oplysninger. Arbejdstagerrepræsentanterne eller ligebehandlingsorganet rådgiver arbejdstagere om et eventuelt krav i henhold til dette direktiv uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. **Med henblik på overvågning i henhold til [...] artikel 26 stilles oplysningerne til rådighed [...] uden begrænsninger.**

#### *Artikel 11*

#### **Social dialog**

Med forbehold af arbejdsmarkedets parter autonomi og i overensstemmelse med national ret og praksis **træffer medlemsstaterne passende foranstaltninger til at sikre reel inddragelse af arbejdsmarkedets parter ved, hvor det er relevant, [...] og hvis de anmoder herom, at drøfte rettigheder og forpligtelser i henhold til dette direktiv.**

## KAPITEL III

### *Retsmidler og håndhævelse*

#### *Artikel 12*

#### **Klageadgang**

Medlemsstaterne sikrer, at enhver arbejdstager, der mener sig krænket, fordi princippet om lige løn [...] tilsidesættes, efter eventuel mægling kan indgive klage til retslige instanser med henblik på håndhævelse af rettigheder og forpligtelser i forbindelse med princippet om lige løn [...]. En sådan klageadgang skal være let tilgængelig for arbejdstagere og for dem, der handler på deres vegne, selv efter at det ansættelsesforhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

#### *Artikel 13*

#### **Procedurer på vegne af eller til støtte for arbejdstagere**

1. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer, ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder, der efter [...]national ret har en legitim interesse i at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder, kan indlede **administrative eller** retslige [...]procedurer for at håndhæve [...]rettigheder eller forpligtelser vedrørende princippet om lige løn [...]. De kan handle på vegne af eller til støtte for en arbejdstager, der er **et formodet** offer for tilsidesættelse af en rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn [...], med sidstnævntes samtykke.
2. Ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter har også ret til at handle på vegne af eller til støtte for flere arbejdstagere med sidstnævntes samtykke, **hvis det er fastsat i national ret.**

## Artikel 14

### Ret til erstatning

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver arbejdstager, der har lidt skade som følge af en tilsidesættelse af en rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn [...], har ret til at kræve og opnå fuld erstatning eller godtgørelse, som fastsat af medlemsstaten, for denne skade.
2. Den i stk. 1 omhandlede erstatning eller godtgørelse skal sikre en reel og effektiv erstatning **eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse** for påført tab og skade på en måde, der har præventiv virkning og står i rimeligt forhold til den lidte skade.
3. Erstatningen **eller godtgørelsen** skal stille den skadelidte arbejdstager i samme situation, som den pågældende ville have befundet sig i, hvis han eller hun ikke var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, eller hvis der ikke var sket en tilsidesættelse af en rettighed eller en forpligtelse vedrørende lige løn mellem mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. **Medlemsstaterne sikrer, at erstatningen eller godtgørelsen** omfatter fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier, compensation for tabte indtægter og immateriel skade **samt [...]** morarenter.
4. Erstatningen eller godtgørelsen må ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimumsbeløb.

## Artikel 15

### Andre retsmidler

Medlemsstaterne sikrer, at domstole eller andre kompetente myndigheder **i tilfælde af tilsidesættelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende princippet om lige løn [...]**, i overensstemmelse med nationale regler, på sagsøgers anmodning og for sagsøgtes regning kan udstede:

- a) [...] påbud [...] med henblik på **at bringe tilsidesættelsen til ophør**
- b) [...] påbud [...] med henblik på at træffe [...] foranstaltninger til overholdelse af de rettigheder eller de forpligtelser, der er knyttet til princippet om lige løn [...].

Overholdes disse påbud ikke, skal der i givet fald pålægges en tvangsbøde med henblik på at sikre, at **påbuddet** overholdes.

### *Artikel 16*

#### **Omvendt bevisbyrde**

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer passende foranstaltninger for at sikre, at når arbejdstagere, der betragter sig som krænket, fordi ligelønsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det sagsøgte at bevise, at der ikke har fundet nogen direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling sted.
2. Medlemsstaterne sikrer, at det i [...] **retslige procedurer vedrørende en påstået [...] lønmæssig forskelsbehandling**, hvor en arbejdsgiver **åbenbart uagtsomt ikke har overholdt løngennemsigthedsforpligtelserne** i henhold til artikel 5-9 i dette direktiv, påhviler arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har fundet en sådan forskelsbehandling sted.
3. [...]
4. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører bevisregler, som er gunstigere for sagsøger i sager anlagt med henblik på håndhævelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
5. Medlemsstaterne kan undlade at anvende stk. 1 i sager, hvor det påhviler domstolen eller det kompetente organ at undersøge sagens faktiske omstændigheder.
6. Denne artikel finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre andet er fastsat i national lovgivning.

## *Artikel 16a (ny)*

### **Bevis for samme arbejde eller arbejde af samme værdi**

1. Ved vurderingen af, om kvindelige og mandlige arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, begrænses vurderingen af, om arbejdstagerne befinder sig i en sammenlignelig situation, ikke til situationer, hvor kvindelige og mandlige arbejdstagere arbejder for samme arbejdsgiver, men udvides til at omfatte situationer, hvor en og samme kilde fastsætter lønvilkårene. Der foreligger en og samme kilde, når denne fastsætter alle de lønelementer, der er relevante for en sammenligning af arbejdstagere.
2. Vurderingen af, om arbejdstagerne befinder sig i en sammenlignelig situation, må heller ikke begrænses til arbejdstagere, der er ansat samtidig med den pågældende arbejdstager.
3. I en situation, hvor der ikke kan fastslås et reelt sammenligningsgrundlag, er det tilladt at anvende ethvert andet bevis til at godtgøre en påstået lønmæssig forskelsbehandling, herunder statistikker eller en sammenligning af, hvordan en arbejdstager ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

## *Artikel 17*

### **Adgang til bevismateriale**

1. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole eller kompetente myndigheder i sager vedrørende krav om **lige løn** [...] kan pålægge sagsøgte at fremlægge alle relevante beviser, som vedkommende har i sin varetægt, **i overensstemmelse med national ret og praksis**.
2. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole **eller kompetente myndigheder** har beføjelse til at kræve, at beviser med fortrolige oplysninger fremlægges, hvis de finder dem relevante for kravet om **lige løn**. De sikrer, at de nationale domstole ved pålægget om fremlæggelse af disse oplysninger råder over effektive foranstaltninger til at beskytte sådanne oplysninger **i overensstemmelse med de nationale procedureregler**.
3. [...]

## Artikel 18

### Forældelsesfrister

1. Medlemsstaterne **sikrer, at reglerne finder anvendelse på** forældelsesfrister for indgivelse af krav om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Disse regler skal bestemme, hvornår forældelsesfristen regnes fra, dens længde, og under hvilke omstændigheder den afbrydes eller suspenderes, **idet der tages hensyn til, at forældelsesfristerne først regnes, fra sagsøger er bekendt med eller med rimelighed kan forventes at være bekendt med overtrædelsen. Medlemsstaterne kan beslutte, at forældelsesfristen først regnes fra ophævelsen af ansættelseskontrakten. De fastsættes til mindst tre år.**
2. [...]
3. [...]
4. Medlemsstaterne sikrer, at en forældelsesfrist suspenderes eller, afhængigt af national ret, afbrydes, så snart en sagsøger anlægger sag ved at indgive et krav **for domstolen** eller gøre arbejdsgiveren **direkte eller gennem** arbejdstagerrepræsentanterne, **kontrolorganet** eller ligebehandlingsorganet opmærksom på kravet.
- 5.(nyt) **Denne artikel fastsætter ensartede regler om forældelsesfrister og behandler ikke spørgsmålet om reglerne for bortfald af krav.**

## Artikel 19

### Sagsomkostninger

[...] Medlemsstaterne sikrer, at domstolene i sager, hvor en sagsøgt [...] får medhold i et krav vedrørende lønmæssig forskelsbehandling, **har mulighed for i overensstemmelse med national ret at vurdere, om den tabende sagsøger havde rimelig grund til at indbringe kravet for domstolen, og bestemme, at den tabende sagsøger ikke skal bære sine egne omkostninger. [...]**

## *Artikel 20*

### **Sanktioner**

1. Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om **effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner** for overtrædelser af **rettigheder og forpligtelser vedrørende princippet om lige løn [...]**. Medlemsstaterne **træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at de gennemføres, og** giver straks Kommissionen meddelelse om disse regler og foranstaltninger samt om senere ændringer, der berører dem.
2. Medlemsstaterne påser, at [...] **sanktionerne sikrer en reel afskrækkende virkning i forbindelse med overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende princippet om lige løn. Dette kan omfatte bøder.**
3. Medlemsstaterne **sikrer, at** specifikke **sanktioner finder anvendelse** i tilfælde af gentagne overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn til mænd og kvinder [...].
4. Medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at de fastsatte **sanktioner** anvendes effektivt i praksis.

## *Artikel 21*

### **Ligelønsspørgsmål i forbindelse med offentlige kontrakter eller koncessioner**

1. De passende foranstaltninger, som medlemsstaterne træffer i henhold til artikel 30, stk. 3), i direktiv 2014/23/EU, artikel 18, stk. 2, i direktiv 2014/24/EU og artikel 36, stk. 2, i direktiv 2014/25/EU, skal omfatte foranstaltninger til sikring af, at økonomiske aktører ved udførelsen af offentlige kontrakter eller koncessioner overholder forpligtelserne vedrørende lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2. Medlemsstaterne overvejer, om de ordregivende myndigheder, hvor det er relevant, skal indføre **sanktioner** og opsigelsesbetingelser, der sikrer overholdelse af princippet om lige løn ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner. Hvis medlemsstaternes myndigheder handler i overensstemmelse med artikel 38, stk. 7, litra a), i direktiv 2014/23/EU, artikel 57, stk. 4, litra a), i direktiv 2014/24/EU eller artikel 80, stk. 1), i direktiv 2014/25/EU sammenholdt med artikel 57, stk. 4, litra a), i direktiv 2014/24/EU, kan de udelukke eller af medlemsstaterne blive pålagt at udelukke enhver økonomisk aktør fra deltagelse i en offentlig udbudsprocedure, hvis de på passende vis kan påvise en overtrædelse af de forpligtelser, der er omhandlet i stk. 1, enten i forbindelse med manglende overholdelse af længennemsigthedsforpligtelserne eller ved en lønforskel på mere end 5 % i en hvilken som helst kategori af arbejdstagere, hvor arbejdsgiveren ikke har begrundet lønforskellen ud fra objektive, kønsneutrale kriterier. Dette berører ikke eventuelle andre rettigheder eller forpligtelser i henhold til direktiv 2014/23/EU, direktiv 2014/24/EU eller direktiv 2014/25/EU.

#### *Artikel 22*

### **Viktimisering og beskyttelse mod dårligere behandling**

1. Arbejdstagere og deres repræsentanter må ikke behandles dårligere med den begrundelse, at de har udøvet deres ret til lige løn til mænd og kvinder **eller støttet en anden person i forbindelse med beskyttelsen af deres rettigheder**.
2. Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter [...], mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende lige løn til mænd og kvinder overholdes.

### *Artikel 23*

#### **Forhold til direktiv 2006/54/EF**

Kapitel III i dette direktiv finder anvendelse på sager om enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn [...] som fastsat i artikel 4 i direktiv 2006/54/EF.

### KAPITEL IV

#### **Horisontale bestemmelser**

### *Artikel 24*

#### **Beskyttelsesniveau**

1. Medlemsstaterne kan indføre eller opretholde bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagere end dem, der er fastsat i dette direktiv.
2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau på de områder, der er omfattet af dette direktiv. **Dette berører ikke medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parter ret til i lyset af ændrede omstændigheder at fastsætte andre lovgivningsmæssige, reguleringsmæssige, kollektive eller kontraktmæssige ordninger end dem, der var i kraft den [datoen for dette direktivs vedtagelse], forudsat at de minimumskrav, der er fastsat i dette direktiv, er opfyldt, og at det eksisterende beskyttelsesniveau ikke sænkes.**

### *Artikel 25*

#### **Ligebehandlingsorganer**

1. Uden at det berører den kompetence, som **kontrolorganet** eller andre organer, der håndhæver arbejdstageres rettigheder, herunder arbejdsmarkedets parter, har, er [...] ligebehandlingsorganer, der er oprettet i henhold til direktiv 2006/54/EF, kompetente med hensyn til spørgsmål, der falder ind under dette direktivs anvendelsesområde.

2. Medlemsstaterne træffer aktive foranstaltninger for at **fremme** et tæt samarbejde og en tæt koordinering mellem [...] ligebehandlingsorganerne og [...] **kontrolorganerne** [...] **med hensyn til spørgsmål vedrørende princippet om lige løn.**
3. Medlemsstaterne sikrer, at ligebehandlingsorganerne har de fornødne ressourcer til effektivt at kunne udføre deres opgaver for så vidt angår overholdelse af retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. [...]

#### *Artikel 26*

### **Overvågning og oplysning**

1. Medlemsstaterne sikrer en konsekvent **og koordineret** overvågning af **og støtte til** gennemførelsen af princippet om lige løn [...] og håndhævelsen af alle tilgængelige retsmidler.
2. [...]
3. Medlemsstaterne sikrer, at **følgende** opgaver [...] **udføres**:
  - a) at **øge** bevidstheden blandt offentlige og private virksomheder og organisationer, arbejdsmarkedets parter og offentligheden for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigtighed
  - b) at **analysere** årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle værktøjer til støtte for [...] vurdering af lønforskelle
  - c) at **indsamle** data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til artikel 8, **og straks offentliggøre de data, der er omhandlet i artikel 8, stk. 1, litra a)-f), på en let, tilgængelig og brugervenlig måde, der muliggør en sammenligning mellem arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat. Oplysningerne fra de foregående fire år, hvis de foreligger, gøres ligeledes tilgængelige**

- d) at **indsamle** de fælles lønvurderingsrapporter i henhold til artikel 9, stk. 3
  - e) at **samle** data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der indbringes for domstolene, og klager, der indbringes for de kompetente offentlige myndigheder, herunder ligebehandlingsorganer.
4. Medlemsstaterne sender **hvert andet år i en enkelt indsendelse** Kommissionen de data, der er omhandlet i stk. 3, litra c), d) og e) [...].

#### *Artikel 27*

### **Kollektive forhandlinger og kollektive skridt**

1. Dette direktiv berører på ingen måde retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster og til at tage kollektive skridt i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis.
2. (nyt) **I overensstemmelse med national ret og praksis kan medlemsstaterne give arbejdsmarkedets parter mulighed for at opretholde, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster om løngennemsigtighed, forudsat at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres.**

#### *Artikel 28*

### **Statistik**

Medlemsstaterne forelægger **årligt** Kommissionen (Eurostat) ajourførte **nationale data til beregning af lønforskellene** mellem kønnene [...] **i utilpasset form** [...]. Disse statistikker skal være opdelt på **køn**, økonomisk sektor, arbejdstid (fuldtid/deltid), økonomisk kontrol (offentligt/privat ejerskab) og alder og beregnes årligt.

**De første årlige data om lønforskelle mellem kønnene indsendes tidligst den 31. januar 2028 for referenceåret 2026.**

## *Artikel 29*

### **Udbredelse af information**

Medlemsstaterne træffer aktive foranstaltninger for at sikre, at de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og de relevante bestemmelser, der allerede finder anvendelse, på hele deres område bringes til de berørte personers kendskab ved hjælp af alle egnede midler.

## *Artikel 30*

### **Implementering**

Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at implementere bestemmelserne i dette direktiv **i overensstemmelse med national ret og/eller praksis vedrørende arbejdsmarkedsparternes rolle**, forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres.

## *Artikel 31*

### **Gennemførelse i national ret**

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den [tre år efter ikrafttrædelsen]. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Ved underretning af Kommissionen skal medlemsstaterne desuden vedlægge et sammendrag af resultaterne af vurderingen af den indvirkning, som deres gennemførelsesretsakter har haft på **mikrovirksomheder**, små og mellemstore virksomheder, samt en henvisning til, hvor en sådan vurdering er offentliggjort.
3. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

## *Artikel 32*

### **Rapport og revision**

1. Senest den [*otte år efter ikrafttrædelsen*] meddeler medlemsstaterne Kommissionen alle oplysninger om, hvordan dette direktiv er blevet anvendt, og hvilke virkninger det har haft i praksis.
2. På grundlag af oplysningerne fra medlemsstaterne forelægger Kommissionen en rapport for Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv og foreslår, hvor det er relevant, lovgivningsmæssige ændringer.

## *Artikel 33*

### **Ikrafttræden**

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

## *Artikel 34*

### **Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

*På Europa-Parlamentets vegne*

*På Rådets vegne*

*Formand*

*Formand*