



DEN EUROPÆISKE UNION

EUROPA-PARLAMENTET

RÅDET

**Bruxelles, den 11. april 2023
(OR. en)**

2021/0050 (COD)

PE-CONS 81/22

**SOC 702
ANTIDISCRIM 124
GENDER 206
CODEC 2100**

LOVGIVNINGSMÆSSIGE RETSAKTER OG ANDRE INSTRUMENTER

Vedr.: **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-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2023/...

af ...

**om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder
for samme arbejde eller arbejde af samme værdi
ved hjælp af længennemsigthed og håndhævelsesmekanismer**

(EØS-relevant tekst)

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 Udvalg¹,
efter den almindelige lovgivningsprocedure², og
ud fra følgende betragtninger:

¹ EUT C 341 af 24.8.2021, s. 84.

² Europa-Parlamentets holdning af 30.3.2023 [(EUT ...)/(endnu ikke offentliggjort i EUT)] og Rådets afgørelse af

- (1) Ifølge artikel 11 i FN's konvention af 18. december 1979 om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, som alle medlemsstaterne har ratificeret, skal de deltagende stater træffe alle passende foranstaltninger til at sikre bl.a. retten til ens vederlag, herunder særlige ydelser, og til ligeløn for arbejde af lige værdi såvel som til ligebetaling ved vurderingen af arbejdets karakter.
- (2) 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.
- (3) I henhold til artikel 8 og 10 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde ("TEUF") skal Unionen tilstræbe at fjerne uligheder, fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn i alle sine politikker og aktiviteter.
- (4) 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. Ifølge artikel 157, stk. 3, i TEUF skal Unionen vedtage foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ("princippet om lige løn").

- (5) Ifølge Den Europæiske Unions Domstol ("Domstolen") kan anvendelsesområdet for princippet om ligebehandling af mænd og kvinder ikke begrænses til forskelsbehandling baseret på, at en person tilhører det ene eller det andet køn¹. Som følge af hensigten med princippet og arten af de rettigheder, det søger at sikre, finder dette princip også anvendelse på forskelsbehandling, der udspringer af kønsskifte.
- (6) I visse medlemsstater kan personer i dag lovligt registrere sig som havende et tredje, ofte neutralt køn. Dette direktiv berører ikke relevante nationale bestemmelser, der gennemfører en sådan anerkendelse for så vidt angår beskæftigelse og løn.
- (7) Artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ("chartret") forbyder enhver forskelsbehandling på grund af bl.a. køn. Chartrets artikel 23 bestemmer, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.
- (8) I artikel 23 i verdenserklæringen om menneskerettighederne fastslås det bl.a., at enhver uden forskel har ret til lige løn for lige arbejde, til frit valg af beskæftigelse, til retfærdige og gunstige arbejdsvilkår og til et retfærdigt vederlag, der sikrer en menneskeværdig tilværelse.

¹ Domstolens dom af 30. april 1994, *P mod S*, sag C-13/94, ECLI:EU:C: 1996:170; Domstolens dom af 7. januar 2004, *K.B.*, sag C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; Domstolens dom af 27. april 2006, *Richards*, sag C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; Domstolens dom af 26. juni 2018, *MB*, sag C-451/16, ECLI:EU:C: 2018:294.

- (9) Principperne for den europæiske søjle for sociale rettigheder, 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.
- (10) I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF¹ er det fastsat, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, skal enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn afskaffes for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår. Navnlig skal, når der anvendes et jobklassifikationssystem til lønfastsættelsen, dette system bygge på samme kønsneutrale kriterier og indrettes således, at det udelukker enhver forskelsbehandling på grund af køn.

¹ 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).

- (11) I evalueringen fra 2020 af de relevante bestemmelser i direktiv 2006/54/EF blev det konstateret, at anvendelsen af princippet om lige løn hæmmes af manglen på gennemsigtighed i lønsystemerne og manglende retssikkerhed vedrørende begrebet "arbejde af samme værdi" samt proceduremæssige hindringer, som ofre for forskelsbehandling møder. Arbejdstagere har ikke de oplysninger, der er nødvendige for at komme igennem med et krav om lige løn, og 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 gennemsigtighed 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 tiltag til at sikre anvendelsen af retten til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ("retten til lige løn").
- (12) Efter en grundig evaluering af den eksisterende ramme for lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi og en omfattende og inkluderende høringsproces blev det i Kommissionens meddelelse af 5. marts 2020 med titlen "Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025" bebudet, at Kommissionen ville foreslå bindende foranstaltninger vedrørende løngennemsigtighed.

- (13) De økonomiske og sociale konsekvenser af covid-19-pandemien har haft en uforholdsmæssig negativ indvirkning på kvinder og ligestilling mellem kønnene, og tabet af arbejdspladser har ofte været koncentreret i lavtlønnede, kvindedominerede sektorer. Covid-19-pandemien har fremhævet den fortsatte strukturelle undervurdering af arbejde, der overvejende udføres af kvinder, og har demonstreret den høje socioøkonomiske værdi af kvinders arbejde i umiddelbart eksponerede indsatsområder såsom sundhedspleje, rengøring, børnepasning, social omsorg og hjemmepleje for ældre og andre omsorgskrævende voksne, hvilket står i stor kontrast til dette arbejdes ringe synlighed og anerkendelse.
- (14) Virkningerne af covid-19-pandemien vil derfor øge ulighederne mellem kønnene og den kønsbestemte lønforskel yderligere, medmindre genopretningsindsatsen er kønssensitiv. Disse konsekvenser har derfor gjort det endnu mere presserende at håndtere spørgsmålet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. En styrket gennemførelse af princippet om lige løn gennem yderligere foranstaltninger er særligt vigtig for at sikre, at de fremskridt, der er gjort med hensyn til at håndtere lønforskelle, ikke går tabt.

- (15) Lønforskellen i Unionen består, var i 2020 på 13 % med store variationer mellem medlemsstaterne og er kun blevet mindsket minimalt i løbet af de seneste ti år. Lønforskellen mellem kønnene skyldes forskellige faktorer såsom kønsstereotyper, fastholdelse af "glasloftet" og det "klistrede gulv", horisontal opdeling, herunder overrepræsentationen af kvinder i lavtlønnede servicejob, og ulige fordeling af omsorgsforpligtelserne. Desuden skyldes lønforskellen mellem kønnene til dels direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Alle disse elementer udgør strukturelle hindringer, der medfører komplekse udfordringer med hensyn til at opnå job af god kvalitet og lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi og har langsigtede konsekvenser såsom pensionsforskelle og feminisering af fattigdommen.
- (16) 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, hvor 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 udøve deres ret til lige løn. Sådanne bindende foranstaltninger bør suppleres med bestemmelser, der præciserer eksisterende juridiske begreber, såsom begreberne "løn" og "arbejde af samme værdi", og foranstaltninger, der forbedrer håndhævelsesmekanismerne og adgangen til klage og domstolsprøvelse.

- (17) Anvendelsen af princippet om lige løn bør styrkes ved at afskaffe direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling. Dette forhindrer ikke arbejdsgivere i at give arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, forskellig løn på grundlag af objektive, kønsneutrale og upartiske kriterier, såsom præstationer og kompetencer.
- (18) Dette direktiv bør finde anvendelse på alle arbejdstagere, herunder deltidsansatte, arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og personer med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau, samt arbejdstagere i ledende stillinger, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret ved gældende lov, kollektive overenskomster og/eller praksis i hver medlemsstat, under hensyntagen til Domstolens retspraksis¹. Forudsat at de opfylder relevante kriterier, er husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, periodiske arbejdstagere, voucherbaserede arbejdstagere, platformsarbejdere, arbejdstagere i beskyttet beskæftigelse, praktikanter og lærlinge 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.

¹ Domstolens dom af 3. juli 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; Domstolens dom af 14. oktober 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; Domstolens dom af 4. december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; Domstolens dom af 9. juli 2015, *Balkaya*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; Domstolens dom af 17. november 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; Domstolens dom af 16. juli 2020, *Governo della Repubblica italiana (Italienske fredsdommeres status)*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (19) Et vigtigt element i afskaffelsen af lønmæssig forskelsbehandling er løngennemsigtighed forud for ansættelsen. Dette direktiv bør derfor også finde anvendelse på ansøgere til en stilling.
- (20) For at fjerne hindringer for, at ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan udøve 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 for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, såsom "løn" og "arbejde af samme værdi", præciseres i overensstemmelse med Domstolens retspraksis. Dette bør lette anvendelsen af disse begreber, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder.

- (21) Princippet om lige løn bør overholdes for så vidt angår løn og alle andre ydelser, som arbejdstagerne modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier for deres arbejde fra deres arbejdsgiver. I overensstemmelse med Domstolens retspraksis¹ bør begrebet løn ikke kun omfatte løn, men også supplerende eller variable elementer til lønnen. I forbindelse med supplerende eller variable elementer bør der tages hensyn til ydelser ud over den almindelige grund- eller minimumsløn, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier. Sådanne supplerende eller variable elementer kan omfatte, men er ikke begrænset til, bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter, bolig- og fødevaretilskud, uddannelsesgodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Begrebet løn bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov, kollektiv overenskomst og/eller praksis i hver medlemsstat.

¹ F.eks. Domstolens dom af 9. februar 1982, *Garland*, sag C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; Domstolens dom af 9. juni 1982, *Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Storhertugdømmet Luxembourg*, sag C-58/81, EU:C:1982:215; Domstolens dom af 13. juli 1989, *Rinner-Kulhn*, sag C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; Domstolens dom af 27. juni 1990, *Kowalska*, sag C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; Domstolens dom af 4. juni 1992, *Bötel*, sag C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; Domstolens dom af 13. februar 1996, *Gillespie m. fl.*, sag C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; Domstolens dom af 7. marts 1996, *Freers and Speckmann*, sag C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; Domstolens dom af 30. marts 2004, *Alabaster*, sag C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

- (22) For at sikre en ensartet udformning af de oplysninger, der kræves i henhold til dette direktiv, bør lønniveauer udtrykkes som årlig bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn. Det bør være muligt at basere beregningen af lønniveauet på den faktiske løn, der er fastsat for arbejdstageren, uanset om den fastsættes årligt, månedligt, pr. time eller på anden vis.
- (23) Medlemsstaterne bør ikke være forpligtet til at oprette nye organer med henblik på dette direktiv. De bør kunne overdrage opgaver, der følger heraf, til etablerede organer, herunder arbejdsmarkedets parter, i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, forudsat at medlemsstaterne overholder forpligtelserne i dette direktiv.
- (24) For at beskytte arbejdstagerne og imødegå deres frygt for viktimisering i forbindelse med anvendelsen af princippet om lige løn bør de 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.

(25) Det hedder i artikel 10 i TEUF, at Unionen ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter skal 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 sted på grund af køn, 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 krydsfelt 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 Rådets direktiv 2000/43/EF¹ eller 2000/78/EF² på den anden side. Kvinder med handicap, kvinder af forskellig race og etnisk oprindelse, herunder romakvinder, og unge eller ældre kvinder er blandt de grupper, der kan blive udsat for intersektionel forskelsbehandling. Nærværende 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 nationale domstole, ligebehandlingsorganer og andre kompetente myndigheder får mulighed for at tage behørigt hensyn til enhver ugunstig situation, der opstår som følge af intersektionel forskelsbehandling, navnlig i materiel og proceduremæssig henseende, herunder ved at anerkende eksistensen af forskelsbehandling, bestemme det relevante sammenligningsgrundlag, vurdere forholdsmæssigheden og, hvor det er relevant, fastsætte størrelsen af den tildelte erstatning eller de pålagte sanktioner.

¹ Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22).

² Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16).

Det er vigtigt at anlægge en intersektionel tilgang for at forstå og imødegå lønforskellen mellem kønnene. Denne præcisering bør ikke ændre omfanget af arbejdsgivernes forpligtelser med hensyn til løngennemsigthedsforanstaltninger i henhold til nærværende direktiv. Navnlig bør arbejdsgiverne ikke forpligtes til at indsamle data vedrørende andre beskyttede grunde end køn.

- (26) For at respektere retten til lige løn skal arbejdsgiverne have indført lønstrukturer, der sikrer, at der mellem arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke er lønforskel mellem kønnene, som ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier. Sådanne lønstrukturer bør give mulighed for at sammenligne værdien af forskellige job inden for samme organisationsstruktur. Det bør også være muligt at basere sådanne lønstrukturer på eksisterende EU-retningslinjer for kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller på indikatorer eller kønsneutrale modeller. I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør værdien af arbejdet vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier, herunder krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår, uanset forskelle i arbejdsmonstre. 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 de eksisterende EU-retningslinjer blevet identificeret som væsentlige og tilstrækkelige med henblik på at vurdere de opgaver, der udføres i en organisation, uanset hvilken økonomisk sektor organisationen tilhører.

Da ikke alle faktorer er lige relevante for en bestemt stilling, bør arbejdsgiveren afveje hver af de fire faktorer på grundlag af de pågældende kriteriers relevans for det pågældende specifikke job eller den pågældende specifikke stilling. Yderligere kriterier kan også tages i betragtning, hvis de er relevante og begrundede. Hvis det er relevant, bør Kommissionen kunne ajourføre eksisterende EU-retningslinjer i samråd med Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE).

- (27) De nationale lønfastsættelsessystemer er forskellige og kan være baseret på kollektive overenskomster og/eller elementer bestemt af arbejdsgiveren. Dette direktiv påvirker ikke de forskellige nationale lønfastsættelsessystemer.
- (28) At finde et gyldigt sammenligningsgrundlag er et vigtigt parameter ved afgørelsen af, om arbejde kan anses for at have samme værdi. Det giver arbejdstagerne 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 kønsbaseret lønmæssig forskelsbehandling, navnlig på meget kønsopdelte arbejdsmarkeder, 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 faktiske forhold, som giver grund til at formode, at der er tale om forskelsbehandling, såsom statistikker eller andre tilgængelige oplysninger. Dette vil gøre det muligt at imødegå lønforskelle mellem kønnene mere effektivt i kønsopdelte sektorer og erhverv, navnlig inden for kvindedominerede sektorer såsom plejesektoren.

- (29) Domstolen har præciseret, at for at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, er sammenligningen ikke nødvendigvis begrænset til situationer, hvor mænd og kvinder arbejder for samme arbejdsgiver¹. Arbejdstagere kan befinde sig i en sammenlignelig situation, selv om de ikke arbejder for samme arbejdsgiver, når lønvilkårene kan tilskrives én og samme kilde, der fastsætter disse vilkår, og når disse vilkår er ens og sammenlignelige. Dette kan være tilfældet, når de relevante lønvilkår er reguleret ved lovbestemmelser eller overenskomster vedrørende løn, der gælder for flere arbejdsgivere, eller når sådanne vilkår er fastsat centralt for mere end én organisation eller virksomhed i et holdingselskab eller et konglomerat. Domstolen har endvidere præciseret, at sammenligningen ikke er begrænset til arbejdstagere, der er ansat samtidig med sagsøgeren². Det bør ved den faktiske vurdering desuden anerkendes, at en lønforskel eventuelt kan forklares ud fra faktorer, der ikke vedrører køn.

¹ Domstolens dom af 17. september 2002, *Lawrence m.fl.*, sag C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

² Domstolens dom af 27. marts 1980, *Macarthys Ltd.*, sag C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Medlemsstaterne bør sikre, at der stilles uddannelse og 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 begrebet, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Under hensyntagen til national ret, kollektive overenskomster og/eller praksis bør medlemsstaterne kunne 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.
- (31) Jobklassifikations- og jobevalueringssystemer 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 det udførte arbejde er af samme værdi. Når der anvendes kønsneutrale jobevaluering- og jobklassifikationssystemer, er de imidlertid effektive til at etablere et gennemsigtigt lønsystem og er afgørende med hensyn til 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 lige løn.

- (32) Manglende oplysninger om det planlagte løninterval for en stilling skaber en informationsasymmetri, der begrænser forhandlingspositionen for ansøgerne til en stilling. 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. Gennemsigtighed ville også sikre et udtrykkeligt, kønsneutralt grundlag for lønfastsættelse og ville forhindre undervurderingen af løn i forhold til færdigheder og erfaring. Gennemsigtighed ville også imødegå intersektionel forskelsbehandling, hvor uigennemsigtig lønfastsættelse giver mulighed for forskelsbehandling af flere forskellige grunde. Ansøgere til en stilling bør gives oplysninger om startlønnen eller lønintervallet på en sådan måde, at der sikres gennemsigtige og informerede lønforhandlinger, såsom i et offentliggjort stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis forud for indgåelsen af en eventuel ansættelseskontrakt. Oplysningerne bør gives af arbejdsgiveren eller stilles til rådighed på anden vis, f.eks. af arbejdsmarkedets parter.
- (33) For at undgå opretholdelse af en lønforskel mellem kønnene, som følger den enkelte arbejdstager over tid, bør arbejdsgiverne sikre, at stillingsopslag og -betegnelser er kønsneutrale, og at ansættelsesprocesser gennemføres på en ikkediskriminerende måde, således at retten til lige løn ikke undergraves. Det bør ikke være arbejdsgiverne tilladt at spørge eller proaktivt forsøge at indhente oplysninger om den nuværende løn eller lønhistorikken for en ansøger til en stilling.

- (34) Løngennemsigtighedsforanstaltninger bør beskytte arbejdstagernes ret til lige løn, samtidig med at omkostninger og administrative byrder for arbejdsgiverne begrænses det omfang, det er muligt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Hvor det er passende, bør foranstaltningerne skræddersys til arbejdsgivernes størrelse under hensyntagen til antallet af ansatte. Antallet af ansatte arbejdstagere hos arbejdsgivere, som skal anvendes som kriterium for, om en arbejdsgiver er underlagt lønredegørelse som omhandlet i dette direktiv, fastsættes under hensyn til Kommissionens henstilling 2003/361/EF om mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder¹.
- (35) Arbejdsgivere bør give arbejdstagere adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønniveauer og lønudvikling. Ved lønudvikling forstås den proces, hvorved en arbejdstager bevæger sig til et højere lønniveau. Kriterier vedrørende lønudvikling kan bl.a. omfatte den individuelle indsats, kompetenceudvikling og anciennitet. Ved gennemførelse af denne forpligtelse bør medlemsstaterne være særligt opmærksomme på at undgå uforholdsmæssigt store administrative byrder for mikrovirksomheder og små virksomheder. Medlemsstaterne bør også som en afhjælpende foranstaltning kunne stille brugsklare modeller til rådighed for at hjælpe mikrovirksomheder og små virksomheder med at overholde forpligtelsen. Medlemsstaterne bør kunne fritage arbejdsgivere, som er mikrovirksomheder eller små virksomheder, fra forpligtelsen vedrørende lønudvikling, f.eks. ved at give dem mulighed for at stille lønudviklingskriterier til rådighed efter anmodning fra arbejdstagerne.

¹ Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36).

- (36) Alle arbejdstagere bør have ret til efter anmodning at få oplysninger om deres individuelle og gennemsnitlige lønniveau, opdelt efter køn, for kategorien af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi i forhold til deres. De bør også kunne få oplysningerne gennem deres arbejdstagerrepræsentanter eller gennem et ligebehandlingsorgan. Arbejdsgiverne bør informere arbejdstagerne om denne ret en gang om året samt om de skridt, der skal tages for at udøve denne ret. Arbejdsgiverne kan også på eget initiativ vælge at give sådanne oplysninger, uden at arbejdstagerne behøver at anmode om dem.
- (37) Dette direktiv bør sikre, at personer med handicap har tilstrækkelig adgang til de oplysninger, der i henhold hertil gives til ansøgere til en stilling og arbejdstagere. Sådanne oplysninger bør gives til disse personer under hensyntagen til deres særlige handicap og bistand og støtte gives i et format og en passende form med henblik på at sikre, at de har adgang til og forstår oplysningerne. Dette kan bl.a. indebære, at oplysningerne stilles til rådighed på en for dem forståelig måde i en skrifttype af passende størrelse, med tilstrækkelig kontrast eller i et andet format, der er passende i forhold til typen af deres handicap. Hvis det er relevant, finder Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102¹ anvendelse.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102 af 26. oktober 2016 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer (EUT L 327 af 2.12.2016, s. 1).

(38) Arbejdsgivere med mindst 100 arbejdstagere bør regelmæssigt redegøre for løn som fastsat i dette direktiv. Oplysningerne bør offentliggøres af medlemsstaternes overvågningsorganer på en passende og gennemsigtig måde. Arbejdsgiverne kan offentliggøre disse redegørelser på deres websted eller gøre dem offentligt tilgængelige på anden vis, f.eks. ved at medtage oplysningerne i deres ledelsesberetning, hvor det er relevant, i den ledelsesberetning, der udarbejdes i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2013/34¹. Arbejdsgivere, der er omfattet af kravene i nævnte direktiv, kan vælge at rapportere om løn sammen med andre arbejdstagerrelaterede spørgsmål i deres ledelsesberetning. For at sikre størst mulig løngennemsigtighed for arbejdstagerne kan medlemsstaterne øge indberetningshyppigheden eller gøre det obligatorisk for arbejdsgivere med færre end 100 arbejdstagere regelmæssigt at skulle redegøre for løn.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU af 26. juni 2013 om årsregnskaber, konsoliderede regnskaber og tilhørende beretninger for visse virksomhedsformer, om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/43/EF og om ophævelse af Rådets direktiv 78/660/EØF og 83/349/EØF (EUT L 182 af 29.6.2013, s. 19).

- (39) Lønredegørelser 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. Redegørelser og fælles lønvurderinger bidrager til en øget bevidsthed om kønsskævhed i lønstrukturer og om lønmæssig forskelsbehandling samt bidrager til håndtering af sådan skævhed og forskelsbehandling på en effektiv og systemisk måde og gavner derved alle arbejdstagere, der er ansat af samme arbejdsgiver. Samtidig bør de 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 have et ønske om at redegøre for eventuelle lønforskelle eller løngab mellem kønnene sammen med de offentliggjorte data. Når forskelle i den gennemsnitlige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier, bør arbejdsgiveren træffe foranstaltninger til at fjerne ulighederne.

- (40) For at mindske byrden for arbejdsgiverne kan medlemsstaterne 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, såsom skatteinspektorater og socialsikringskontorer, og vil være mulig, hvis der foreligger administrative data, der matcher arbejdsgivernes data på virksomheds- eller organisationsniveau med arbejdstagernes data på individuelt niveau, herunder ydelser i kontanter og naturalier. Medlemsstaterne kan indsamle de pågældende oplysninger ikke blot for arbejdsgivere, der er omfattet af lønredegørelsesforpligtelsen i henhold til dette direktiv, men også for arbejdsgivere, som ikke er omfattet af forpligtelsen, og som frivilligt redegør herfor. Medlemsstaternes offentliggørelse af de krævede oplysninger bør erstatte lønredegørelsesforpligtelsen for de arbejdsgivere, der er omfattet af de administrative data, forudsat at det resultat, der tilsigtes med redegørelsesforpligtelsen, opfyldes.
- (41) For at gøre oplysningerne om lønforskellen mellem kønnene på organisatorisk plan bredt tilgængelige bør medlemsstaterne overlade det til det overvågningsorgan, der er udpeget i henhold til dette direktiv, at indsamle de data om lønforskelle, der modtages fra arbejdsgivere, uden at pålægge sidstnævnte en yderligere byrde. Overvågningsorganet bør offentliggøre disse data, herunder ved at offentliggøre dem på et lettilgængeligt websted, der gør det muligt at sammenligne data for de enkelte arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat.

- (42) Medlemsstaterne kan anerkende arbejdsgivere, som ikke er omfattet af de redegørelsesforpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, og som frivilligt redegør for deres løn, f.eks. ved hjælp af et løngennemsigtighedsmærke, med henblik på at fremme god praksis i forbindelse med de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.
- (43) Fælles lønvurderinger bør udløse en gennemgang og revision af lønstrukturerne i organisationer med mindst 100 arbejdstagere, hvis de viser lønforskelle. Den fælles lønvurdering bør foretages, hvis arbejdsgivere og de pågældende arbejdstagerrepræsentanter ikke er enige om, at forskellen i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 % i en given kategori af arbejdstagere kan begrundes ud fra objektive, kønsneutrale kriterier, hvis arbejdsgiveren ikke giver en sådan begrundelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke har afhjulpet en sådan forskel i lønniveauet senest seks måneder efter datoen for indgivelsen af lønredegørelsen. Den fælles lønvurdering bør foretages af arbejdsgiverne i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter. Hvis der ikke er nogen arbejdstagerrepræsentanter, bør de udpeges af arbejdstagerne med henblik på den fælles lønvurdering. Fælles lønvurderinger bør inden for en rimelig frist føre til afskaffelse af kønsbaseret lønmæssig forskelsbehandling gennem vedtagelse af afhjælpende foranstaltninger.

- (44) Enhver behandling eller offentliggørelse af oplysninger i henhold til dette direktiv bør være i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679¹. Der bør tilføjes særlige garantier for at forhindre direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar arbejdstager. Arbejdstagere bør ikke forhindres i frivilligt at oplyse deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn.
- (45) 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 overenskomstforhandlingsystemer i Unionen og arbejdsmarkedets parters autonomi og aftalefrihed samt deres rolle som repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere bør respekteres. Medlemsstaterne bør derfor 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 rette niveau i kollektive overenskomstforhandlinger, foranstaltninger til at stimulere og fjerne unødige begrænsninger i udøvelsen af retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger vedrørende de pågældende spørgsmål og udvikling af kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer.

¹ 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 (generel forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

- (46) Alle arbejdstagere bør have adgang til de nødvendige procedurer for at lette udøvelsen af deres ret til adgang til domstolsprøvelse. National lovgivning om brug af mægling, eller som gør deltagelse af et ligebehandlingsorgan obligatorisk eller anvender incitament eller sanktioner, bør ikke forhindre parterne i at udøve deres ret til adgang til domstolsprøvelse.
- (47) Inddragelse af ligebehandlingsorganer i tillæg til andre interessenter er vigtigt for at kunne sikre effektiv anvendelse af princippet om lige løn. De nationale ligebehandlingsorganers beføjelser og mandater bør derfor være tilstrækkelige til fuldt ud at dække lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, herunder løngennemsigtighed og alle andre rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv. For at overvinde de proceduremæssige og omkostningsrelaterede hindringer, som arbejdstagere, der forsøger at udøve deres ret til lige løn, møder, bør ligebehandlingsorganer samt foreninger, organisationer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder med interesse i at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder kunne repræsentere enkeltpersoner. De bør kunne bistå arbejdstagere ved at agere på deres vegne eller til støtte for dem, hvilket vil gøre det muligt for arbejdstagere, der har været udsat for forskelsbehandling, effektivt at gøre krav vedrørende den påståede overtrædelse af deres rettigheder og princippet om lige løn gældende.

- (48) At gøre krav gældende på vegne af eller til støtte for flere arbejdstagere er en måde at lette gennemførelsen af retssager, der ellers ikke ville være blevet anlagt på grund af proceduremæssige og økonomiske hindringer eller frygt for viktimisering. Det gør det også lettere, når 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 retten til lige løn og for ligestilling mellem kønnene i samfundet som helhed. Muligheden for kollektive retsmidler kan tilskynde til proaktiv overholdelse af løngennemsigtighedsforanstaltninger, skabe gruppepres, øge arbejdsgivernes bevidsthed om og vilje til at træffe forebyggende foranstaltninger og imødegå den lønmæssige forskelsbehandlings systemiske karakter. Medlemsstaterne kan beslutte at fastsætte kvalifikationskriterier for arbejdstagerrepræsentanter i søgsmål vedrørende krav om lige løn for at sikre, at sådanne repræsentanter er tilstrækkeligt kvalificerede.
- (49) 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. Dette indbefatter f.eks. omfordeling af beløb, der betales i bøde, til ligebehandlingsorganerne til deres effektive udførelse af deres opgaver vedrørende håndhævelse af retten til lige løn, herunder krav vedrørende lønmæssig forskelsbehandling eller bistand og støtte til ofrene i forbindelse med, at sådanne krav gøres gældende.

- (50) Erstatningen bør fuldt ud dække tabet og den skade, der er lidt som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, i overensstemmelse med Domstolens retspraksis¹. Den bør omfatte fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier samt kompensation for tabte indtægter, såsom adgang til visse ydelser afhængigt af lønniveau, og for ikkefysisk skade, såsom tort på grund af undervurdering af udført arbejde. Hvor det er relevant, kan erstatningen tage hensyn til skade forårsaget af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, der er kombineret med andre beskyttede grunde til forskelsbehandling. Medlemsstaterne bør ikke på forhånd fastsætte en øvre grænse for en sådan kompensation.
- (51) Ud over erstatning bør der være adgang til andre retsmidler. Kompetente myndigheder eller nationale domstole 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, udarbejdelse af en handlingsplan for at fjerne de konstaterede uoverensstemmelser og reducere eventuelle ubegrundede lønforskelle, information til og bevidstgørelse af arbejdstagerne om deres ret til lige løn og indførelse af obligatorisk uddannelse af HR-medarbejdere i lige løn og kønsneutral jobevaluering og -klassifikation.

¹ Domstolens dom af 17. december 2015, *Arjona Camacho*, sag C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, præmis 45.

(52) I overensstemmelse med Domstolens retspraksis¹ fastsætter Rådets direktiv 2006/54/EF 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 fandt Domstolen, at bevisbyrden, når et lønfastsættelsessystem mangler gennemsigthed, bør overgå til sagsøgte, uanset om arbejdstageren påviser, at der foreligger en tilsyneladende lønmæssig forskelsbehandling. Bevisbyrden bør derfor overgå til sagsøgte, når en arbejdsgiver ikke overholder de løngennemsigthedsforpligtelser, der er fastsat i nærværende direktiv, f.eks. ved at nægte at stille de oplysninger til rådighed, som arbejdstagerne har anmodet om, eller, hvor det er relevant, ved at undlade at redegøre for lønforskelle mellem kønnene, medmindre arbejdsgiveren beviser, at en sådan overtrædelse var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning.

¹ Domstolens dom af 17. oktober 1989, *Danfoss*, sag C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (53) I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør nationale regler om forældelsesfrister for at gøre krav vedrørende påståede overtrædelser af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv, gældende være af en sådan art, at de ikke i praksis gør 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 suspenderes eller afbrydes, samt bør fastsætte, at forældelsesfristen for indgivelse af krav er på mindst tre år. Forældelsesfrister bør ikke begynde at løbe, før sagsøger er bekendt med eller med rimelighed kan forventes at være bekendt med overtrædelser. Medlemsstaterne bør kunne bestemme, at forældelsesfristen ikke begynder at løbe, mens overtrædelser er i gang, eller inden ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet er ophørt.
- (54) Sagsomkostninger har en alvorlig afskrækkende virkning for, at ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan gøre krav vedrørende påståede overtrædelser af deres ret til lige løn gældende, hvilket fører til utilstrækkelig beskyttelse af arbejdstagerne og utilstrækkelig håndhævelse af retten til lige løn. For at fjerne denne betydelige proceduremæssige hindring for adgang til domstolsprøvelse bør medlemsstaterne sikre, at de nationale domstole kan vurdere, om en sagsøger, der har tabt sagen, havde rimelig grund til at anlægge søgsmålet og i bekræftende fald, om den pågældende sagsøger ikke bør pålægges at betale sagsomkostningerne. Dette bør navnlig være tilfældet, når en sagsøgt, der får medhold i en sag, ikke har overholdt løngennemsigstighedsforpligtelserne i dette direktiv.

- (55) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser vedtaget i henhold til dette direktiv eller nationale bestemmelser, der allerede er i kraft på datoen for dette direktivs ikrafttræden, og som vedrører retten til lige løn. Sådanne sanktioner bør omfatte bøder, som kan være baseret på arbejdsgiverens årlige bruttoomsætning eller på arbejdsgiverens samlede lønningssliste. Der bør tages hensyn til enhver anden skærpende eller formildende omstændighed i sagen, f.eks. hvor lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kombineres med andre beskyttede grunde til forskelsbehandling. Det er op til medlemsstaterne at fastslå de overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, for hvilke bøder er den mest passende sanktion.
- (56) Medlemsstaterne bør indføre specifikke sanktioner for gentagne overtrædelser af rettigheder eller forpligtelser vedrørende lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi for at afspejle overtrædelsens alvor og for at afskrække yderligere fra sådanne overtrædelser. Sådanne sanktioner kan omfatte forskellige former for økonomiske negative incitamenter, såsom inddragelse af offentlige ydelser eller udelukkelse i en bestemt periode fra enhver yderligere tildeling af finansielle incitamenter eller fra offentlige udbudsprocedurer.

(57) 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/EU¹, 2014/24/EU² og 2014/25/EU³ for så vidt angår deltagelse i offentlige udbudsprocedurer. For at overholde disse arbejdsgiverforpligtelser 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 kønsbestemt lønforskel mellem arbejdstagere i en hvilken som helst kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, som ikke kan begrundes i kønsneutrale kriterier. Endvidere bør medlemsstaterne overveje, om det skal kræves, at de ordregivende myndigheder, alt efter hvad der er relevant, indfører sanktioner og opsigelsesbetingelser, der sikrer overholdelse af princippet om lige løn ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner. Ordregivende myndigheder bør også kunne tage hensyn til tilbudsgiverens eller en af tilbudsgiverens underleverandørers manglende overholdelse af princippet om lige løn, når de overvejer at anvende udelukkelsesgrunde, eller når de træffer afgørelse om ikke at tildele en kontrakt til den tilbudsgiver, der har afgivet det økonomisk mest fordelagtige tilbud.

¹ 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).

² 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).

³ 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).

- (58) En effektiv gennemførelse af retten til lige løn forudsætter passende administrativ beskyttelse og domstolsbeskyttelse mod enhver ugunstig behandling som reaktion på et forsøg fra arbejdstagernes side på at udøve den pågældende rettighed, enhver klage til arbejdsgiveren eller alle administrative procedurer eller retssager med det formål at håndhæve overholdelsen af den pågældende ret. Ifølge Domstolens retspraksis¹ bør 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 en forskelsbehandling på grund af køn. 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 vedrørende anerkendelse af en bestemt status, såsom vidnestatus.
- (59) 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.

¹ Domstolens dom af 20. juni 2019, *Hakelbracht m.fl.*, sag C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (60) Dette direktiv fastsætter minimumskrav og respekterer dermed medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagere. Rettigheder, der er erhvervet i henhold til den eksisterende retlige ramme, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved direktiv indføres bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagere. 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 princippet om lige løn.
- (61) For at sikre passende overvågning af gennemførelsen af retten til lige løn bør medlemsstaterne oprette eller udpege et særligt overvågningsorgan. Dette organ, som bør kunne være en del af et eksisterende organ, der forfølger lignende mål, bør have specifikke opgaver i forhold til gennemførelsen af de løngennemsigthedsforanstaltninger, der er fastsat i dette direktiv, og indsamle visse data for at overvåge lønforskelle og virkningen af løngennemsigthedsforanstaltningerne. Medlemsstaterne bør kunne udpege flere end ét organ, forudsat at de overvågnings- og analysefunktioner, der er fastsat i dette direktiv, sikres af et centralt organ.

(62) 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 EU-plan. I henhold til Rådets forordning (EF) nr. 530/1999¹ skal medlemsstaterne hvert fjerde år udarbejde statistikker over lønstrukturer på mikroniveau, der indeholder harmoniserede data til beregning af lønforskellen mellem kønnene. Årlig statistik af høj kvalitet kan øge gennemsigtigheden 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 Kommissionen (Eurostat), bør indsamles til statistiske formål som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 223/2009².

¹ 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).

² Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 223/2009 af 11. marts 2009 om europæiske statistikker og om ophævelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 1101/2008 om fremsendelse af fortrolige statistiske oplysninger til De Europæiske Fællesskabers Statistiske Kontor, Rådets forordning (EF) nr. 322/97 om EF-statistikker og Rådets afgørelse 89/382/EØF, Euratom om nedsættelse af et udvalg for De Europæiske Fællesskabers statistiske program (EUT L 87 af 31.3.2009, s. 164).

- (63) Målene for dette direktiv, nemlig en bedre og mere effektiv anvendelse af princippet om lige løn gennem indførelse af fælles minimumskrav, som bør gælde for alle virksomheder og organisationer i hele Unionen, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af deres omfang og virkninger bedre nås på EU-plan, Unionen kan 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 alene fastsætter minimumsstandarder, ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (64) Arbejdsmarkedets parter har en afgørende rolle med hensyn til at udforme, hvordan løngennemsigtighedsforanstaltninger gennemføres i medlemsstaterne, særligt 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 medlemsstaterne tager alle nødvendige skridt til at sikre, at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres.

- (65) 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 mikrovirksomheder og små eller mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne bør derfor vurdere indvirkningen af deres gennemførelsesforanstaltninger på mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder for at sikre, at disse virksomheder ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder, til at lette den administrative byrde og til at offentliggøre resultaterne af sådanne vurderinger.
- (66) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse er blevet hørt i overensstemmelse med artikel 42 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725¹ og afgav udtalelse den 27. april 2021 —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

¹ 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).

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 ("princippet om lige løn"), 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. Med henblik på artikel 5 finder dette direktiv anvendelse på ansøgere til en stilling.

Artikel 3

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:
- a) "løn": den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser i penge eller naturalier, som en arbejdstager i forbindelse med vedkommendes ansættelse modtager direkte eller indirekte (supplerende eller variable elementer) fra en arbejdsgiver
 - b) "lønniveau": den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn
 - c) "lønforskel mellem kønnene": forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af de mandlige arbejdstageres gennemsnitlige lønniveau
 - d) "medianlønniveau": det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers arbejdstagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre

- e) "medianlønforskel mellem kønnene": forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere
- f) "lønkvartil": hver af fire lige store grupper af arbejdstagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste
- g) "arbejde af samme værdi": arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikkediskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i artikel 4, stk. 4
- h) "kategori af arbejdstagere": arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikkevilkårlig måde på grundlag af de ikkediskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i artikel 4, stk. 4, af arbejdstagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis
- i) "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

- j) "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 på grundlag af et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige
- k) "arbejdstilsyn": det eller de organer, der i overensstemmelse med national ret og/eller praksis er ansvarlige for kontrol- og inspektionsfunktioner på arbejdsmarkedet, bortset fra tilfælde, hvor arbejdsmarkedets parter, hvis dette er fastsat i national ret, kan udføre disse funktioner
- l) "ligebehandlingsorgan": det eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF
- m) "arbejdstagerrepræsentanter": arbejdstagernes repræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

2. I dette direktiv omfatter forskelsbehandling:

- a) chikane og sexchikane som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2006/54/EF samt enhver 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 nærværende direktiv

- b) enhver instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn
 - c) enhver form for mindre gunstig behandling i forbindelse med graviditet eller barselsorlov som omhandlet i Rådets direktiv 92/85/EØF¹
 - d) enhver form for mindre gunstig behandling som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158² på grund af køn, herunder med hensyn til fædreorlov, forældreorlov eller omsorgsorlov
 - e) intersektionel forskelsbehandling, som er forskelsbehandling på grundlag af en kombination af køn og enhver anden grund til forskelsbehandling, der er omfattet af direktiv 2000/43/EF eller 2000/78/EF.
3. Stk. 2, litra e), medfører ikke yderligere forpligtelser for arbejdsgiverne til at indsamle data som omhandlet i dette direktiv med hensyn til andre beskyttede grunde til forskelsbehandling end køn.

¹ 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).

² 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 til at sikre, at arbejdsgiverne har lønstrukturer, der sikrer lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
2. Medlemsstaterne træffer i samråd med ligebehandlingsorganerne de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at analytiske værktøjer eller metoder stilles til rådighed og er let tilgængelige til at støtte og vejlede ved vurderingen og sammenligningen af arbejdets værdi i overensstemmelse med kriterierne i denne artikel. Disse værktøjer eller metoder skal give arbejdsgiverne og/eller arbejdsmarkedets parter mulighed for let at etablere og anvende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer, der udelukker enhver lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.
3. Kommissionen kan, hvor det er relevant, ajourføre EU-dækkende retningslinjer vedrørende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer i samråd med Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE).

4. Lønstrukturerne skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi på grundlag af objektive, kønsneutrale kriterier, der er aftalt med arbejdstagerrepræsentanter, hvis sådanne findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte baseres på arbejdstagernes køn. De skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. De skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Navnlig må relevante bløde færdigheder ikke undervurderes.

Kapitel II

Løngennemsigtighed

Artikel 5

Løngennemsigtighed forud for ansættelse

1. Ansøgere til en stilling har ret til oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om:
- a) startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier, og som vedrører den pågældende stilling, og

- b) hvis det er relevant, de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som arbejdsgiveren anvender i forhold til stillingen.

Sådanne oplysninger skal gives på en sådan måde, at der sikres en informeret og gennemsigtig lønforhandling, såsom i et offentliggjort stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis.

2. En arbejdsgiver må ikke spørge ansøgerne om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold.
3. Arbejdsgiverne sikrer, at stillingsopslag og -betegnelser er kønsneutrale, og at ansættelsesprocesser gennemføres på en ikkediskriminerende måde, for ikke at undergrave retten til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ("ret til lige løn").

Artikel 6

Gennemsigtighed i lønfastsættelsen og lønudviklingspolitik

1. Arbejdsgiveren skal gøre det let for sine arbejdstagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte arbejdstagernes løn, lønniveauer og lønudvikling. Disse kriterier skal være objektive og kønsneutrale.

2. Medlemsstaterne kan undtage arbejdsgivere med færre end 50 arbejdstagere fra forpligtelsen vedrørende lønudviklingen i stk. 1.

Artikel 7

Ret til oplysninger

1. Arbejdstagere har ret til i overensstemmelse med stk. 2 og 4 at anmode om og skriftligt 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.
2. Arbejdstagere skal have mulighed for at anmode om og modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, gennem deres arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. De skal også have mulighed for at anmode om og modtage oplysningerne gennem et ligebehandlingsorgan.

Hvis de modtagne oplysninger er upræcise eller ufuldstændige, skal arbejdstagerne have ret til personligt eller gennem deres arbejdstagerrepræsentanter at anmode om yderligere og rimelige præciseringer og nærmere oplysninger vedrørende alle de fremlagte oplysninger og modtage et begrundet svar.

3. Arbejdsgivere underretter hvert år alle arbejdstagere om deres ret til at modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, og om de skridt, som arbejdstageren skal tage for at udøve denne ret.
4. Arbejdsgivere giver de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, inden for en rimelig frist, men under alle omstændigheder senest to måneder efter den dato, hvor anmodningen fremsættes.
5. Arbejdstagere må ikke forhindres i at oplyse deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn. Medlemsstaterne træffer navnlig foranstaltninger til at forbyde kontraktvilkår, der begrænser arbejdstagere i at oplyse deres løn.
6. Arbejdsgivere kan kræve, at arbejdstagere, der har modtaget oplysninger i henhold til denne artikel, bortset fra oplysninger om deres egen løn eller eget lønniveau, ikke anvender disse oplysninger til andre formål end at udøve deres ret til lige løn.

Artikel 8
Adgang til oplysninger

Arbejdsgivere stiller alle de oplysninger, der udveksles med arbejdstagere eller ansøgere til en stilling i henhold til artikel 5, 6 og 7, til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov.

Artikel 9
Redegørelse for lønforskel mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgiverne giver følgende oplysninger om deres organisation i overensstemmelse med denne artikel:
 - a) lønforskellen mellem kønnene
 - b) lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
 - c) medianlønforskellen mellem kønnene
 - d) medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer

- e) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere, der modtager supplerende eller variable elementer
 - f) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver lønkvartil
 - g) lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.
2. Arbejdsgivere med 250 eller flere arbejdstagere stiller oplysningerne omhandlet i stk. 1 vedrørende det foregående kalenderår til rådighed senest den ... [fire år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden] og derefter hvert år.
 3. Arbejdsgivere med 150-249 arbejdstagere stiller oplysningerne omhandlet i stk. 1 vedrørende det foregående kalenderår til rådighed senest den ... [fire år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden] og derefter hvert tredje år.
 4. Arbejdsgivere med 100-149 arbejdstagere stiller oplysningerne omhandlet i stk. 1 vedrørende det foregående kalenderår til rådighed senest den ... [otte år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden] og derefter hvert tredje år.
 5. Medlemsstaterne må ikke forhindre arbejdsgivere med færre end 100 arbejdstagere i frivilligt at stille oplysningerne omhandlet i stk. 1 til rådighed. Medlemsstaterne kan i henhold til national ret kræve, at arbejdsgivere med færre end 100 arbejdstagere stiller oplysninger om løn til rådighed.

6. Arbejdsgiverens ledelse bekræfter efter høring af arbejdstagerrepræsentanterne, at oplysningerne er korrekte. Arbejdstagerrepræsentanterne skal have adgang til de metoder, som anvendes af arbejdsgiveren.
7. De oplysninger, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a)-g), meddeles den myndighed, der er ansvarlig for indsamling og offentliggørelse af sådanne oplysninger i henhold til artikel 29, stk. 3, litra c). Arbejdsgiveren kan offentliggøre de oplysninger, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a)-f), på sit websted eller gøre dem offentligt tilgængelige på anden vis.
8. Medlemsstaterne kan selv indsamle de oplysninger, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a)-f), på grundlag af administrative data såsom data fra arbejdsgiverne til skatte- eller socialsikringsmyndighederne. Oplysningerne offentliggøres i henhold til artikel 29, stk. 3, litra c).
9. Arbejdsgiverne stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra g), til rådighed for alle deres arbejdstagere og for deres arbejdstageres arbejdstagerrepræsentanter. Arbejdsgiverne stiller efter anmodning oplysningerne til rådighed for arbejdstilsynet og ligebehandlingsorganet. Oplysningerne fra de foregående fire år stilles, hvis de foreligger, ligeledes til rådighed efter anmodning.

10. Arbejdstagere, arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsyn og ligebehandlingsorganer har ret til at anmode arbejdsgivere om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiverne skal besvare sådanne anmodninger inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar. Hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, skal arbejdsgiverne rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet.

Artikel 10

Fælles lønvurdering

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre, at arbejdsgivere, som er underlagt lønredegørelse i henhold til artikel 9, i samarbejde med deres arbejdstagerrepræsentanter foretager en fælles lønvurdering, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:
- a) lønredegørelsen 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 i objektive, kønsneutrale kriterier

- c) arbejdsgiveren har ikke rettet op på en sådan ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau senest seks måneder efter datoen for indgivelsen af lønredegørelsen.

2. Den fælles lønvurdering foretages for at kortlægge, forebygge og rette op på forskelle i lønnen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere, som ikke er begrundet i objektive, 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 elementer for hver kategori af arbejdstagere
- c) eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere
- d) årsagerne til sådanne forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier som fastsat af arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren i fællesskab
- e) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere, som nød godt af en lønforbedring efter deres tilbagevenden på arbejdet som følge af barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov eller omsorgsorlov, hvis denne forbedring fandt sted i den relevante kategori af arbejdstagere i den periode, hvor orloven blev afholdt

- f) foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier
 - g) en evaluering af effektiviteten af foranstaltninger fra tidligere fælles lønvurderinger.
3. Arbejdsgiverne stiller den fælles lønvurdering til rådighed for arbejdstagerne og arbejdstagerrepræsentanterne og meddeler den til overvågningsorganet i henhold til artikel 29, stk. 3, litra d). De stiller den efter anmodning til rådighed for arbejdstilsynet og ligebehandlingsorganet.
4. Ved gennemførelsen af foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering retter arbejdsgiveren op på ubegrundede lønforskelle inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. Arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet kan anmodes om at deltage i processen. Gennemførelsen af foranstaltningerne skal omfatte en analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller indførelse af sådanne systemer for at sikre, at enhver direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn udelukkes.

Artikel 11

Støtte til arbejdsgivere med færre end 250 arbejdstagere

Medlemsstaterne yder støtte i form af teknisk bistand og uddannelse til arbejdsgivere med færre end 250 arbejdstagere og til de pågældende arbejdstagerrepræsentanter for at lette deres overholdelse af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.

Artikel 12

Databeskyttelse

1. I det omfang oplysninger, der videregives i henhold til foranstaltninger truffet i medfør af artikel 7, 9 og 10, indebærer behandling af personoplysninger, skal videregivelsen ske i overensstemmelse med forordning (EU) 2016/679.
2. Personoplysninger, der behandles i henhold til dette direktivs artikel 7, 9 eller 10, må ikke anvendes til andre formål end anvendelse af princippet om lige løn.

3. Medlemsstaterne kan beslutte, at, hvis videregivelsen af oplysninger i henhold til artikel 7, 9 og 10 ville føre til direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar arbejdstagers løn, må kun arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet eller ligebehandlingsorganet få 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 29 stilles oplysningerne til rådighed uden begrænsninger.

Artikel 13

Social dialog

Uden at det berører 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 efter anmodning, at drøfte rettigheder og forpligtelser fastsat i dette direktiv.

Uden at det berører arbejdsmarkedsparternes autonomi og under hensyntagen til forskellige nationale praksisser, træffer medlemsstaterne passende foranstaltninger til at fremme arbejdsmarkedsparternes rolle og tilskynde til udøvelse af retten til kollektive overenskomstforhandlinger om foranstaltninger til bekæmpelse af lønmæssig forskelsbehandling og dens negative indvirkning på værdiansættelsen af job, der hovedsagelig udføres af arbejdstagere af det ene køn.

Kapitel III

Retsmidler og håndhævelse

Artikel 14

Klageadgang

Medlemsstaterne sikrer, at enhver arbejdstager, der mener sig krænket som følge af en tilsidesættelse af princippet om lige løn, efter eventuel anvendelse af mægling har adgang til retslige procedurer med henblik på håndhævelse af rettigheder og forpligtelser vedrørende princippet om lige løn. Sådanne procedurer skal være let tilgængelige for arbejdstagere og for de personer, der handler på deres vegne, selv efter at det ansættelsesforhold, hvori forskelsbehandlingen påstås at have fundet sted, er ophørt.

Artikel 15

Procedurer på vegne af eller til støtte for arbejdstagere

Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer, ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder, der efter kriterier i national ret har en legitim interesse i at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder, kan deltage i administrative eller retslige procedurer vedrørende en påstået overtrædelse af rettighederne eller forpligtelserne vedrørende princippet om lige løn. De kan handle på vegne af eller til støtte for en arbejdstager, der er formodet offer for overtrædelse af en rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn, med den pågældende persons samtykke.

Artikel 16

Ret til erstatning

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver arbejdstager, der har lidt skade som følge af en overtrædelse 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 udgøre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse, som fastsat af medlemsstaten, for tabet og den lidte skade på en afskrækkende og forholdsmæssig måde.

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 overtrædelse af nogen rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn. Medlemsstaterne sikrer, at erstatningen eller godtgørelsen omfatter fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier, kompensation for tabte indtægter, ikkefysisk skade, enhver skade forårsaget af andre relevante faktorer, hvilket kan omfatte intersektionel forskelsbehandling, samt morarenter.
4. Erstatningen eller godtgørelsen må ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimumsbeløb.

Artikel 17

Andre retsmidler

1. Medlemsstaterne sikrer, at kompetente myndigheder eller nationale domstole i tilfælde af en overtrædelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende princippet om lige løn i overensstemmelse med national ret på sagsøgers anmodning og for sagsøgtes regning kan udstede:
 - a) et påbud om at bringe overtrædelsen til ophør
 - b) et påbud om at træffe foranstaltninger til sikring af, at de rettigheder eller de forpligtelser, der vedrører princippet om lige løn, anvendes.

2. Hvis en sagsøgt ikke efterkommer et påbud, der er udstedt i henhold til stk. 1, sikrer medlemsstaterne, at deres kompetente myndigheder eller nationale domstole, hvor det er relevant, er i stand til at udstede en tvangsbøde med henblik på at sikre overholdelse.

Artikel 18

Overgang af bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer passende foranstaltninger til at sikre, at det, når arbejdstagere, der mener sig krænket, fordi princippet om lige løn ikke er anvendt over for dem, over for en kompetent myndighed eller national domstol påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler sagsøgte at bevise, at der ikke har fundet nogen direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling sted.
2. Medlemsstaterne sikrer, at det i forbindelse med administrative eller retslige procedurer vedrørende en påstået direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling, hvor en arbejdsgiver ikke har gennemført løngennemsigtighedsforpligtelserne i artikel 5, 6, 7, 9 og 10, påhviler arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har fundet en sådan forskelsbehandling sted.

Dette stykkes første afsnit finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at overtrædelsen af forpligtelserne i artikel 5, 6, 7, 9 og 10, var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning.

3. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører bevisregler, som er gunstigere for en arbejdstager, der indleder en administrativ procedure eller retslige procedurer vedrørende en påstået overtrædelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende princippet om lige løn.
4. Medlemsstaterne kan undlade at anvende stk. 1 i procedurer og sager, hvor det påhviler den kompetente myndighed eller nationale domstol at undersøge sagens faktiske omstændigheder.
5. Denne artikel finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre andet er fastsat i national ret.

Artikel 19

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, må vurderingen af, om arbejdstagerne befinder sig i en sammenlignelig situation, ikke begrænses til situationer, hvor kvindelige og mandlige arbejdstagere arbejder for samme arbejdsgiver, men skal udvides til at omfatte situationer, hvor en og samme kilde fastsætter lønvilkårene. Der foreligger en og samme kilde, når denne fastsætter de lønelementer, der er relevante for sammenligningen af arbejdstagere.
2. Vurderingen af, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, må ikke begrænses til arbejdstagere, der er ansat samtidig med den pågældende arbejdstager.

3. Hvis der ikke kan fastslås et reelt sammenligningsgrundlag, kan ethvert andet bevis anvendes til at bevise en påstået lønmæssig forskelsbehandling, herunder statistikker eller en sammenligning af, hvordan en arbejdstager ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Artikel 20

Adgang til bevismateriale

1. Medlemsstaterne sikrer, at de kompetente myndigheder eller nationale domstole i sager vedrørende et krav om lige løn kan pålægge sagsøgte at fremlægge alle relevante beviser, som er i sagsøgtes varetægt, i overensstemmelse med national ret og praksis.
2. Medlemsstaterne sikrer, at de kompetente myndigheder eller nationale domstole har beføjelse til at kræve, at beviser med fortrolige oplysninger fremlægges, hvis de finder dem relevante for kravet om lige løn. Medlemsstaterne sikrer, at de kompetente myndigheder eller nationale domstole ved pålægget om fremlæggelse af sådanne oplysninger råder over effektive foranstaltninger til at beskytte sådanne oplysninger i overensstemmelse med de nationale procedureregler.
3. Denne artikel er ikke til hinder for, at medlemsstaterne opretholder eller indfører regler, der er mere gunstige for sagsøgere.

Artikel 21
Forældelsesfrister

1. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale regler, der finder anvendelse på forældelsesfrister for gøre krav om lige løn gældende, fastsætter, hvornår sådanne frister begynder at løbe, deres længde, og under hvilke omstændigheder de kan suspenderes eller afbrydes. Forældelsesfristerne må ikke begynde at løbe, før sagsøger er bekendt med eller med rimelighed kan forventes at være bekendt med en overtrædelse. Medlemsstaterne kan bestemme, at forældelsesfristerne ikke begynder at løbe, mens overtrædelsen er i gang, eller inden ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet er ophørt. Sådanne forældelsesfrister må ikke være kortere end tre år.
2. Medlemsstaterne sikrer, at en forældelsesfrist suspenderes eller, afhængigt af national ret, afbrydes, så snart en sagsøger tager skridt ved at gøre arbejdsgiveren bekendt med et krav eller ved at anlægge sag ved en domstol direkte eller gennem arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet eller ligebehandlingsorganet.
3. Denne artikel finder ikke anvendelse på regler om ophør af krav.

Artikel 22

Sagsomkostninger

Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole, hvis en sagsøgt får medhold i en sag om et krav vedrørende lønmæssig forskelsbehandling, i overensstemmelse med national ret kan vurdere, om den tabende sagsøger havde rimelig grund til at indbringe kravet, og i bekræftende fald, om det er passende ikke at kræve, at den pågældende sagsøger betaler sagsomkostningerne.

Artikel 23

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 nævnte bestemmelser gennemføres, og giver straks Kommissionen meddelelse om nævnte bestemmelser og foranstaltninger samt om senere ændringer, der berører dem.
2. Medlemsstaterne påser, at sanktionerne omhandlet i stk. 1 sikrer en reel afskrækkende virkning med hensyn til overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende princippet om lige løn. Disse sanktioner skal omfatte bøder, der skal fastsættes på grundlag af national ret.

3. Sanktionerne omhandlet i stk. 1 skal tage hensyn til eventuelle relevante skærpende eller formildende omstændigheder ved overtrædelsen, og som kan omfatte intersektionel forskelsbehandling.
4. Medlemsstaterne sikrer, at specifikke sanktioner finder anvendelse i tilfælde af gentagne overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende princippet om lige løn.
5. Medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at de i henhold til denne artikel fastsatte sanktioner anvendes effektivt i praksis.

Artikel 24

Lige løn i forbindelse med offentlige kontrakter eller koncessioner

1. De passende foranstaltninger, som medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med 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 deres forpligtelser vedrørende princippet om lige løn.

2. Medlemsstaterne vurderer, om det skal kræves, at de ordregivende myndigheder, alt efter hvad der er relevant, skal indføre sanktioner og opsigelsesbetingelser, der sikrer overholdelse af princippet om lige løn ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner. Hvor 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 ordregivende myndigheder udelukke eller af medlemsstaterne blive pålagt at udelukke enhver økonomisk aktør fra deltagelse i en offentlig udbudsprocedure, hvis de ved ethvert passende middel kan påvise en overtrædelse af de forpligtelser, der er omhandlet i nærværende artikels stk. 1, vedrørende enten med manglende overholdelse af løngennemsiglighedsforpligtelserne eller en lønforskel på mere end 5 % i en hvilken som helst kategori af arbejdstagere, hvor arbejdsgiveren ikke har begrundet lønforskellen i objektive, kønsneutrale kriterier. Dette berører ikke eventuelle andre rettigheder eller forpligtelser i henhold til direktiv 2014/23/EU, 2014/24/EU eller 2014/25/EU.

Artikel 25

Viktimisering og beskyttelse mod mindre gunstig behandling

1. Arbejdstagere og deres arbejdstagerrepræsentanter må ikke behandles mindre gunstigt som følge af, at de har udøvet deres ret til lige løn eller støttet en anden person i forbindelse med beskyttelsen af denne persons rettigheder.

2. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagere, der er arbejdstagerrepræsentanter, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra en arbejdsgivers side som reaktion på en klage i arbejdsgiverens organisation eller i forbindelse med en administrativ procedure eller retssag med henblik på håndhævelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende princippet om lige løn.

Artikel 26

Forhold til direktiv 2006/54/EF

Nærværende direktivs kapitel III 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 27

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 beskyttelsesniveauet på de områder, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 28

Ligebehandlingsorganer

1. Uden at det berører den kompetence, som arbejdstilsyn eller andre organer, der håndhæver arbejdstageres rettigheder, herunder arbejdsmarkedets parter, har, er ligebehandlingsorganer kompetente med hensyn til spørgsmål, der falder ind under dette direktivs anvendelsesområde.
2. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med national ret og praksis aktive foranstaltninger til at sikre et tæt samarbejde og en tæt koordinering mellem arbejdstilsynene, ligebehandlingsorganerne og, hvor det er relevant, arbejdsmarkedets parter med hensyn til princippet om lige løn.
3. Medlemsstaterne sikrer, at deres ligebehandlingsorganer har de fornødne ressourcer til effektivt at kunne udføre deres opgaver for så vidt angår overholdelse af retten til lige løn.

Artikel 29

Overvågning og oplysning

1. Medlemsstaterne sikrer en konsekvent og koordineret overvågning af og støtte til anvendelsen af princippet om lige løn og håndhævelsen af alle tilgængelige retsmidler.

2. Hver medlemsstat udpeger et organ til at overvåge og støtte gennemførelsen af de nationale foranstaltninger til gennemførelse af dette direktiv (overvågningsorgan) og træffer de nødvendige foranstaltninger til sikring af, at organet fungerer korrekt. Overvågningsorganet kan være en del af et eksisterende organ eller en eksisterende struktur på nationalt plan. Medlemsstaterne kan udpege flere end ét organ med henblik på oplysning og dataindsamling, forudsat at overvågnings- og analysefunktionerne omhandlet i stk. 3, litra b), c) og e), sikres via et centralt organ.
3. Medlemsstaterne sikrer, at overvågningsorganets opgaver omfatter følgende:
 - a) at øge bevidstheden blandt offentlige og private virksomheder og organisationer, arbejdsmarkedets parter og offentligheden med henblik på at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigtighed, herunder ved at imødegå intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi
 - b) at analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle værktøjer til støtte for vurdering af lønforskelle, navnlig ved at gøre brug af EIGE's analytiske arbejde og værktøjer
 - c) at indsamle data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til artikel 9, stk. 7, og straks offentliggøre de data, der er omhandlet i artikel 9, 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, og sikre at dataene fra de fire foregående år er tilgængelige, hvis de foreligger

- d) at indsamle de fælles lønvurderingsrapporter i henhold til artikel 10, stk. 3
 - e) at samle data om antallet og arten af klager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for de kompetente myndigheder, herunder ligebehandlingsorganer, og krav, der er indbragt for de nationale domstole.
4. Senest den ... [fem år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden] og derefter hvert andet år sender medlemsstaterne i en enkelt indsendelse Kommissionen de data, der er omhandlet i stk. 3, litra c), d) og e).

Artikel 30

Kollektive forhandlinger og kollektive skridt

Dette direktiv berører på ingen måde retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster eller til at tage kollektive skridt i overensstemmelse med national ret eller praksis.

Artikel 31

Statistik

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

De i stk. 1 omhandlede data fremsendes fra den 31. januar 2028 for referenceåret 2026.

Artikel 32

Udbredelse af information

Medlemsstaterne træffer aktive foranstaltninger for at sikre, at de bestemmelser, som de vedtager i medfør af dette direktiv, sammen med de allerede gældende relevante bestemmelser, på hele deres område bringes til de pågældende personers kendskab ved hjælp af alle egnede midler.

Artikel 33
Gennemførelse

Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre 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. De gennemførelsesopgaver, der overlades til arbejdsmarkedets parter, kan omfatte:

- a) udvikling af analytiske værktøjer eller metoder som omhandlet i artikel 4, stk. 2
- b) økonomiske sanktioner svarende til bøder, forudsat at de er effektive, forholdsmæssige og afskrækkende.

Artikel 34
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 datoen for dette direktivs ikrafttræden]. De underretter straks Kommissionen herom.

Ved underretning af Kommissionen skal medlemsstaterne desuden forelægge et sammendrag af resultaterne af en vurdering af den indvirkning, som deres gennemførelsesforanstaltninger har haft på arbejdstagere og arbejdsgivere med færre end 250 arbejdstagere, samt en henvisning til, hvor en sådan vurdering er offentliggjort.

2. De i stk. 1 omhandlede bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen.

Artikel 35

Rapport og revision

1. Senest den ... [otte år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden] underretter medlemsstaterne Kommissionen om gennemførelsen af dette direktiv og dets virkninger i praksis.

2. Senest den ... [ti år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden] forelægger Kommissionen en rapport for Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv. Rapporten skal bl.a. undersøge de tærskler for arbejdsgivere, der er fastsat i artikel 9 og 10, samt den udløsende faktor på 5 % for den fælles lønvurdering fastsat i artikel 10, stk. 1. Kommissionen foreslår i givet fald eventuelle lovgivningsmæssige ændringer, den skønner nødvendige, på grundlag af denne rapport.

Artikel 36

Ikrafttræden

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

Artikel 37

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i ..., den ...

På Europa-Parlamentets vegne

Formand

På Rådets vegne

Formand
