EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

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

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

• Begrundelse for forslaget

Retten til lige løn til kvinder og mænd for samme arbejde eller arbejde af samme værdi et af EU's grundlæggende principper i Romtraktaten. Kravet om at sikre lige løn er fastsat i direktiv 2006/54/EF ("det omarbejdede direktiv")[1], som suppleret i 2014 af en henstilling fra Kommissionen om løngennemsigtighed ("henstillingen fra 2014")[2]. På trods af denne retlige ramme er en effektiv gennemførelse og håndhævelse af dette princip i praksis fortsat en udfordring i EU. Manglende løngennemsigtighed er blevet udpeget som en af de største hindringer[3]. Lønforskellen mellem kønnene[4] i EU ligger fortsat på omkring 14 %. Lønforskellen har på lang sigt indvirkning på kvinders livskvalitet, på deres øgede risiko for at blive udsat for fattigdom og på den vedvarende pensionsforskel, som i EU ligger på 33 %[5]. Covid-19-pandemien og de økonomiske og sociale konsekvenser heraf gør det endnu mere presserende at løse dette problem, da krisen har ramt kvindelige arbejdstagere særlig hårdt[6].

Europa-Parlamentet har gentagne gange opfordret til, at der gøres mere på EU-plan for at forbedre anvendelsen af ligelønsbestemmelserne. Rådet har opfordret til en indsats fra både medlemsstaternes og Kommissionens side. I juni 2019 opfordrede det Kommissionen til at udvikle konkrete foranstaltninger til at forbedre løngennemsigtigheden[7].

I den europæiske søjle for sociale rettigheder er ligestilling mellem kønnene og retten til lige løn blandt de 20 principper[8]. I Kommissionens handlingsplan 2017-2019 om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle[9] vurderede den behovet for yderligere retlige foranstaltninger til at forbedre håndhævelsen af princippet om lige løn og mulighederne for at forbedre

---

[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). Direktivet konsoliderede de eksisterende direktiver om ligestilling mellem kønnene på beskæftigelsesområdet og indarbejdede Den Europæiske Unions Domstols retspraksis, dvs. direktiv 75/117/EØF om lige løn, direktiv 86/378/EØF (som ændret ved direktiv 96/97/EF) om ligebehandling inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, direktiv 76/207/EØF (ændret ved direktiv 2002/73/EF) om ligebehandling af mænd og kvinder og direktiv 97/80/EF (ændret ved direktiv 98/52/EF) om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grund af køn.

[2] Kommissionens henstilling 2014/124/EU af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (EUT L 69 af 8.3.2014, s. 112).

[3] Jf. Kommissionens evalueringer og gennemførelsesrapporter, henholdsvis SWD(2020)50 og COM(2013) 861 final.

[4] Indikatoren for lønforskel mellem kønnene måler forskellen mellem den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige og kvindelige lønmodtagere i procent af den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere, Eurostat, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1.

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains.

[7] EPSCO-Rådets konklusioner, juni 2019 (dok. 10349/19).

[8] Søjlen for sociale rettigheder handler om at sikre borgerne nye og mere effektive rettigheder, der bygger på 20 centrale principper, jf.: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_da.

[9] COM(2017) 678 final, se også den tilhørende gennemførelsesrapport (COM (2020) 101 final).

løngennemsigtigheden. I sine politiske retningslinjer[10] meddelte Ursula von der Leyen, at Kommissionen ville foreslå nye bindende løngennemsigtighedsforanstaltninger. Dette tilsagn blev bekræftet i strategien for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025[11].

Dette initiativet følger Kommissionens retrospektive evaluering[12] af de relevante retlige bestemmelser ("evalueringen fra 2020") og flere andre rapporter om emnet[13]. Disse vurderinger konkluderede, at retten til lige løn ikke anvendes eller håndhæves hensigtsmæssigt i praksis, og at der i mange medlemsstater er mangel på løngennemsigtighed.

Formål med forslaget

Initiativet har til formål at tackle den vedvarende utilstrækkelige håndhævelse af den grundlæggende ret til lige løn og sikre, at denne ret overholdes i hele EU, ved at indføre standarder for løngennemsigtighed for at sætte arbejdstagere i stand til at gøre deres ret til lige løn gældende.

Det foreslåede direktiv forfølger disse mål ved at:

- indføre løngennemsigtighed inden for organisationer
- fremme anvendelsen af nøglebegreber vedrørende lige løn, herunder "løn" og "arbejde af samme værdi"
- styrke håndhævelsesmekanismer.

Løngennemsigtighed gør det muligt for arbejdstagerne at opdage og bevise eventuel forskelsbehandling på grund af køn. Det kaster også lys over kønsskævheder i lønsystemer og jobklassificering, som ikke tillægger kvinders og mænds arbejde samme værdi på en kønsneutral måde, eller som undlader at værdisætte visse erhvervsmæssige færdigheder, der for det meste betragtes som kvindelige egenskaber. Da sådanne skævheder ofte er ubevidste, kan løngennemsigtighed bidrage til at øge arbejdsgivernes bevidsthed om problemet og hjælpe dem med at opdage diskriminerende lønforskelle mellem kønnene, som ikke kan forklares med gyldige skønsmæssige faktorer, og som ofte er utilsigtede. Løngennemsigtighed er således et vigtigt redskab til at fjerne tvivlen om lige løn mellem mænd og kvinder og til at støtte fjernelsen af kønsskævheder i lønpraksis. Den kan også fremme ændringer i holdningen til kvinders løn ved at øge bevidstheden og stimulere debatten om årsagerne til strukturelle lønforskelle mellem kønnene. Ud over den blotte overholdelse af princippet om lige løn kan den også være en udløsende faktor for en mere generel revision af ligestillingspolitikkerne på virksomhedsniveau samt fremme tættere samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter.

---

[10] https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_da.pdf.

[11] COM(2020) 152 final.

[12] SWD(2020) 50.

[13] Rapport om gennemførelsen af direktiv 2006/54/EF (SWD(2013) 512 final), konsekvensanalyse, der ledsager henstillingen om løngennemsigtighed (SWD(2014) 59 final), og rapport om gennemførelsen af Kommissionens henstilling om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (COM(2017) 671 final).

- **Sammenhæng med de gældende regler på samme område**

Med udgangspunkt i det omarbejdede direktiv og henstillingen fra 2014 indføres der med dette forslag nye og mere detaljerede regler for at sikre overholdelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Den europæiske søjle for sociale rettigheder og de 20 principper heri er EU's kompas til at opbygge et mere retfærdigt Europa og fremme bedre leve- og arbejdsvilkår for alle. Den 3. marts 2021 fremlagde Kommissionen en ambitiøs handlingsplan for at sikre søjlens gennemførelse i hele EU.

Dette forslag til direktiv er en del af en bredere pakke af foranstaltninger og initiativer til håndtering af de grundlæggende årsager til lønforskelle mellem kønnene og styrkelse af kvinders økonomiske indflydelse og status. Lønmæssig forskelsbehandling og skævheder i lønstrukturerne er kun en af de grundlæggende årsager til denne lønforskel mellem kønnene på 14 % ud over andre årsager og faktorer såsom horisontal og vertikal segregering af arbejdsmarkedet, fuldtidsarbejde i forhold til deltidsarbejde samt ulønnet omsorgsrelaterede begrænsninger. Selv uden disse årsager og faktorer er der stadig en såkaldt "uforklarlig" lønforskel mellem kønnene, som tegner sig for to tredjedele af denne lønforskel i EU's medlemsstater, og som dette initiativ har til formål at tackle. Det er også vigtigt at bemærke, at beskæftigelseshistorikken, herunder lønforskellen mellem kønnene, sammen med udformningen af pensionssystemet påvirker forskellen mellem kønnene med hensyn til pensioner.

Initiativet er en del af en flerstrenget tilgang, herunder bl.a. direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv[14], sektorinitiativer til bekæmpelse af stereotyper og sikring af en forbedret kønsbalance samt et forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber[15].

Forslaget til direktiv er i fuld overensstemmelse med EU's engagement i FN's 2030-dagsorden og bidrager til gennemførelsen af FN's verdensmål for bæredygtig udvikling, navnlig mål 5 om at opnå ligestilling mellem kønnene og styrke kvinders og pigers rettigheder og muligheder[16].

- **Sammenhæng med Unionens politik på andre områder**

Dette forslag er i overensstemmelse med det initiativ, der tager sigte på at øge virksomhedernes rapportering af relevante ikkefinansielle oplysninger[17]. Det er i overensstemmelse med og støttet af EU's initiativ om mindstelønninger[18] og initiativet om bæredygtig virksomhedsledelse[19].

---

[14] 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).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614.

[16] https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_da.

[17] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive.

[18] COM(2020) 682 final.

[19] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance.

2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORTIONALITETSPRINCIPPET

• Retsgrundlag

Det foreslåede direktiv er baseret på artikel 157, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), i henhold til hvilken EU vedtager 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.

Artikel 157, stk. 3, i TEUF er retsgrundlaget for det omarbejdede direktiv og henstillingen fra 2014. Den tjener derfor også som retsgrundlag for de bindende løngennemsigtighedsforanstaltninger under dette initiativ, som støtter gennemførelsen og en bedre håndhævelse af princippet om lige løn i henhold til artikel 157 i TEUF og det omarbejdede direktiv.

• Nærhedsprincippet

Det EU-retlige princip om lige løn blev allerede indført på EU-plan i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab fra 1957 (EØF-traktatens artikel 119, derefter artikel 141 i EF og nu artikel 157 i TEUF), hvilket viser dets status som en grundlæggende EU-værdi. I første omgang havde princippet primært en økonomisk funktion, idet formålet var at undgå konkurrenceforvridning. I 1976 anerkendte Den Europæiske Unions Domstol imidlertid også det sociale mål i artikel 119 i EØF og den horisontale direkte virkning[20]. Domstolen tilføjede senere, at "det økonomiske formål, der forfølges med traktatens artikel 119, og hvorefter konkurrencefordrejning mellem virksomheder i forskellige medlemsstater skal ophæves, er underordnet i forhold til bestemmelsens sociale formål, som er udtryk for en grundlæggende menneskerettighed"[21].

Som det fremgår af evalueringen fra 2020, vil der sandsynligvis ikke blive gjort en sammenligneligt indsats i hele EU for at fremme lige løn uden et initiativ på EU-plan. Hvis der ikke anlægges en koordineret tilgang, vil indførelsen på nationalt plan af lige løn til mænd og kvinder i henhold til artikel 157, stk. 1, i TEUF, blive bragt i fare.

Det forhold, at de nationale løngennemsigtighedsforanstaltninger er fragmenterede og sjældne, øger risikoen for, at konkurrencen fordrejes af forskellige niveauer af sociale standarder. Der er risiko for, at virksomheder vil konkurrere på ulige vilkår, hvilket ville hæmme det indre markeds funktion. Der er behov for en indsats på EU-plan for at sikre et ensartet beskyttelsesniveau for arbejdstagere i hele EU og skabe lige vilkår for aktørerne på det indre marked.

Forslaget til direktiv er baseret på en minimal harmonisering af medlemsstaternes systemer og giver dem mulighed for at fastsætte højere standarder, hvis de beslutter sig for det. Det giver dem udtrykkeligt mulighed for at overlade gennemførelsen til arbejdsmarkedets parter, forudsat at de til enhver tid er i stand til at garantere, at de resultater, der kræves i henhold til

---

[20] Sag 43/75, Gabrielle Defrenne mod Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II), ECLI:EU:C:1976:56, præmis 8-10.

[21] Sag 50/96, Deutsche Telekom AG mod Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, præmis 57.

dette direktiv, leveres. Denne kombinerede tilgang, der gør det muligt at gennemføre den blanding af materielle rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, ved kollektiv overenskomst, respekterer forskellige elementer i den nationale sociale dialog og kollektive overenskomstforhandlingssystemer samt arbejdsmarkedets parters autonomi.

- **Proportionalitetsprincippet**

I henhold til artikel 5, stk. 4, i traktaten om Den Europæiske Union "går indholdet og formen af Unionens handling [i medfør af proportionalitetsprincippet] ikke videre end nødvendigt for at nå målene i traktaterne".

Henstillingen fra 2014 har ikke nået målet om en mere effektiv gennemførelse af ligelønsprincippet gennem løngennemsigtighed. Dette skyldes dens ikkebindende karakter og den deraf følgende begrænsede gennemførelse i medlemsstaterne[22]. Det omarbejdede direktiv bør derfor suppleres og understøttes af det foreslåede direktiv. Vedtagelsen af bindende retlig foranstaltninger er et forholdsmæssigt svar på det tydelige behov for praktiske tiltag til opretholdelse af ligelønsprincippet og går ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

Proportionalitetsprincippet overholdes fuldt ud, da løngennemsigtighedsforanstaltningerne og de af håndhævelsesmekanismerne omfattede foranstaltninger er udformet på en sådan måde, at målet om at styrke anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder nås. På den ene side sikrer forslaget, at arbejdstagerne har ret til oplysninger, som gør det muligt for dem at opdage lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn og forsvare deres ret til lige løn, og på den anden side tager det hensyn til eventuelle omkostninger og byrder for arbejdsgiverne, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder.

Som anført i den ledsagende konsekvensanalyse forventes de dermed forbundne omkostninger at være beskedne[23]. De er berettigede i lyset af de samlede og langsigtede fordele, idet den største fordel er den fulde beskyttelse af en grundlæggende EU-værdi. Desuden bidrager det til EU's bredere sociale ambitioner som fastsat i den europæiske søjle for sociale rettigheder. Desuden kan der opnås yderligere fordele ved mere sikker beskæftigelse, fastholdelse af arbejdsstyrken og mere produktive arbejdstagere og virksomheder. Det vil derfor have en positiv indvirkning på virksomhedernes rentabilitet og det indre markeds funktion.

Forslaget giver medlemsstaterne mulighed for at fastholde eller fastsætte gunstigere standarder for arbejdstagerne ved at være mere proaktive med hensyn til at levere lønoplysninger og redegørelser om løn. Det tager også hensyn til mangfoldigheden af

---

22 SWD(2020) 50.

23 Konsekvensanalysens anslåede omkostninger forbundet med den individuelle ret til oplysninger var 20 EUR pr. enkelt anmodning (de samlede omkostninger pr. virksomhed afhænger således af antallet af anmodninger), mens de samlede omkostninger forbundet med arbejdsgivernes lønredegørelse ville beløbe sig til mellem mindst 379-508 EUR og højst 721-890 EUR pr. arbejdsgiver afhængigt af størrelsen. Afhængigt af de faktiske lønforskelle, der kræver en fælles lønvurdering, blev de gennemsnitlige omkostninger pr. arbejdsgiver forbundet med udførelsen af en sådan vurdering anslået til mellem mindst 1 180-1 724 EUR og højst 1 911-2 266 EUR. Se SWD(2021) 41, s. 74.

arbejdsmarkedsmodeller i EU og giver medlemsstaterne mulighed for at overlade gennemførelsen af direktivet til arbejdsmarkedets parter.

I lyset af ovenstående, og eftersom målet om at forbedre løngennemsigtigheden ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne, men (på grund af behovet for at fastsætte fælles minimumskrav) bedre kan nås på EU-plan, kan EU vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet (jf. artikel 5, stk. 3 og 4, i TEUF).

- **Valg af retsakt**

En retsakt i form af et direktiv, der fastlægger en ramme til øget anvendelse af ligelønsprincippet gennem løngennemsigtighed og styrkede håndhævelsesmekanismer, anses for at være det rette instrument. Det gør det muligt at styrke de eksisterende bestemmelser, samtidig med at det overlades til medlemsstaterne at bestemme, hvordan de vil gennemføre de nye rettigheder og forpligtelser under hensyntagen til deres nationale forhold. Denne tilgang er i overensstemmelse med den tilgang, der er blevet anvendt i forbindelse med andre områder i EU-lovgivningen vedrørende beskæftigelse og forskelsbehandling[24].

Det blev besluttet ikke at ændre eller erstatte det omarbejdede direktiv på grund af dets bredere anvendelsesområde, når det kommer til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn inden for beskæftigelse og erhverv. Et selvstændigt kapitel om løngennemsigtighed og dertil knyttede håndhævelsesbestemmelser ville ikke passe til dette direktivs eksisterende struktur samt være uforholdsmæssigt i forhold til de bestemmelser i det omarbejdede direktiv, der regulerer andre aspekter af ligebehandling af kvinder og mænd i spørgsmål om beskæftigelse og erhverv.

3. RESULTATER AF EFTERFØLGENDE EVALUERINGER, HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSER

- **Efterfølgende evalueringer/kvalitetskontrol af gældende lovgivning**

I evalueringen fra 2020 af de retlige rammer for lige løn, navnlig de relevante dele af det omarbejdede direktiv og henstillingen fra 2014, blev det konkluderet, at samtlige interesserede parter anser direktivet for at være relevant, og at graden af overholdelse af direktivet i medlemsstaterne og på tværs af sektorerne er fra mellemhøj til høj. Den effektive gennemførelse af ligelønsprincippet og håndhævelsen af dette princip i praksis udgør dog fortsat en udfordring. Det kunne være mere effektivt, hvis de juridiske begreber "løn" og "arbejde af samme værdi" blev præciseret på grundlag af Den Europæiske Unions Domstols retspraksis. Disse begreber defineres ikke på samme måde i de nationale lovgivninger, og der er fortsat usikkerhed om, hvordan de skal fortolkes og anvendes. Klare kriterier i hele EU vil bidrage til en effektiv anvendelse af princippet om lige løn.

[24] F.eks. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 1) og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/54/EU af 16. april 2014 om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed (EUT L 128 af 30.4.2014, s. 8).

Med hensyn til effektivitet blev der i evalueringen fra 2020 ikke fundet dokumentation for betydelige administrative byrder i forbindelse med gennemførelsen af det omarbejdede direktiv og henstillingen fra 2014. De løngennemsigtighedsforanstaltninger, der blev foreslået i henstillingen fra 2014, medførte kun begrænsede omkostninger for arbejdsgiverne. Der kan opstå immaterielle omkostninger som følge af eventuel utilfredshed (og dermed lavere produktivitet) blandt arbejdstagere, der bliver opmærksomme på store lønforskelle mellem mænd og kvinder, samtidig med at det også kan indvirke positivt på jobtilfredsheden og medarbejderengagementet, hvilket gør arbejdsgiverne mere attraktive. Manglende løngennemsigtighed svækkede den enkeltes evne til at opdage og udfordre forskelsbehandling på grund af køn. Desuden stod arbejdstagere, der indgav en klage over lønmæssig forskelsbehandling, over for adskillige hindringer for adgang til klage og domstolsprøvelse og løb en risiko for stigmatisering og gengældelse fra arbejdsgiverens side.

Evalueringen fra 2020 bekræftede, at det omarbejdede direktiv giver EU en klar merværdi og skaber tiltag, som ellers ikke ville være blevet iværksat for at fremme ligelønsprincippet i medlemsstaterne. EU-merværdien blev imidlertid begrænset af en utilstrækkelig og forskelligartet gennemførelse af direktivet og forvirring (navnlig i domstolene og blandt arbejdsgivere og arbejdstagere) omkring juridiske begreber, der er centrale for gennemførelsen af ligelønsforanstaltninger.

- **Høringer af interesserede parter**

(a) Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder[25]

I en udtalelse, der blev vedtaget i december 2017[26], pegede det rådgivende udvalg på større gennemsigtighed i lønningerne som det første skridt til at sikre anvendelsen af ligelønsprincippet. Det fremhævede manglende gennemsigtighed på tre niveauer:

- virksomhederne offentliggør sjældent lønskalaer, og kriterierne for fastsættelse af lønninger er fortsat uklare
- der er ingen klar juridisk håndhævelse af løngennemsigtighed
- overvågningen af anvendelsen af nationale foranstaltninger er ufuldstændig.

Udvalget opfordrede til, at der gøres en indsats for at forbedre løngennemsigtigheden ved at sikre en individuel ret til at anmode om og indhente oplysninger om både individuelle og aggregerede lønniveauer for at forhindre, at der skabes splid på arbejdspladsen. Denne ret kan også gives til repræsentanter for lokale fagforeninger eller andre repræsentanter for arbejdstagerne.

[25] Det rådgivende udvalg blev nedsat ved Kommissionens afgørelse 2008/590/EF om nedsættelse af et rådgivende udvalg for ligestilling mellem mænd og kvinder. Det bistår Kommissionen med at formulere og gennemføre EU's aktiviteter til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd. Det fremmer også løbende udveksling af relevante erfaringer og politikker samt relevant praksis mellem medlemsstaterne og de forskellige involverede parter.

[26] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf.

(b) Offentlige høringer og målrettede undersøgelser

Der blev gennemført en offentlig høring[27] fra den 11. januar til den 5. april 2019 for at indsamle oplysninger, synspunkter og erfaringer om problemer, der opstår som følge af mangler og svagheder i løngennemsigtighedsforanstaltninger på nationalt plan og EU-plan. Desuden blev der anmodet om dokumentation for, i hvilket omfang henstillingen fra 2014 havde bidraget til at styrke gennemførelsen af ligelønsprincippet, der er nedfældet i artikel 157 i TEUF og det omarbejdede direktiv. Endelig delte respondenterne deres synspunkter vedrørende fremadrettede spørgsmål om relevante aspekter af gennemsigtighedsinitiativet, herunder behovet for yderligere tiltag på EU-plan til bekæmpelse af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn[28].

Som opfølgning på den efterfølgende offentlige høring (fra den 5. marts til den 28. maj 2020) gav borgere, nationale myndigheder, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, virksomheder, sammenslutninger, ikkestatslige organisationer og privatpersoner udtryk for deres synspunkter om lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, løngennemsigtighed og udfordringer i forbindelse med håndhævelsen af retten til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi[29].

Endelig gennemførte Kommissionen tre målrettede undersøgelser af medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og arbejdsgiverne[30].

- **Konsekvensanalyse**

I den konsekvensanalyse, der ledsager dette forslag[31]:

- beskrives de problemer, der opstår som følge af gennemførelsen af den nuværende retlige ramme og håndhævelsen heraf
- fastlægges der løsningsmodeller til håndtering af disse problemer
- vurderes de sociale og økonomiske virkninger af løsningsmodellerne.

Løsningsmodellerne består i at skabe gennemsigtighed for de enkelte arbejdstagere, skabe gennemsigtighed på arbejdsgiverniveau og lette gennemførelsen og håndhævelsen af de eksisterende retlige rammer. Løsningsmodellerne indeholder differentierede scenarier, der spænder fra de mest indgribende tiltag (med hensyn til dækning af arbejdsstyrken og organisationer) til de mindst indgribende (der skaber balance mellem arbejdstagernes grundlæggende ret til lige løn og de mulige byrder og omkostninger i forbindelse med de påtænkte foranstaltninger for arbejdsgiverne).

I konsekvensanalysen konkluderedes det, at kombinationen af de foranstaltninger, der foreslås her, er den mest forholdsmæssige og sammenhængende i lyset af dette initiativs generelle og specifikke mål.

---

27 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation.

28 Et resumé af svarene findes i bilag 2 til evalueringsrapporten fra 2020.

29 Et resumé af svarene findes i bilag 2 til konsekvensanalysen, der ledsager dette forslag.

30 Et resumé af svarene findes i bilag 2 til konsekvensanalysen, der ledsager dette forslag.

31 SWD(2021) 41.

De specifikke nationale konsekvenser vil afhænge af en række faktorer, herunder omfanget af de nødvendige lovgivningsmæssige tilpasninger og den bredere socioøkonomiske kontekst. Generelt kan der forventes fordele i form af en øget bevidsthed blandt arbejdsgivere, en styrkelse af arbejdstagernes indflydelse gennem bedre håndhævelse af deres ret til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, en mindskelse af kønsskævheden i lønstrukturerne, en afhjælpning af den systemiske undervurdering af kvinders arbejde og i sidste ende en reduktion af den del af lønforskellen mellem kønnene, som muligvis skyldes lønmæssig forskelsbehandling. Der kan også forventes virkninger på makroøkonomisk plan, selv om der ikke kan gives et præcist skøn, da den nøjagtige størrelse af den lønmæssig forskelsbehandling (og dermed dens bidrag til lønforskellen mellem kønnene) ikke er tilgængelig. Mere lige løn kan øge den samlede bruttoløn på EU-plan og mindske uligheden i markedsindkomsten i alle medlemsstater. Desuden forventes fattigdomsrisikosatsen at falde, idet risikoen for fattigdom primært vil falde for husstande med enlige forsørgere (hvoraf kvinder udgør 85 %). Generelt kan initiativet føre til en stigning i de offentlige indtægter fra direkte skatter og sociale bidrag og en stigning i den samlede efterspørgsel som følge af stigningen i den samlede bruttoløn.

Afskaffelse af kønsskævheder i arbejdsgivernes lønfastsættelsespraksis vil have en positiv indvirkning på jobtilfredsheden og medarbejderengagementet, som begge er vigtige efter i en krise. Til gengæld kan det gavne arbejdsgiverne i form af bedre fastholdelse af talent, forbedret omdømme og dermed potentielle højere fortjeneste. Styrkede håndhævelsesforanstaltninger vil forbedre adgangen til klage og domstolsprøvelse og håndhævelsen af rettigheder i henhold til EU-retten. Klarere regler vil fremme forståelsen af og kendskabet til de retlige rammer og øge sammenhængen i anvendelsen heraf.

Konsekvensanalysen blev godkendt af Udvalget for Forskriftskontrol den 27. januar 2021. Udvalgets udtalelser samt den endelige konsekvensanalyse og resuméet heraf offentliggøres sammen med dette forslag.

- **Målrettet regulering og forenkling**

Kommissionen har undersøgt, hvordan man kan forenkle og reducere byrderne, navnlig for mindre virksomheder. Foranstaltningerne i dette forslag, som er baseret på national praksis i og uden for EU, er udformet med det formål at styrke retten til lige løn og samtidig begrænse eventuelle omkostninger og byrder og tage hensyn til den vanskelige økonomiske situation i EU som følge af covid-19-pandemien. Forslaget tager således hensyn til proportionalitetsprincippet. I betragtning af den potentielle indsats, der kræves for at udtrække og rapportere om lønoplysninger, gælder forpligtelsen til at redegøre for løn kun for arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere. Den fælles lønvurdering finder kun anvendelse på de arbejdsgivere, for hvilke der efter årsrapporten er særlig grund til at tro, at der kan være problemer med lønforskelle mellem kønnene. Analysen viser, at de foranstaltninger, der foreslås i dette direktiv, medfører beskedne omkostninger, og der blev ikke fremlagt dokumentation for billigere måder at nå de samme mål på med samme effektivitet.

- **Grundlæggende rettigheder**

Målene med dette forslag er i overensstemmelse med Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, navnlig artikel 23, hvori det hedder, at "der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn", og artikel 31, hvori det hedder, at "enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold".

I medfør af chartrets artikel 27 skal arbejdstagerne eller deres repræsentanter "på passende niveauer have sikkerhed for information og høring i god tid i de tilfælde og på de betingelser, der er fastsat i EU-lovgivningen og national lovgivning og praksis".

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET

Forslaget kræver ikke nogen yderligere midler fra EU's budget.

5. ANDRE FORHOLD

- **Foranstaltninger til overvågning, evaluering og rapportering**

Medlemsstaterne skal gennemføre dette direktiv senest to år efter dets vedtagelse og meddele Kommissionen deres gennemførelsesforanstaltninger. I overensstemmelse med direktivets artikel 30 kan de overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktivet gennem kollektive overenskomster.

For at vurdere, hvor effektivt dette initiativ opfylder sine generelle og specifikke mål, vil medlemsstaterne efter otte år aflægge rapport om anvendelsen heraf. Kommissionen vil vedtage en rapport på grundlag heraf.

- **Nærmere redegørelse for de enkelte bestemmelser i forslaget**

Kapitel I — Generelle bestemmelser

Artikel 1 — Formål og genstand

Denne bestemmelse præciserer direktivets formål og genstand. Direktivet har til formål at fastsætte minimumskrav, der styrker anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder og forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn gennem løngennemsigtighed og styrkede håndhævelsesmekanismer.

Artikel 2 — Anvendelsesområde

Denne bestemmelse definerer direktivets personelle anvendelsesområde, dvs. personer, der er omfattet af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv.

Artikel 3 — Definitioner

Denne bestemmelse definerer udtryk og begreber og præciserer på forhånd, hvordan de skal forstås i forbindelse med direktivet.

Disse udtryk og begreber omfatter de relevante eksisterende definitioner i det omarbejdede direktiv (løn, direkte forskelsbehandling, indirekte forskelsbehandling), men også nye begreber, der specifikt vedrører retten til lige løn, såsom lønniveauer, lønforskelle, medianløn, medianlønforskelle, lønkvartil og kategorier af arbejdstagere.

Begrebet "løn" omfatter løn og alle andre ydelser, som arbejdstagere modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier ("supplerende eller variable tillæg") fra arbejdsgiveren som følge af deres ansættelse. Dette omfatter alle yderligere ydelser såsom bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter (herunder biler, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og rejsekort), boligtilskud, uddannelsesgodtgørelse, ydelser i tilfælde af afskedigelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Det bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov eller kollektiv overenskomst.

Lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan være skæringspunkt mellem forskellige former for forskelsbehandling: på grundlag af køn på den ene side og race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering (som beskyttet i henhold til direktiv 2000/43/EF eller direktiv 2000/78/EF) på den anden side. Formålet med en ny definition er at præcisere, at der i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn bør tages hensyn til en sådan kombination, således at enhver tvivl, der måtte herske i denne henseende inden for de eksisterende retlige rammer, fjernes. Dette vil sikre, at domstolene eller andre kompetente myndigheder tager behørigt hensyn til enhver ugunstig situation, der opstår som følge af tværgående forskelsbehandling, navnlig i materiel og proceduremæssig henseende, herunder ved at anerkende eksistensen af forskelsbehandling, træffe afgørelse om det relevante sammenligningsgrundlag, vurdere forholdsmæssigheden og, hvor det er relevant, fastsætte størrelsen af den tildelte erstatning eller de pålagte sanktioner. Et særligt tilfælde af en sådan intersektionalitet vedrører situationen for kvindelige migranter, som kan risikere at blive udsat for flere former for forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse eller religion eller tro.

Artikel 4 — Samme arbejde og arbejde af samme værdi

Respekt for retten til lige løn til kvinder og mænd, som er nedfældet i traktaten, kræver, at arbejdsgiverne har lønstrukturer, der sikrer, at kvinder og mænd får lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. For at gøre det muligt for arbejdstagere og arbejdsgivere at vurdere, hvad der udgør arbejde af samme værdi, kræver denne bestemmelse, at medlemsstaterne indfører værktøjer eller metoder til at vurdere og sammenligne arbejdets værdi i overensstemmelse med et sæt objektive kriterier, der omfatter faglige og uddannelsesmæssige krav, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver. Dette danner grundlag for at vurdere, om arbejdstagere anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation og udfører arbejde af samme værdi, og vil hjælpe arbejdsgiverne med bedre at kategorisere og fastsætte lønnen for stillinger på grundlag af objektive og kønsneutrale kriterier.

Klare kriterier på nationalt plan vil hjælpe arbejdstagerne med at finde et gyldigt sammenligningsgrundlag og vurdere, om de behandles mindre gunstigt end den, der udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

I denne bestemmelse indarbejdes der to yderligere præciseringer, der er fastlagt i Den Europæiske Unions Domstols retspraksis. For det første har Domstolen præciseret[32], at for at fastlægge, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, er sammenligningen ikke nødvendigvis begrænset til situationer, hvor mænd og kvinder arbejder for samme arbejdsgiver. Arbejdstagere kan befinde sig i en sammenlignelig situation, selv om de ikke arbejder for samme arbejdsgiver, når lønvilkårene kan tilskrives en og samme kilde, der fastsætter disse vilkår (f.eks. som følge af vedtægtsbestemmelser, kollektive overenskomster vedrørende løn, der gælder for flere virksomheder, eller når arbejds- og ansættelsesvilkår er fastsat centralt for mere end ét selskab i et holdingselskab eller konglomerat). Domstolen præciserede endvidere, at sammenligningen ikke er begrænset til arbejdstagere, der er ansat samtidig med sagsøgeren[33]. Indarbejdelsen af disse præciseringer vil forbedre anvendelsen i praksis af princippet om lige løn.

---

32 Sag C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

33 Sag 129/79, Macarthys, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

Hvis der ikke findes noget faktisk sammenligningsgrundlag, bør det desuden være tilladt at foretage en sammenligning med en hypotetisk sammenlignelig person eller ved hjælp af andre beviser (statistiske eller andre tilgængelige oplysninger), der giver anledning til at formode, at der angiveligt foreligger en forskelsbehandling. Muligheden for at anvende et hypotetisk sammenligningsgrundlag vil gøre det muligt for en arbejdstager at påvise, at de ikke er blevet behandlet på samme måde, som en hypotetisk sammenlignelig person af et andet køn ville være blevet behandlet.

Endelig minder denne bestemmelse om kravet i artikel 4, stk. 2, i det omarbejdede direktiv om, at når der anvendes faglige evaluerings- eller klassifikationssystemer for lønfastsættelsen, bygges disse på samme kønsneutrale kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling på grund af køn. Det betyder, at kriterierne for vurdering af værdien af et job eller en stilling skal beskrives og defineres på en måde, der på en objektiv og neutral måde finder anvendelse på både mænds og kvinders job.

Kapitel II — Løngennemsigtighed

Artikel 5 — Løngennemsigtighed forud for ansættelse

Hidtil findes der ingen minimumsstandarder for løngennemsigtighed forud for ansættelse på EU-plan. Denne bestemmelse kræver, at arbejdsgiverne angiver det indledende lønniveau eller lønintervallet (baseret på objektive og kønsneutrale kriterier), der vil blive betalt til den kommende arbejdstager i forbindelse med en bestemt stilling eller et bestemt job. Sådanne oplysninger kan gives i en stillingsannonce eller på anden måde forud for jobsamtalen, uden at ansøgeren behøver at anmode herom (f.eks. i indkaldelsen til samtale eller direkte fra arbejdsmarkedets parter).

Desuden forbydes arbejdsgivere at spørge potentielle arbejdstagere om lønhistorikken i deres tidligere ansættelsesforhold.

Formålet med denne bestemmelse er at sikre, at arbejdstagere har de nødvendige oplysninger til at deltage i afbalancerede og retfærdige forhandlinger om deres løn, når de indgår i et ansættelsesforhold. Det vil også sikre, at eksisterende lønmæssig forskelsbehandling og skævhed ikke opretholdes over tid, navnlig når arbejdstagere skifter job. Dette begrænser ikke arbejdsgiverens, arbejdstagerens eller arbejdsmarkedets parters mulighed for at forhandle sig til en løn uden for det angivne interval. Denne gennemsigtighedsforanstaltning vil også omfatte tværgående forskelsbehandling, hvor uigennemsigtig lønfastsættelse giver mulighed for forskelsbehandling af flere forskellige grunde.

Artikel 6 — Gennemsigtighed i lønfastsættelsen og karriereudviklingspolitik

For at sikre kønsneutralitet i forbindelse med lønfastsættelse og karriereudvikling kræver denne bestemmelse, at arbejdsgiverne giver arbejdstagerne adgang til en beskrivelse af de kønsneutrale kriterier, der anvendes til at definere deres løn og karriereudvikling. For at undgå urimelige byrder for mikrovirksomheder og små virksomheder kan en arbejdsgiver, hvor det er relevant, gives handlefrihed hvad angår den måde, hvorpå den opfylder denne forpligtelse, under hensyntagen til virksomhedens størrelse på basis af antallet af ansatte.

Artikel 7 — Ret til oplysninger

Denne bestemmelse har til formål at give arbejdstagere de nødvendige oplysninger til at vurdere, om de aflønnes på en ikkediskriminerende måde i forhold til andre arbejdstagere i samme organisation, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og at håndhæve deres ret til lige løn, hvis det er nødvendigt.

Denne bestemmelse er baseret på Kommissionens henstilling fra 2014 om løngennemsigtighed. Den giver arbejdstagere ret til at anmode deres arbejdsgiver om oplysninger om deres individuelle lønniveau og om de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Arbejdsgiveren er forpligtet til hvert år at informere alle arbejdstagere om deres ret til at modtage sådanne oplysninger og stille de ønskede oplysninger til rådighed inden for en rimelig frist og i tilgængelige formater for arbejdstagere med handicap, hvis de anmoder herom.

For at imødegå eventuelle repressalier fra arbejdsgiverens side eller arbejdstagernes frygt for repressalier giver denne bestemmelse arbejdstagerne mulighed for at anmode om oplysninger gennem deres repræsentanter eller gennem et ligebehandlingsorgan.

For yderligere at hjælpe eventuelle ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn forbyder bestemmelsen fortrolighedsklausuler, for så vidt som offentliggørelsen af lønoplysninger har til formål at håndhæve retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. På den anden side kan arbejdsgiverne anmode om, at anvendelsen af alle indhentede oplysninger begrænses til håndhævelsen af retten til lige løn.

Artikel 8 — Redegørelse for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere

I henhold til denne bestemmelse skal arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere gøre visse oplysninger offentligt tilgængelige såsom lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i deres organisation, herunder i supplerende eller variable tillæg (jf. forklaringen i artikel 3 ovenfor), ud over den almindelige grundløn.

De oplysninger, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a)-f), er baseret på lettilgængelige oplysninger i en organisation og giver et samlet billede af lønforskelle mellem kønnene i organisationen, f.eks. ved at oplysninger om kønsfordelingen blandt arbejdstagerne i hver lønkvartil indeholder information om andelen af kvinder i de højest/lavest lønnede stillinger. Offentliggørelsen af disse oplysninger giver mulighed for en vis sammenligning mellem arbejdsgivere, hvilket skaber incitamenter for arbejdsgiverne til at forebygge potentielle lønforskelle, stimulerer debatten om lige løn og opfordrer til handling.

De oplysninger, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, litra g), om lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere efter kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, er arbejdsgiverspecifikke og mere følsomme end overordnede tal for lønforskelle. Kategoriseringen af arbejdstagere, der udfører arbejde af samme værdi, er baseret på en kombination og vægtning af kriterier, som er relevante for den pågældende arbejdsgiver. Lønforskellene i samme kategori kan derfor ikke sammenlignes på tværs af arbejdsgiverne, hvilket er grunden til, at disse oplysninger ikke bør offentliggøres. Arbejdsgivere bør stille sådanne oplysninger til rådighed for alle arbejdstagere og disses repræsentanter, og arbejdstilsyn og ligebehandlingsorganer bør kunne indhente oplysningerne efter anmodning. Oplysninger om lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere efter kategorier af arbejdstagere vil være afgørende for at styrke arbejdsgivernes selvregulering og sætte arbejdstagerne og deres repræsentanter i stand til at kræve, at princippet om lige løn overholdes. Disse oplysninger fungerer også som en udløsende faktor for iværksættelse af en fælles lønvurdering, jf. artikel 9.

Som en alternativ foranstaltning til arbejdsgiveres redegørelse om løn, navnlig for at begrænse den mulige byrde i forbindelse hermed, kan medlemsstaterne vælge at overlade det til et

eksisterende organ at indsamle de krævede oplysninger på grundlag af administrative data, f.eks. data fra arbejdsgiverne til skatte- eller socialsikringsmyndighederne, og stille oplysningerne til rådighed i stedet for arbejdsgiverne. Bestemmelsen kræver endvidere, at det overvågningsorgan, der er udpeget i henhold til artikel 26, indsamler de data, der modtages fra arbejdsgivere, og sikrer bred adgang, der gør det muligt at sammenligne data for de enkelte arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat.

På grundlag af de fremlagte oplysninger har arbejdstagerne og deres repræsentanter, arbejdstilsyn og ligebehandlingsorganer ret til at anmode arbejdsgiveren om at uddybe sådanne oplysninger, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiveren er forpligtet til at besvare sådanne anmodninger inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar. Hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer, er arbejdsgiveren forpligtet til at rette op på situationen i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet.

Artikel 9 — Fælles lønvurdering

Hvis redegørelsen om løn i henhold til artikel 8 viser en forskel i gennemsnitslønnen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i organisationen på mindst 5 % i en hvilken som helst kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, som ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer, er den pågældende arbejdsgiver forpligtet til at foretage en lønvurdering. Arbejdsgiveren skal begrunde enhver lønforskel for alle kategorier af arbejdstagere, herunder forskelle på under 5 %, i objektive og kønsneutrale faktorer og rette op på situationen i henhold til artikel 8, stk. 7.

Den fælles lønvurdering bør foretages af arbejdsgiverne i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter. Hvis der ikke er formelle arbejdstagerrepræsentanter i organisationen, bør arbejdsgiveren udpege en eller flere arbejdstagere til dette formål.

Kravet om en fælles lønvurdering har til formål at forpligte arbejdsgiverne til at se på deres lønfastsættelsespraksis og afhjælpe eventuelle kønsskævheder i lønstrukturerne, som krænker princippet om lige løn. Samarbejdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter sikrer en understøttet tilgang og fører til fælles handling.

Forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, skal begrundes objektivt, således som det fastslås i fællesskab af arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren. Hvis forskellene ikke kan begrundes i objektive faktorer, skal arbejdsgiveren træffe afhjælpende foranstaltninger. Hvis der tidligere er foretaget vurderinger, skal arbejdsgiveren vedlægge en rapport om effektiviteten af de foranstaltninger, der blev truffet i forbindelse med sådanne vurderinger. Foranstaltningerne bør træffes i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet og bør omfatte indførelse af kønsneutral jobevaluering og -klassifikation for at sikre, at enhver direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn udelukkes.

Artikel 10 — Databeskyttelse

Ifølge denne bestemmelse bør den potentielle behandling og/eller videregivelse af personoplysninger i forbindelse med foranstaltningerne om løngennemsigtighed i henhold til

dette direktiv foretages i overensstemmelse med forordning (EU) 2016/679 om databeskyttelse[34].

Det præciseres, at personoplysninger, der indsamles af arbejdsgivere i henhold til artikel 7, 8 eller 9, ikke må anvendes til andre formål end til gennemførelse af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Der er fastsat en yderligere sikkerhedsforanstaltning, hvis videregivelse af oplysninger i henhold til artikel 7, 8 og 9 ville føre til offentliggørelse, enten direkte eller indirekte, af en identificerbar medarbejders løn. Medlemsstaterne kan beslutte, at adgangen til oplysningerne i sådanne tilfælde begrænses til arbejdstagerrepræsentanter eller til ligebehandlingsorganet. Disse vil rådgive arbejdstageren om et eventuelt krav uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Da visse oplysninger om lønniveauer allerede kan være offentligt tilgængelige, f.eks. i den offentlige sektor, skal medlemsstaterne have mulighed for at gennemføre denne sikkerhedsforanstaltning i overensstemmelse med national praksis.

Artikel 11 — Social dialog

Det er vigtigt, at arbejdsmarkedets parter inddrages i indsatsen for at fremme ligestilling mellem kønnene i beskæftigelsesforhold. De er bedst i stand til at finde styrker og svagheder i indsatsen på nationalt, regionalt og lokalt plan for at forebygge og bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. De spiller f.eks. en central rolle med hensyn til at indføre kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationsmetoder. Derfor kræver denne artikel, at medlemsstaterne, uden at dette berører arbejdsmarkedets parters autonomi og i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, sikrer, at rettigheder og forpligtelser i henhold til dette direktiv drøftes med arbejdsmarkedets parter. Dette kan opnås gennem forskellige politiske foranstaltninger, der har til formål at udvikle et aktivt socialt partnerskab.

Kapitel III — Retsmidler og håndhævelse

Artikel 12 — Klageadgang

På grundlag af artikel 17 i det omarbejdede direktiv kræver denne bestemmelse, at medlemsstaterne sikrer, at der kan indgives klage til retslige instanser med henblik på håndhævelse af rettigheder og forpligtelser i henhold til dette direktiv. Det styrker adgangen til klage og domstolsprøvelse ved at præcisere, at forudgående anvendelse af udenretslige procedurer kan bestå i forlig eller sager ved et ligebehandlingsorgan. Under alle omstændigheder bør adgangen til klage og domstolsprøvelse ikke hindres af obligatoriske mellemliggende administrative procedurer.

Artikel 13 — Procedurer på vegne af eller til støtte for arbejdstagere

Denne bestemmelse kræver, at foreninger, organisationer, ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder med interesse i at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder kan deltage i retslige eller administrative procedurer med henblik på

[34] 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 (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette forslag. Sådanne enheder bør have ret til at handle på vegne af eller til støtte for en arbejdstager med arbejdstagerens samtykke i sådanne procedurer. Navnlig har ligebehandlingsorganer på nuværende tidspunkt ikke ret til at anlægge sag ved domstolene i alle medlemsstater.

Desuden indfører denne bestemmelse også retten for ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter til at anlægge søgsmål på vegne af mere end én arbejdstager med arbejdstagernes samtykke. Dette har til formål at overvinde de proceduremæssige og omkostningsrelaterede hindringer, som ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn står over for, når de forsøger at håndhæve deres ret til lige løn og håndhæve gennemsigtighedsforanstaltningerne i dette forslag. Muligheden for at indlede kollektive søgsmål er begrænset til anerkendte organer, dvs. ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter.

Artikel 14 — Ret til erstatning

Et skærpet krav om erstatning vil give ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn incitamenter til at søge retfærdighed og håndhæve deres ret til lige løn. Ifølge denne bestemmelse skal medlemsstaterne sikre, at enhver arbejdstager, der har lidt skade som følge af en tilsidesættelse af enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn, har ret til at kræve og opnå fuld erstatning for den forvoldte skade, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt.

På grundlag af artikel 18 i det omarbejdede direktiv kræver denne bestemmelse i overensstemmelse med Domstolens retspraksis, at den forskelsbehandlede arbejdstager stilles i samme situation, som vedkommende ville have befundet sig i, hvis der ikke havde fundet forskelsbehandling sted. Dette omfatter fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier, kompensation for tabte indtægter og immateriel skade. Endelig bestemmes det, at erstatningen eller godtgørelsen ikke kan begrænses ved et på forhånd fastsat loft.

Artikel 15 — Andre retsmidler

For at styrke håndhævelsen af retten til lige løn sikrer denne bestemmelse, at domstole eller kompetente myndigheder kan udstede påbud, der fastslår, at der er sket tilsidesættelse af en rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og at en sådan tilsidesættelse skal bringes til ophør. Desuden skal domstolene eller de kompetente myndigheder kunne kræve, at sagsøgte træffer strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger for at opfylde deres forpligtelser med hensyn til lige løn.

For at sikre hurtig overholdelse kan domstolene eller de kompetente myndigheder pålægge dagbøder.

Artikel 16 — Omvendt bevisbyrde

Som allerede anført i artikel 19 i det omarbejdede direktiv kræver denne bestemmelse, at når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, er det sagsøgte, der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Desuden udgør dette direktiv i retlige eller administrative procedurer vedrørende direkte eller indirekte forskelsbehandling og i

overensstemmelse med gældende retspraksis[35] en styrkelse af arbejdstagerens stilling: hvis arbejdsgiveren ikke overholder løngennemsigtighedsforpligtelserne i direktivet, bør bevisbyrden overgå til sagsøgte, uden at arbejdstageren behøver at fastslå, at der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling.

En styrkelse af bevisbyrdens overgang vil ikke blot lette arbejdstagernes håndhævelse af deres ret til lige løn, men også give arbejdsgiverne et yderligere incitament til at overholde deres gennemsigtighedsforpligtelser i henhold til dette direktiv.

Artikel 17 — Adgang til bevismateriale

Denne artikel fastsætter, at nationale domstole eller andre kompetente myndigheder kan pålægge sagsøgte at fremlægge relevante beviser, som vedkommende har i sin varetægt, i forbindelse med sager vedrørende lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. De nationale domstole har navnlig beføjelse til at kræve fremlæggelse af beviser, der indeholder fortrolige oplysninger, hvis de finder dem relevante for kravet, samtidig med at de har effektive foranstaltninger til at beskytte sådanne oplysninger. Fortrolige oplysninger kan tage form af juridisk rådgivning til ledelsen, et referat fra en generalforsamling, personoplysninger osv., der er nødvendige for at kunne gennemføre eller forsvare sager om lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Artikel 18 — Forældelsesfrister

Korte forældelsesfrister og dermed forbundne proceduremæssige hindringer blev udpeget som en af de barrierer, der forhindrer ofre for lønmæssig forskelsbehandling i at håndhæve deres ret til lige løn. Dette er grunden til, at dette direktiv fastsætter fælles standarder for forældelsesfrister for anlæggelse af søgsmål om lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Det fastsætter, at forældelsesfristen for anlæggelse af søgsmål i henhold til dette forslag skal være på mindst tre år og ikke bør begynde at løbe, før overtrædelsen af ligelønsprincippet eller tilsidesættelsen af rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv er ophørt, og sagsøgeren er bekendt med overtrædelsen. Desuden bør en forældelsesfrist suspenderes eller afbrydes, så snart en sagsøger anlægger sag ved at indgive et krav eller gøre arbejdsgiveren, arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet eller ligebehandlingsorganet opmærksom på kravet.

Artikel 19 — Sagsomkostninger

Sagsomkostninger udgør en vigtig proceduremæssig hindring, der har en alvorlig afskrækkende virkning for, at ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan gøre deres ret til lige løn gældende, hvilket fører til utilstrækkelig beskyttelse og håndhævelse af retten til lige løn. For at sikre bedre adgang til klage og domstolsprøvelse og for at tilskynde arbejdstagerne til at håndhæve deres rettigheder sikrer denne bestemmelse, at sagsøgere, der får medhold i en sag om lønmæssig forskelsbehandling, har ret til at kræve advokat- og eksperthonorarer og omkostninger i forbindelse hermed godtgjort af sagsøgte. Det præciseres

[35] Sag C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening (for Danfoss), ECLI:EU:C:1989:383.

på den anden side, at sagsøgte, der får medhold i en sag om lønmæssig forskelsbehandling, ikke har tilsvarende ret til at få advokat- og eksperthonorarer og omkostninger i forbindelse hermed godtgjort af sagsøgeren, medmindre kravet er fremsat i ond tro, var ubegrundet, eller hvis den manglende godtgørelse anses for urimelig under de særlige omstændigheder i sagen (f.eks. i forbindelse med mikrovirksomheder i en skrøbelig finansiel situation).

Artikel 20 – Sanktioner

Denne bestemmelse styrker de eksisterende minimumsstandarder for sanktioner for enhver overtrædelse af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved at øge den afskrækkende virkning for arbejdsgivere, der udøver ulovlig adfærd. Samtidig har meningsfulde sanktioner en forebyggende virkning, idet de tilskynder arbejdsgiverne til proaktivt at overholde deres forpligtelser.

Alle sanktioner, der fastsættes i medlemsstaterne, bør omfatte bøder, hvis størrelse skal tage højde for en række skærpende elementer såsom overtrædelsens grovhed og varighed samt arbejdsgiverens hensigt eller grove uagtsomhed.

I henhold til denne artikel skal medlemsstaterne også indføre specifikke sanktioner for gentagne overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Sådanne sanktioner kan f.eks. omfatte inddragelse af offentlige ydelser eller udelukkelse i en vis periode fra enhver yderligere tildeling af finansielle incitamenter eller kreditincitamenter.

Artikel 21 — Ligelønsspørgsmål i forbindelse med offentlige kontrakter eller koncessioner

I overensstemmelse med direktiv 2014/23/EU[36], direktiv 2014/24/EU[37] og direktiv 2014/25/EU[38] bør medlemsstaterne træffe passende foranstaltninger til at sikre, at økonomiske aktører (herunder den efterfølgende leverandørkæde) ved udførelsen af offentlige kontrakter eller koncessioner overholder forpligtelserne vedrørende lige løn til mænd og kvinder. Det betyder, at de navnlig bør sikre, at de økonomiske aktører har lønfastsættelsesmekanismer, der ikke fører til en lønforskel mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere, som ikke kan begrundes i kønsneutrale faktorer i nogen kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Endvidere bør medlemsstaterne i forbindelse med gennemførelsen af disse forpligtelser overveje, om de ordregivende myndigheder, hvor det er relevant, skal indføre sanktioner og

---

36 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).

37 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).

38 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).

opsigelsesbetingelser, der sikrer overholdelse af princippet om lige løn ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner. Denne bestemmelse præciserer også, at de eksisterende frivillige udelukkelsesgrunde i direktiv 2014/23/EU, direktiv 2014/24/EU og direktiv 2014/25/EU kan anvendes til at udelukke en operatør, der overtræder princippet om lige løn.

Forpligtelserne i denne bestemmelse falder ind under de gældende forpligtelser inden for social- og arbejdsmarkedslovgivningen, jf. artikel 18, stk. 2, og artikel 71, stk. 1, i direktiv 2014/24/EU om offentlige udbud, artikel 36, stk. 2, og artikel 88, stk. 1, i direktiv 2014/25/EU om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester og artikel 30, stk. 3, og artikel 42, stk. 1, i direktiv 2014/23/EU om tildeling af koncessionskontrakter. Formålet med at præcisere og udtrykkeligt henvise til ovennævnte bestemmelser er at støtte og styrke deres gennemførelse for så vidt angår retten til lige løn.

Artikel 22 — Viktimisering og beskyttelse mod dårligere behandling

Arbejdstagere og deres repræsentanter bør ikke behandles dårligere efter at have udøvet deres ret til lige løn eller enhver af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv. Medlemsstaterne bør på nationalt plan indføre foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter, mod afskedigelse eller enhver anden ugunstig behandling fra arbejdsgivernes side som følge af en klage eller efter en retssag med henblik på at sikre overholdelse af enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Artikel 23 — Forhold til direktiv 2006/54/EF

Denne bestemmelse præciserer forholdet til direktiv 2006/54/EF for så vidt angår håndhævelsesforanstaltninger. Håndhævelsesforanstaltningerne i dette direktiv finder anvendelse på sager vedrørende enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi som fastsat i artikel 4 i direktiv 2006/54/EF i stedet for artikel 17, 18, 19, 24 og 25 i dette direktiv.

KAPITEL IV — Horisontale bestemmelser

Artikel 24 — Beskyttelsesniveau

Dette er en standardbestemmelse, som giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte et højere beskyttelsesniveau end det, der sikres ved direktivet. Den forhindrer også medlemsstaterne i at sænke beskyttelsesniveauet i spørgsmål om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Artikel 25 — Ligebehandlingsorganer

De nationale ligebehandlingsorganer spiller en afgørende rolle i håndhævelsen af lovgivningen om ikkeforskelsbehandling og ligestilling i Den Europæiske Union. Ifølge det omarbejdede direktiv bør medlemsstaterne allerede udpege et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af samt til støtte for ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder hvad angår løn. Denne bestemmelse fastsætter, at nationale ligebehandlingsorganer også bør have kompetence med hensyn til spørgsmål, der falder ind under dette direktivs anvendelsesområde. Det kræver endvidere, at medlemsstaterne træffer

aktive foranstaltninger for at sikre tæt samarbejde og koordinering mellem de nationale ligebehandlingsorganer og arbejdstilsyn og sikre, at ligebehandlingsorganerne har de nødvendige ressourcer til at udføre deres opgaver med hensyn til overholdelse af retten til lige løn. Medlemsstaterne bør i den forbindelse overveje at omfordele beløb, der betales i bøde i henhold til artikel 20, til ligebehandlingsorganerne med henblik herpå.

Artikel 26 — Overvågning og oplysning

For at sikre behørig overvågning af gennemførelsen af retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi bør medlemsstaterne oprette et særligt overvågningsorgan. Dette organ, som kan være en del af et eksisterende organ, der forfølger lignende mål, bør have specifikke opgaver med tilknytning til gennemførelsen af de løngennemsigtighedsforanstaltninger, der er fastsat i dette direktiv, og indsamle visse data for at overvåge lønforskelle og virkningen af løngennemsigtighedsforanstaltningerne. Medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at et sådant organ fungerer korrekt.

Overvågningsorganets vigtigste opgaver bør være at samle de data og rapporter, der udarbejdes i henhold til løngennemsigtighedsforanstaltningerne i dette direktiv, og, hvor det er relevant, sikre, at de offentliggøres på en brugervenlig måde. Det bør også tackle årsagerne til lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere og tilvejebringe værktøjer til analyse og vurdering af lønforskelle. Det bør endvidere have ansvaret for at forsyne Kommissionen med årlige data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der indbringes for domstolene, og klager, der indbringes for de kompetente offentlige myndigheder, herunder ligebehandlingsorganer. Endelig bør dets opgave være at øge bevidstheden blandt offentlige og private virksomheder og organisationer, arbejdsmarkedets parter og offentligheden for at fremme princippet om lige løn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi og løngennemsigtighed.

Artikel 27 — Kollektive forhandlinger og kollektive skridt

Direktivet anerkender de mange forskellige arbejdsmarkedsmodeller i EU, herunder arbejdsmarkedets parters rolle i de forskellige medlemsstater med hensyn til spørgsmål vedrørende genstanden for dette direktivet. Denne bestemmelse bekræfter derfor, at direktivet på ingen måde berører arbejdsmarkedets parters ret til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster samt til at tage kollektive skridt.

Artikel 28 — Statistik

Ifølge Rådets forordning (EF) nr. 530/1999[39] skal medlemsstaterne hvert fjerde år udarbejde statistikker over lønstrukturer på mikroniveau, der skal indeholde harmoniserede data til beregning af lønforskellen mellem kønnene. I det fireårige interval mellem to statistikker over lønstrukturer indberetter medlemsstaterne på frivillig basis årlige data om lønforskelle mellem kønnene, opdelt på køn, økonomisk sektor, arbejdstid (fuldtid/deltid), økonomisk kontrol (offentligt/privat ejerskab) og alder. Selv om lønmæssig forskelsbehandling kun er en del af

[39] 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).

lønforskellen mellem kønnene, er det nødvendigt at øge hyppigheden af de tilgængelige data for at muliggøre årlig overvågning. Denne bestemmelse gør det derfor obligatorisk at indsamle årlige data om lønforskelle mellem kønnene for at sikre et fuldstændigt datasæt hvert år.

Artikel 29 – Udbredelse af information

Denne bestemmelse har til formål at sikre, at medlemsstaterne informerer om de rettigheder, som sikres ved dette direktiv, samt om andre allerede eksisterende rettigheder inden for samme område.

Artikel 30 – Implementering

Denne artikel fastsætter, at medlemsstaterne under hensyntagen til de forskelligartede arbejdsmarkedsmodeller i EU og graden af inddragelse af arbejdsmarkedets parter i visse medlemsstater med hensyn til fastsættelse af regler, der er relevante for spørgsmål, der er omfattet af dette direktiv, kan overlade implementeringen af de relevante bestemmelser i direktivet til arbejdsmarkedets parter, forudsat at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid sikres.

Artikel 31 – Gennemførelse i national ret

Denne bestemmelse fastsætter den maksimale periode, som medlemsstaterne har til at gennemføre direktivet i national ret og meddele Kommissionen teksten til de relevante nationale bestemmelser. Denne periode er fastsat til to år fra dette direktivs ikrafttræden.

Artikel 32 — Rapport og revision

Denne bestemmelse fastsætter en forpligtelse for medlemsstaterne til at meddele Kommissionen alle oplysninger om anvendelsen af direktivet senest otte år dets ikrafttræden, hvilket gør det muligt for Kommissionen at tage anvendelsen af direktivet op til fornyet overvejelse.

Artikel 33 — Ikrafttræden

Dette er en standardbestemmelse, hvori det fastslås, at direktivet træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.

Artikel 34 — Adressater

Dette er en standardbestemmelse om adressater, der præciserer, at direktivet er rettet til medlemsstaterne.

2021/0050 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

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

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

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

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

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

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg[40],

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) I artikel 2 og artikel 3, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union fremhæves retten til ligestilling mellem kvinder og mænd som en af de væsentlige værdier i Unionen og en af dens væsentligste opgaver.

(2) I artikel 8 og 10 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde ("TEUF") er det fastsat, at Unionen skal tilstræbe at fjerne uligheder, fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn i alle sine aktiviteter.

(3) Ifølge artikel 157, stk. 1, i TEUF skal hver medlemsstat sørge for at gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

(4) I artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder er det fastsat, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

(5) Principperne for den europæiske søjle for sociale rettigheder[41], som blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen i fællesskab, omfatter ligebehandling

---

[40] EUT C ... af ..., s. ...

[41] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_da

af og lige muligheder for kvinder og mænd og retten til lige løn for arbejde af samme værdi.

(6) I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF[42] er det fastsat, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, skal enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn afskaffes for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår. Især når der anvendes et fagligt klassifikationssystem til lønfastsættelsen, bør dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling på grundlag af køn.

(7) I evalueringen fra 2020[43] blev det konstateret, at anvendelsen af ligelønsprincippet hæmmes af manglen på klarhed og retssikkerhed vedrørende begrebet "arbejde af samme værdi", manglen på gennemsigtighed i lønsystemerne og proceduremæssige hindringer, som ofre for forskelsbehandling møder. Arbejdstagere har ikke de oplysninger, der er nødvendige for at vinde en ligelønssag, navnlig oplysninger om lønniveauer for de kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. I beretningen blev det konstateret, at øget åbenhed vil gøre det muligt at afsløre kønsbetinget skævhed og forskelsbehandling i lønstrukturerne i en virksomhed eller organisation. Det vil også gøre det muligt for arbejdstagere, arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter at træffe passende foranstaltninger for at håndhæve retten til lige løn.

(8) Efter en grundig evaluering af den eksisterende ramme for lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi[44] og en omfattende og inklusiv høringsproces[45] blev der i strategien for ligestilling mellem kønnene 2020-2025[46] bebudet bindende foranstaltninger vedrørende løngennemsigtighed.

(9) Lønforskellen mellem kønnene skyldes forskellige faktorer, hvoraf en del kan tilskrives direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. En generel mangel på gennemsigtighed med hensyn til lønniveauer i organisationerne fastholder en situation, hvor kønsbaseret lønmæssig forskelsbehandling og skævhed ikke opdages eller er vanskelig at bevise, hvis der er mistanke om det. Der er derfor behov for bindende foranstaltninger for at forbedre løngennemsigtigheden, tilskynde organisationer til at revidere deres lønstrukturer for at sikre lige løn til kvinder og mænd, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og gøre det muligt for ofre for forskelsbehandling at håndhæve deres ret til lige løn. Dette skal suppleres med bestemmelser, der præciserer eksisterende juridiske begreber (såsom begrebet "løn" og

---

[42] 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).

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

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

[45] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency.

[46] Meddelelse fra Kommissionen "Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025", vedtaget den 5. marts 2020 (COM(2020) 152 final).

"arbejde af samme værdi") og foranstaltninger, der forbedrer håndhævelsesmekanismerne og adgangen til klage og domstolsprøvelse.

(10) Anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder bør styrkes ved at fjerne direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling. Dette forhindrer ikke arbejdsgiverne i at give arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, forskellig løn på grundlag af objektive, kønsneutrale og upartiske kriterier såsom resultater og kompetencer.

(11) Dette direktiv bør finde anvendelse på alle arbejdstagere, herunder deltidsansatte, arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse eller personer med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i den lovgivning, kollektive overenskomst og/eller praksis, der er gældende i den pågældende medlemsstat, under hensyntagen til Den Europæiske Unions Domstols ("Domstolens") retspraksis. Domstolen har i sin retspraksis fastsat kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager[47]. Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, løst ansatte arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder disse kriterier, kan de være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, bør være baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet.

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

(13) Princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi bør respekteres for så vidt angår løn og andre ydelser, som arbejdstagerne modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier for deres arbejde fra deres arbejdsgiver. I overensstemmelse med Domstolens retspraksis[48] bør begrebet "løn" ikke kun omfatte løn, men også supplerende ydelser såsom bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter (herunder biler, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og rejsekort), boligtilskud, uddannelsesgodtgørelse, ydelser i tilfælde

---

[47] Sag C-66/85, Deborah Lawrie-Blum mod Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284, sag C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère mod Premier ministre m.fl., ECLI:EU:C:2010:612, sag C-229/14, Ender Balkaya mod Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455, sag C-413/13, FNV, Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, sag C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH mod Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883, og sag C-658/18, UX mod Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

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

af afskedigelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Det bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov eller kollektiv overenskomst.

(14) Ifølge artikel 10 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde tilstræber Unionen ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter at bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. I henhold til artikel 4 i direktiv 2006/54/EF må der ikke finde nogen direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, navnlig hvad angår løn. Lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, hvor et offers køn spiller en afgørende rolle, kan antage mange forskellige former i praksis. Der kan være tale om et skæringspunkt mellem forskellige former for forskelsbehandling eller ulighed, når arbejdstageren er medlem af en eller flere grupper, der er beskyttet mod forskelsbehandling på grund af køn på den ene side og race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering (som beskyttet i henhold til direktiv 2000/43/EF eller direktiv 2000/78/EF) på den anden side. Kvindelige migranter er blandt de grupper, der udsættes for disse mange former for forskelsbehandling. Dette direktiv bør derfor præcisere, at der i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn bør tages hensyn til en sådan kombination, hvorved enhver tvivl, der måtte herske i denne henseende inden for de eksisterende retlige rammer, fjernes. Dette bør sikre, at domstolene eller andre kompetente myndigheder tager behørigt hensyn til enhver ugunstig situation, der opstår som følge af tværgående forskelsbehandling, navnlig i materiel og proceduremæssig henseende, herunder ved at anerkende eksistensen af forskelsbehandling, træffe afgørelse om det relevante sammenligningsgrundlag, vurdere forholdsmæssigheden og, hvor det er relevant, fastsætte størrelsen af den tildelte erstatning eller de pålagte sanktioner.

(15) For at respektere retten til lige løn til mænd og kvinder skal arbejdsgiverne have indført lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer, der sikrer, at der mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke er lønforskelle, som ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer. Sådanne lønstrukturer bør give mulighed for at sammenligne værdien af forskellige job inden for samme organisationsstruktur. I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør værdien af arbejdet vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier som krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver[49].

(16) At finde et gyldigt sammenligningsgrundlag er en vigtigt parameter ved afgørelsen af, om arbejde kan anses for at have samme værdi. Den giver arbejdstageren mulighed for at godtgøre, at de er blevet behandlet mindre gunstigt end en sammenlignelig person af et andet køn, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. I situationer, hvor der ikke findes noget faktisk sammenligningsgrundlag, bør anvendelsen af en hypotetisk sammenligning tillades, således at en arbejdstager kan påvise, at vedkommende ikke er blevet behandlet på samme måde, som en hypotetisk

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

sammenlignelig person af et andet køn ville være blevet behandlet. Dette ville fjerne en vigtig hindring for potentielle ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, 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 forhold, som giver anledning til en formodning om, at der er tale om forskelsbehandling, såsom statistikker eller andre tilgængelige oplysninger. Dette vil gøre det muligt at tackle lønforskelle mellem kønnene mere effektivt i kønsopdelte sektorer og erhverv.

(17) Domstolen har præciseret[50], at for at sammenligne, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, er sammenligningen ikke nødvendigvis begrænset til situationer, hvor mænd og kvinder arbejder for samme arbejdsgiver. Arbejdstagere kan befinde sig i en sammenlignelig situation, selv om de ikke arbejder for samme arbejdsgiver, når lønvilkårene kan tilskrives en og samme kilde, der fastsætter disse vilkår. Dette kan være tilfældet, når lønvilkårene er reguleret ved lovbestemmelser eller kollektive overenskomster vedrørende løn, der gælder for flere virksomheder, eller når sådanne vilkår er fastsat centralt for mere end én organisation eller virksomhed i et holdingselskab eller et konglomerat. Domstolen præciserede endvidere, at sammenligningen ikke er begrænset til arbejdstagere, der er ansat samtidig med sagsøgeren[51].

(18) Medlemsstaterne bør udvikle specifikke værktøjer og metoder til at støtte og vejlede vurderingen af, hvad der udgør arbejde af samme værdi. Dette bør lette anvendelsen af dette begreb, navnlig for små og mellemstore virksomheder.

(19) 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 værdien af det udførte arbejde er af samme værdi. Når der anvendes kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer, er de imidlertid effektive til at etablere et gennemsigtigt lønsystem og er afgørende for at sikre, at direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn udelukkes. De afslører indirekte lønmæssig forskelsbehandling i forbindelse med undervurdering af job, der typisk udføres af kvinder. Det gør de ved at måle og sammenligne job, hvis indhold er forskelligt, men af samme værdi, og støtter således princippet om arbejde af samme værdi.

(20) Mangel på oplysninger om det planlagte løninterval for en stilling skaber en informationsasymmetri, der begrænser ansøgernes forhandlingsposition. Sikring af gennemsigtighed bør gøre det muligt for potentielle arbejdstagere at træffe en informeret beslutning om den forventede løn uden på nogen måde at begrænse arbejdsgiverens eller arbejdstagerens mulighed for at forhandle løn, selv uden for det angivne interval. Det ville også sikre et eksplicit og kønsneutralt grundlag for lønfastsættelse og ville forhindre undervurderingen af løn i forhold til færdigheder og erfaring. Denne gennemsigtighedsforanstaltning vil også omfatte tværgående

---

50 Sag C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

51 Sag 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

forskelsbehandling, hvor uigennemsigtig lønfastsættelse giver mulighed for forskelsbehandling af flere forskellige grunde. De oplysninger, der skal gives til ansøgere forud for ansættelsen, kan, hvis de ikke offentliggøres i et stillingsopslag, gives til ansøgeren forud for jobsamtalen af arbejdsgiveren eller på anden vis, f.eks. af arbejdsmarkedets parter.

(21) For at undgå opretholdelse af en lønforskel mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere, som følger den enkelte arbejdstager over tid, bør arbejdsgiverne ikke have mulighed for at spørge om ansøgerens tidligere løn.

(22) Løngennemsigtighedsforanstaltninger bør beskytte arbejdstagernes ret til lige løn, samtidig med at omkostninger og byrder for arbejdsgiverne begrænses mest muligt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og små virksomheder. Hvor det er relevant, bør foranstaltningerne skræddersys til arbejdsgivernes størrelse under hensyntagen til antallet af ansatte.

(23) Arbejdsgivere bør stille en beskrivelse af de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønniveauer og karriereudvikling, til rådighed for arbejdstagere. Arbejdsgiveren bør gives handlefrihed hvad angår opfyldelsen af denne forpligtelse under hensyntagen til organisationens størrelse.

(24) Alle arbejdstagere bør have ret til efter anmodning at få oplysninger om deres løn og om lønniveau, opdelt efter køn, for kategorien af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Arbejdsgiverne skal informere arbejdstagerne om denne ret en gang om året. Arbejdsgiverne kan også på eget initiativ vælge at give sådanne oplysninger, uden at arbejdstagerne behøver at anmode om dem.

(25) Arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere bør regelmæssigt redegøre for løn på en passende og gennemsigtig måde, f.eks. ved at medtage oplysningerne i deres ledelsesberetning. Virksomheder, der er omfattet af kravene i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU[52], kan også vælge at redegøre for løn sammen med andre arbejdstagerrelaterede spørgsmål i deres ledelsesberetning.

(26) Redegørelser om løn bør gøre det muligt for arbejdsgiverne at evaluere og overvåge deres lønstruktur og -politikker og give dem mulighed for proaktivt at overholde princippet om lige løn. Samtidig bør kønsopdelte data hjælpe kompetente offentlige myndigheder, arbejdstagerrepræsentanter og andre interessenter med at overvåge lønforskellen mellem kønnene på tværs af sektorer (horisontal opdeling) og funktioner (vertikal opdeling). Arbejdsgiverne kan eventuelt sammen med de offentliggjorte data redegøre for eventuelle lønforskelle eller løngab mellem kønnene. I tilfælde, hvor forskelle i den gennemsnitlige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere ikke kan begrundes i objektive og kønsneutrale faktorer, bør arbejdsgiveren træffe foranstaltninger til at fjerne ulighederne.

(27) For at mindske byrden for arbejdsgiverne kan medlemsstaterne beslutte at indsamle og sammenkoble de nødvendige data gennem deres nationale forvaltninger, således at der kan foretages en beregning af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige

---

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

arbejdstagere pr. arbejdsgiver. En sådan dataindsamling kan kræve sammenkobling af data fra flere offentlige forvaltninger (f.eks. skatteinspektorater og socialsikringskontorer) og vil være mulig, hvis der foreligger administrative data, der matcher arbejdsgivernes (virksomheds-/organisationsniveau) data med arbejdstagernes (individuelle) data, herunder ydelser i kontanter og naturalier. Medlemsstaterne kan beslutte at indsamle disse oplysninger ikke alene for de arbejdsgivere, der er omfattet af forpligtelsen til lønredegørelse i henhold til dette direktiv, men også for små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaternes offentliggørelse af de krævede oplysninger bør erstatte forpligtelsen til at redegøre for løn for de arbejdsgivere, der er omfattet af de administrative data, forudsat at det resultat, der tilsigtes med forpligtelsen, opfyldes.

(28) For at gøre oplysningerne om lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på organisatorisk plan bredt tilgængelige bør medlemsstaterne overlade det til det overvågningsorgan, der er udpeget i henhold til dette direktiv, at samle data om lønforskelle, der modtages fra arbejdsgivere, uden at pålægge sidstnævnte yderligere byrder. Overvågningsorganet bør offentliggøre disse data og gøre det muligt at sammenligne data for de enkelte arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat.

(29) Fælles lønvurderinger bør danne grundlag for en gennemgang og revision af lønstrukturerne i organisationer med mindst 250 arbejdstagere, der viser lønforskelle. Den fælles lønvurdering bør foretages af arbejdsgiverne i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter; hvis der ikke findes arbejdstagerrepræsentanter, bør der udpeges en til dette formål. Fælles lønvurderinger bør føre til afskaffelse af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

(30) Enhver behandling eller offentliggørelse af oplysninger i henhold til dette direktiv bør være i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679[53]. Der bør tilføjes særlige garantier for at forhindre direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar medarbejder. På den anden side bør arbejdstagere ikke forhindres i frivilligt at offentliggøre deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi.

(31) Det er vigtigt, at arbejdsmarkedets parter drøfter og retter særlig opmærksomhed mod spørgsmål om lige løn i kollektive overenskomstforhandlinger. De forskellige karakteristika ved de nationale arbejdsmarkeds- og overenskomstforhandlingssystemer i Unionen og arbejdsmarkedets parters autonomi og aftalefrihed samt deres rolle som repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere bør respekteres. Derfor bør medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale system og praksis træffe passende foranstaltninger såsom programmer til støtte for arbejdsmarkedets parter, praktisk vejledning samt regeringens aktive deltagelse i social dialog på nationalt plan. Sådanne foranstaltninger bør tilskynde arbejdsmarkedets parter til at lægge behørig vægt på ligelønsspørgsmål, herunder drøftelser på passende niveau i kollektive

[53] Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (den generelle forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

overenskomstforhandlinger og udvikling af kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer.

(32) Arbejdstagerne bør have adgang til de nødvendige procedurer for at lette udøvelsen af deres ret til adgang til domstolsprøvelse. National lovgivning, der gør brugen af forlig eller deltagelse af et ligebehandlingsorgan obligatorisk, eller som anvender incitamenter eller sanktioner, bør ikke forhindre parterne i at udøve deres ret til adgang til domstolsprøvelse.

(33) Inddragelse af ligebehandlingsorganer ud over andre interessenter er vigtigt for at kunne sikre anvendelse af ligelønsprincippet. 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 mener at være udsat for forskelsbehandling, møder, når de forsøger at håndhæve deres ret til lige løn, bør ligebehandlingsorganer samt foreninger, organisationer, organer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder med interesse i at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder kunne repræsentere enkeltpersoner. De bør kunne beslutte at bistå arbejdstagere på deres vegne eller med deres støtte, hvilket vil gøre det muligt for arbejdstagere, der har været udsat for forskelsbehandling, effektivt at gøre deres rettigheder gældende og håndhæve princippet om lige løn.

(34) Ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter bør også kunne repræsentere en eller flere arbejdstagere, der mener at blive forskelsbehandlet på grund af køn i strid med princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Ved at anlægge sag på vegne af eller støtte flere arbejdstagere er det muligt at gennemføre retssager, der ellers ikke ville være blevet anlagt på grund af proceduremæssige og økonomiske hindringer eller frygt for viktimisering, og også i de tilfælde, hvor arbejdstagere udsættes for forskelsbehandling af flere forskellige grunde, som kan være svære at adskille. Kollektive søgsmål har potentiale til at afdække systemisk forskelsbehandling og skabe synlighed for lige løn og ligestilling mellem kønnene i samfundet som helhed. Muligheden for kollektive retsmidler vil tilskynde til proaktiv overholdelse af løngennemsigtighedsforanstaltninger, skabe gruppepres og øge arbejdsgivernes bevidsthed om og vilje til at træffe forebyggende foranstaltninger.

(35) Medlemsstaterne bør sikre, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til ligebehandlingsorganerne med henblik på en effektiv og passende udførelse af deres opgaver vedrørende lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Såfremt opgaverne tildeles mere end ét organ, bør medlemsstaterne sikre, at disse er tilstrækkeligt samordnet.

(36) Erstatningen bør fuldt ud dække de tab og skader, der følger af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn[54]. Den bør omfatte fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier, kompensation for tabte indtægter og immateriel skade. Det bør ikke være tilladt på forhånd at fastsætte en øvre grænse for en sådan erstatning.

---

[54] Sag C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho mod Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, præmis 45.

(37) Ud over erstatning bør der være adgang til andre retsmidler. Domstolene bør f.eks. kunne kræve, at en arbejdsgiver træffer strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger for at opfylde sine forpligtelser med hensyn til lige løn. Sådanne foranstaltninger kan f.eks. omfatte en forpligtelse til at revidere lønfastsættelsesmekanismen på grundlag af en kønsneutral evaluering og klassifikation, at udarbejde en handlingsplan for at fjerne de konstaterede uoverensstemmelser og reducere eventuelle uberettigede lønforskelle, at informere og bevidstgøre arbejdstagerne om deres ret til lige løn og at indføre obligatorisk uddannelse af HR-medarbejdere i lige løn og kønsneutral jobevaluering og -klassifikation.

(38) I overensstemmelse med Domstolens retspraksis[55] blev der ved Rådets direktiv 2006/54/EF fastsat bestemmelser, der skal sikre, at bevisbyrden overgår til sagsøgte, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling. Medlemsstaterne bør ikke forhindres i på et passende tidspunkt i sagen at indføre regler for bevisførelse, som er gunstigere for sagsøgende arbejdstagere. Hvis arbejdsgiveren i forbindelse med enhver retlig eller administrativ procedure vedrørende direkte eller indirekte forskelsbehandling ikke overholder løngennemsigtighedsforpligtelserne i direktivet, bør bevisbyrden automatisk overgå til sagsøgte, uanset om arbejdstageren påviser, at der foreligger en tilsyneladende lønmæssig forskelsbehandling.

(39) Selv om det kun er nødvendigt at påvise en formodning for forskelsbehandling, før bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, er det ikke altid let for ofre og domstole at vide, hvordan man kan fastslå selv denne formodning. Løngennemsigtighedsforanstaltninger har potentiale til at støtte anvendelsen af omvendt bevisbyrde ved at hjælpe arbejdstagerne med at fastsætte de gennemsnitlige lønniveauer for kvinder og mænd, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Hvis arbejdstagerne får mulighed for at fremlægge umiddelbare beviser, der giver anledning til en formodning om, at der foreligger forskelsbehandling, vil det hurtigt udløse omvendt bevisbyrde til fordel for arbejdstageren.

(40) I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør nationale regler om tidsfrister for håndhævelse af rettigheder i henhold til dette direktiv være af en sådan art, at de ikke kan anses for i praksis at gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve disse rettigheder. Forældelsesfrister skaber særlige hindringer for ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Med henblik herpå bør der fastsættes fælles minimumsstandarder. Disse standarder bør angive, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe, dens længde, og under hvilke omstændigheder den afbrydes eller suspenderes, samt fastsætte, at forældelsesfristen for indgivelse af krav er mindst tre år.

(41) Sagsomkostninger har en alvorlig afskrækkende virkning for, at ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan gøre deres ret til lige løn gældende, hvilket fører til utilstrækkelig beskyttelse og håndhævelse af retten til lige løn. For at fjerne denne alvorlige proceduremæssige hindring for adgangen til domstolsprøvelse bør sagsøgere, der får medhold, have mulighed for at få deres sagsomkostninger dækket af sagsøgte. På den anden side bør sagsøger ikke blive pålagt at betale

---

[55] Sag C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening (for Danfoss), ECLI:EU:C:1989:383.

sagsomkostningerne for sagsøgte, der får medhold i en sag, medmindre søgsmålet blev anlagt i ond tro, var ubegrundet, eller hvis domstolene eller andre kompetente myndigheder anser den manglende godtgørelse for urimelig under de særlige omstændigheder i sagen, f.eks. under hensyntagen til mikrovirksomheders økonomiske situation.

(42) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser vedtaget i medfør af dette direktiv eller nationale bestemmelser, der allerede er i kraft på datoen for dette direktivs ikrafttræden, og som vedrører retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Sådanne sanktioner bør omfatte bøder, som bør fastsættes på et minimumsniveau under behørig hensyntagen til overtrædelsens grovhed og varighed, arbejdsgiverens hensigt eller grove uagtsomhed og enhver anden skærpende eller formildende omstændighed i sagen, f.eks. hvor lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn er kombineret med andre grunde til forskelsbehandling. Medlemsstaterne bør overveje at omfordele beløb, der betales i bøde, til ligebehandlingsorganerne til deres effektive udførelse af deres opgaver vedrørende håndhævelse af retten til lige løn, herunder søgsmål om lønmæssig forskelsbehandling eller bistand og støtte til ofrene i forbindelse med sådanne sager.

(43) 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, som skal afspejle overtrædelsens alvor og desuden have en afskrækkende virkning. Sådanne sanktioner kan omfatte forskellige former for økonomiske incitamenter såsom inddragelse af offentlige ydelser eller udelukkelse i en vis periode fra enhver yderligere tildeling af finansielle incitamenter eller fra offentlige udbudsprocedurer.

(44) Arbejdsgivernes forpligtelser i henhold til dette direktiv er en del af de gældende forpligtelser inden for miljø-, social- og arbejdsmarkedslovgivning, hvis overholdelse medlemsstaterne skal sikre i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU[56], Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU[57] og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU[58] for så vidt angår deltagelse i offentlige udbudsprocedurer. For at overholde disse forpligtelser for så vidt angår retten til lige løn bør medlemsstaterne navnlig sikre, at de økonomiske aktører ved udførelsen af en offentlig kontrakt eller koncession har lønfastsættelsesmekanismer, der ikke fører til en lønforskel mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere, som ikke kan begrundes i kønsneutrale faktorer i nogen kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Endvidere bør medlemsstaterne overveje, om de ordregivende myndigheder, hvor det er relevant, skal indføre sanktioner og opsigelsesbetingelser, der sikrer overholdelse af princippet om lige løn ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner. De kan også tage hensyn til tilbudsgiverens eller en af dennes underleverandørers manglende overholdelse af princippet om lige

---

[56] 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).

[57] 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).

[58] 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).

løn, når de overvejer at anvende udelukkelsesgrunde eller at beslutte ikke at tildele en kontrakt til den tilbudsgiver, der har afgivet det økonomisk mest fordelagtige tilbud.

(45) En effektiv gennemførelse af retten til lige løn forudsætter passende retlig og administrativ beskyttelse mod ugunstig behandling som reaktion på et forsøg på at udøve arbejdstagernes rettigheder med hensyn til lige løn til mænd og kvinder, enhver klage til arbejdsgiveren eller retlige eller administrative procedurer med det formål at håndhæve overholdelsen af retten til lige løn.

(46) For at forbedre håndhævelsen af princippet om lige løn bør dette direktiv styrke de eksisterende håndhævelsesværktøjer og -procedurer med hensyn til de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, og bestemmelserne om lige løn i direktiv 2006/54/EF.

(47) Dette direktiv fastsætter minimumskrav og respekterer dermed medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-ret eller nationale ret på dette område, og det kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at indskrænke arbejdstagernes rettigheder med hensyn til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

(48) For at sikre behørig overvågning af gennemførelsen af retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi bør medlemsstaterne oprette eller udpege et særligt overvågningsorgan. Dette organ, som kan være en del af et eksisterende organ, der forfølger lignende mål, bør have specifikke opgaver med tilknytning til gennemførelsen af de løngennemsigtighedsforanstaltninger, der er fastsat i dette direktiv, og indsamle visse data for at overvåge lønforskelle og virkningen af løngennemsigtighedsforanstaltningerne.

(49) At udarbejde kønsopdelte lønstatistikker og give Kommissionen (Eurostat) nøjagtige og komplette statistikker er vigtigt for at kunne analysere og overvåge ændringer i lønforskellen mellem kønnene på europæisk plan. Ifølge Rådets forordning (EF) nr. 530/1999[59] skal medlemsstaterne hvert fjerde år udarbejde statistikker over lønstrukturer på mikroniveau, der skal indeholde harmoniserede data til beregning af lønforskellen mellem kønnene. Årlige statistikker 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.

(50) Dette direktiv tager sigte på en bedre og mere effektiv gennemførelse af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi, mellem mænd og kvinder, ved at indføre fælles minimumskrav, som bør gælde for alle virksomheder og organisationer i hele Den Europæiske Union. Da dette mål ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne, men bedre kan opnås på EU-plan, kan Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel

---

[59] 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).

5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv, som udelukkende fastsætter minimumsstandarder, ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

(51) Arbejdsmarkedets parter er af afgørende betydning for at fastsætte, hvordan løngennemsigtighedsforanstaltninger skal gennemføres i medlemsstaterne, navnlig i medlemsstater, hvor kollektive overenskomstforhandlinger spiller en vigtig rolle. Medlemsstaterne bør derfor have mulighed for at overlade gennemførelsen af hele eller dele af dette direktiv til arbejdsmarkedets parter, forudsat at de tager alle nødvendige skridt til at sikre, at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres.

(52) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, økonomiske og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesretsakt på små og mellemstore virksomheder for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder, lette den administrative byrde og offentliggøre resultaterne af sådanne vurderinger.

(53) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse blev hørt i overensstemmelse med artikel 42 i forordning (EU) 2018/1725[60] og afgav en udtalelse den XX XXXX —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

Generelle bestemmelser

Artikel 1

Genstand

I dette direktiv fastsættes der minimumskrav for at styrke anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, 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

[60] 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).

og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til Domstolens retspraksis.

Artikel 3

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

   (a) "løn": den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte ("supplerende eller variable tillæg") fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier

   (b) "lønniveau": den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn

   (c) "lønforskel": forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for arbejdsgiverens kvindelige henholdsvis mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af de mandlige arbejdstageres gennemsnitlige lønniveau

   (d) "medianlønniveau": den arbejdstagers løn, som ligger over den ene halvdel af arbejdstagernes løn og under den anden halvdel af arbejdstagernes løn

   (e) "medianlønforskel": forskellen mellem medianlønniveauet for kvindelige arbejdstagere og medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere

   (f) "lønkvartil": hver af fire lige store grupper af arbejdstagere, opdelt efter lønniveau — fra det laveste til det højeste

   (g) "kategori af arbejdstagere": arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper af arbejdstagerens arbejdsgiver på grundlag af kriterier, der er fastlagt i artikel 4 i dette direktiv og nærmere angivet af den pågældende arbejdsgiver

   (h) "direkte forskelsbehandling": situation, hvor en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

   (i) "indirekte forskelsbehandling": situation, hvor en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige

   (j) "ligebehandlingsorgan": det eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF til at fremme, analysere, overvåge og støtte ligebehandling af alle personer uden forskelsbehandling på grund af køn

   (k) "arbejdstilsyn": det eller de nationale organer, der har en tilsynsfunktion på arbejdsmarkedet i en medlemsstat.

2. I dette direktiv omfatter forskelsbehandling:

   (a) chikane og sexchikane som defineret i artikel 2, stk. 2, i direktiv 2006/54/EF samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd, når sådan chikane eller behandling vedrører eller er et resultat af udøvelsen af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv

(b) instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn

(c) enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barselsorlov som defineret i Rådets direktiv 92/85/EØF[61].

3. Lønmæssig forskelsbehandling i henhold til dette direktiv omfatter forskelsbehandling på grundlag af en kombination af køn og enhver anden grund til forskelsbehandling, der er omfattet af direktiv 2000/43/EF eller direktiv 2000/78/EF.

Artikel 4

Samme arbejde og arbejde af samme værdi

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgiverne har indført lønstrukturer, der sikrer, at kvinder og mænd modtager lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der indføres værktøjer eller metoder til at vurdere og sammenligne arbejdets værdi i overensstemmelse med kriterierne i denne artikel. Disse værktøjer eller metoder kan omfatte kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer.

3. Værktøjerne eller metoderne skal for så vidt angår arbejdets værdi gøre det muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, på grundlag af objektive kriterier, som omfatter krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver. De må ikke indeholde eller være baseret på kriterier, der direkte eller indirekte bygger på arbejdstagernes køn.

4. Når lønforskelle kan tilskrives en og samme kilde, der fastsætter lønvilkårene, skal vurderingen af, om arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke begrænses til situationer, hvor kvindelige og mandlige arbejdstagere arbejder for samme arbejdsgiver, men kan udvides til at omfatte denne ene og samme kilde. Vurderingen må heller ikke begrænses til arbejdstagere, der er ansat samtidig med den pågældende arbejdstager. Når der ikke kan fastslås et reelt sammenligningsgrundlag, er det tilladt at foretage en sammenligning med en hypotetisk sammenligningsfaktor eller anvende andre beviser, der gør det muligt at formode, at der angiveligt foreligger forskelsbehandling.

5. Hvis der anvendes et jobevaluerings- og jobklassifikationssystem til lønfastsættelsen, skal dette system bygge på samme kriterier for både mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling på grund af køn.

[61] 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).

KAPITEL II

Løngennemsigtighed

Artikel 5

Løngennemsigtighed forud for ansættelse

1. Ansøgere til en stilling har fra den potentielle arbejdsgiver ret til at modtage oplysninger om det indledende lønniveau eller lønintervallet, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier, og som vedrører den pågældende stilling. Sådanne oplysninger skal angives i et offentliggjort stillingsopslag eller på anden måde gives til ansøgeren forud for jobsamtalen, uden at ansøgeren behøver at anmode herom.
2. En arbejdsgiver må ikke mundtligt eller skriftligt, personligt eller gennem en repræsentant spørge ansøgerne om lønhistorikken i deres tidligere ansættelsesforhold.

Artikel 6

Gennemsigtighed i lønfastsættelsen og karriereudviklingspolitik

Arbejdsgiveren stiller en let tilgængelig beskrivelse af de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønniveauer og karriereudvikling for arbejdstagere, til rådighed for sine arbejdstagere. Disse kriterier skal være kønsneutrale.

Artikel 7

Ret til oplysninger

1. Arbejdstagere har ret til at modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi som deres, jf. stk. 3 og 4.
2. Arbejdsgivere underretter hvert år alle arbejdstagere om deres ret til at modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1.
3. Arbejdsgivere stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, til rådighed inden for en rimelig frist efter anmodning fra en arbejdstager. Oplysningerne skal efter anmodning gives i et format, der er tilgængeligt for arbejdstagere med handicap.
4. Arbejdstagere skal have mulighed for at anmode om de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, gennem deres repræsentanter eller et ligebehandlingsorgan.
5. Arbejdstagere må ikke forhindres i at offentliggøre deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
6. Arbejdsgivere kan kræve, at en arbejdstager, der har modtaget oplysninger i henhold til denne artikel, ikke anvender disse oplysninger til andre formål end at forsvare sin ret til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi og ikke formidler oplysningerne på anden vis.

Artikel 8

Redegørelse for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere

1. Arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere stiller i overensstemmelse med stk. 2, 3 og 5 følgende oplysninger om deres organisation til rådighed:

   (a) lønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige arbejdstagere

   (b) lønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige arbejdstagere i supplerende eller variable tillæg

   (c) medianlønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige arbejdstagere

   (d) medianlønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige arbejdstagere i supplerende eller variable tillæg

   (e) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere, der modtager supplerende eller variable tillæg

   (f) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver lønkvartil

   (g) lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable tillæg.

2. Arbejdsgiverens ledelse bekræfter, at oplysningerne er korrekte.

3. Hvert år offentliggør arbejdsgiveren på en brugervenlig måde de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra a)-f), på sit websted eller gør dem offentligt tilgængelige på anden vis. Oplysningerne fra de foregående fire år, hvis de foreligger, gøres ligeledes tilgængelige efter anmodning. Arbejdsgiveren videregiver desuden disse oplysninger til det overvågningsorgan, der er omhandlet i stk. 6.

4. Medlemsstaterne kan beslutte selv at indsamle de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra a)-f), på grundlag af administrative data såsom data fra arbejdsgiverne til skatte- eller socialsikringsmyndighederne. Disse oplysninger offentliggøres i overensstemmelse med stk. 6.

5. Arbejdsgiveren stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra g), til rådighed for alle arbejdstagere og deres repræsentanter samt for det overvågningsorgan, der er omhandlet i stk. 6. Arbejdsgiveren stiller oplysningerne til rådighed for arbejdstilsynet og ligebehandlingsorganet, hvis de anmoder herom. Oplysningerne fra de foregående fire år, hvis de foreligger, stilles ligeledes til rådighed efter anmodning.

6. Medlemsstaterne overlader det til det kontrolorgan, der er udpeget i henhold til artikel 26, at indsamle de data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til stk. 1, litra a)-f), og sikre, at disse data er offentligt tilgængelige og muliggør en sammenligning mellem arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat på en brugervenlig måde.

7. Arbejdstagere og deres repræsentanter, arbejdstilsyn og ligebehandlingsorganer har ret til at anmode arbejdsgiveren om yderligere præciseringer af og oplysninger om de afgivne data, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiveren skal besvare sådanne anmodninger inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar. Hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer, skal arbejdsgiveren rette op på situationen i tæt

samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet.

Artikel 9

Fælles lønvurdering

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere i samarbejde med disses arbejdstagerrepræsentanter foretager en fælles lønvurdering, hvis begge følgende betingelser er opfyldt:

   (a) den lønredegørelse, der foretages i overensstemmelse med artikel 8, viser en forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 % i en given kategori af arbejdstagere

   (b) arbejdsgiveren har ikke begrundet en sådan forskel i det gennemsnitlige lønniveau med objektive og kønsneutrale faktorer.

2. Den fælles lønvurdering skal omfatte følgende:

   (a) en analyse af andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere

   (b) detaljerede oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige arbejdstagere og supplerende eller variable tillæg for hver kategori af arbejdstagere

   (c) kortlægning af enhver forskel i lønniveauer mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere

   (d) årsagerne til sådanne forskelle i lønniveauer og eventuelle objektive og kønsneutrale begrundelser som fastsat i fællesskab af arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren

   (e) foranstaltninger til afhjælpning af sådanne forskelle, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive og kønsneutrale kriterier

   (f) en rapport om, hvorvidt de foranstaltninger, der er nævnt i tidligere fælles lønvurderinger, er effektive.

3. Arbejdsgiverne stiller de fælles lønvurderinger til rådighed for arbejdstagerne, arbejdstagerrepræsentanterne, det overvågningsorgan, der er udpeget i henhold til artikel 26, ligebehandlingsorganet og arbejdstilsynet.

4. Hvis den fælles lønvurdering viser forskelle i gennemsnitslønnen for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere, som ikke kan begrundes ud fra objektive og kønsneutrale kriterier, retter arbejdsgiveren op på situationen i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet. En sådan foranstaltning skal omfatte indførelse af kønsneutral jobevaluering og -klassifikation for at sikre, at enhver direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn udelukkes.

Artikel 10

Databeskyttelse

1. Såfremt oplysninger, der videregives som led i foranstaltninger truffet i henhold til artikel 7, 8 og 9, indebærer behandling af personoplysninger, skal de videregives i overensstemmelse med forordning (EU) 2016/679.

2. Personoplysninger, der indsamles af arbejdsgivere i henhold til artikel 7, 8 eller 9, må ikke anvendes til andre formål end til gennemførelse af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

3. Medlemsstaterne kan beslutte, at hvis videregivelsen af oplysninger i henhold til artikel 7, 8 og 9 ville føre til direkte eller indirekte offentliggørelse af en identificerbar medarbejdstagers løn, må kun arbejdstagerrepræsentanterne eller ligebehandlingsorganet have adgang til disse oplysninger. Arbejdstagerrepræsentanterne eller ligebehandlingsorganet rådgiver arbejdstagere om et eventuelt krav i henhold til dette direktiv uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Det overvågningsorgan, der er omhandlet i artikel 26, har ubegrænset adgang til oplysningerne.

Artikel 11

Social dialog

Med forbehold af arbejdsmarkedets parters autonomi og i overensstemmelse med national lovgivning og praksis sikrer medlemsstaterne, at rettigheder og forpligtelser i henhold til dette direktiv drøftes med arbejdsmarkedets parter.

KAPITEL III

Retsmidler og håndhævelse

Artikel 12

Klageadgang

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

Artikel 13

Procedurer på vegne af eller til støtte for arbejdstagere

1. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer, ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder, kan indlede retslige eller administrative procedurer for at håndhæve enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. De kan handle på vegne af eller til støtte for en arbejdstager, der er offer for en tilsidesættelse af en rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, med sidstnævntes samtykke.
2. Ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter har også ret til at handle på vegne af eller til støtte for flere arbejdstagere med sidstnævntes samtykke.

Artikel 14

Ret til erstatning

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

Artikel 15

Andre retsmidler

Medlemsstaterne sikrer, at domstolene eller andre kompetente myndigheder i retssager, der har til formål at sikre håndhævelsen af enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, på sagsøgers anmodning og for sagsøgtes regning kan udstede:

(a) påbud, hvorved det fastslås, at der er sket tilsidesættelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme

arbejde eller arbejde af samme værdi, og at tilsidesættelsen skal bringes til ophør

(b) påbud, hvorved sagsøgte pålægges at træffe strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger for at overholde enhver rettighed eller forpligtelse, der er knyttet til princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, eller at bringe en tilsidesættelse heraf til ophør.

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

Artikel 16

Omvendt bevisbyrde

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

Artikel 17

Adgang til bevismateriale

1. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole eller kompetente myndigheder i sager vedrørende lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi kan pålægge sagsøgte at fremlægge alle relevante beviser, som vedkommende har i sin varetægt.
2. Medlemsstaterne sikrer, at nationale domstole har beføjelse til at kræve, at beviser med fortrolige oplysninger fremlægges, hvis de finder dem relevante for retssagen. De sikrer, at nationale domstole ved pålægget om fremlæggelse af disse oplysninger råder over effektive foranstaltninger til at beskytte sådanne oplysninger.

3. Denne artikel er ikke til hinder for, at medlemsstaterne fastholder eller indfører regler, der er gunstigere for sagsøgere.

Artikel 18

Forældelsesfrister

1. Medlemsstaterne fastsætter regler for forældelsesfrister for indgivelse af krav om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Disse regler skal bestemme, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe, dens længde, og under hvilke omstændigheder den afbrydes eller suspenderes.
2. Forældelsesfristerne begynder ikke at løbe, før overtrædelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi eller krænkelsen af rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv er ophørt, og sagsøger er bekendt med eller med rimelighed kan forventes at være bekendt med overtrædelsen eller krænkelsen.
3. Medlemsstaterne sikrer, at forældelsesfristerne for indgivelse af krav fastsættes til mindst tre år.
4. Medlemsstaterne sikrer, at en forældelsesfrist suspenderes eller, afhængig af den nationale lovgivning, afbrydes, så snart en sagsøger anlægger sag ved at indgive et krav eller gøre arbejdsgiveren, arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet eller ligebehandlingsorganet opmærksom på kravet.

Artikel 19

Sagsomkostninger

Sagsøgere, der får medhold i en sag om lønmæssig forskelsbehandling, har ud over enhver anden erstatning ret til at kræve erstatning fra sagsøgte for rimelige advokat- og eksperthonorarer og omkostninger i forbindelse hermed. Sagsøgte, der får medhold i en sag om lønmæssig forskelsbehandling, har ikke ret til at få advokat- og eksperthonorarer og omkostninger i forbindelse hermed godtgjort af sagsøgeren eller sagsøgerne, medmindre kravet var fremsat i ond tro, klart var ubegrundet, eller hvis en sådan manglende godtgørelse anses for åbenbart urimelig under de særlige omstændigheder i sagen.

Artikel 20

Sanktioner

1. Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger til sikring af, at de gennemføres. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver straks Kommissionen meddelelse om disse regler og foranstaltninger og underretter den om senere ændringer, der berører dem.
2. Medlemsstaterne sikrer, at der pålægges bøder i forbindelse med overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. De fastsætter et minimumsniveau for sådanne bøder, der sikrer en reel afskrækkende virkning. Ved fastlæggelsen af bødernes størrelse skal der tages hensyn til:

(a) overtrædelsens grovhed og varighed

(b) enhver hensigt eller grov uagtsomhed fra arbejdsgiverens side

(c) andre skærpende eller formildende omstændigheder i sagen.

3. Medlemsstaterne fastsætter specifikke sanktioner, der skal pålægges i tilfælde af gentagne overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn til mænd og kvinder, såsom inddragelse af offentlige ydelser eller udelukkelse i en vis periode fra enhver yderligere tildeling af finansielle incitamenter.

4. Medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at de fastsatte sanktioner anvendes effektivt i praksis.

Artikel 21

Ligelønsspørgsmål i forbindelse med offentlige kontrakter eller koncessioner

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

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

Artikel 22

Viktimisering og beskyttelse mod dårligere behandling

1. Arbejdstagere og deres repræsentanter må ikke behandles dårligere med den begrundelse, at de har udøvet deres ret til lige løn til mænd og kvinder.

2. Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende lige løn til mænd og kvinder overholdes.

Artikel 23

Forhold til direktiv 2006/54/EF

Kapitel III i dette direktiv finder anvendelse på sager vedrørende enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi som fastsat i artikel 4 i direktiv 2006/54/EF.

KAPITEL IV

Horisontale bestemmelser

Artikel 24

Beskyttelsesniveau

1. Medlemsstaterne kan indføre eller opretholde bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagere end dem, der er fastsat i dette direktiv.

2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau på de områder, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 25

Ligebehandlingsorganer

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

2. Medlemsstaterne træffer aktive foranstaltninger for at sikre et tæt samarbejde og en bedre koordinering mellem nationale ligebehandlingsorganer og andre nationale organer, som har en tilsynsfunktion på arbejdsmarkedet.

3. Medlemsstaterne sikrer, at ligebehandlingsorganerne har de fornødne ressourcer til effektivt at kunne udføre deres opgaver for så vidt angår overholdelse af retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Medlemsstaterne overvejer at omfordele beløb, der betales i bøder i henhold til artikel 20, til ligebehandlingsorganerne med henblik herpå.

Artikel 26

Overvågning og oplysning

1. Medlemsstaterne sikrer en konsekvent overvågning af gennemførelsen af princippet om lige løn til kvinder og mænd for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi og håndhævelsen af alle tilgængelige midler.

2. Hver medlemsstat udpeger et organ ("overvågningsorgan") til at overvåge og støtte gennemførelsen af de nationale retlige bestemmelser, der gennemfører dette direktiv, og træffer de nødvendige foranstaltninger til sikring af, at et sådant organ fungerer

korrekt. Overvågningsorganet kan være en del af eksisterende organer eller strukturer på nationalt plan.

3. Medlemsstaterne sikrer, at overvågningsorganets opgaver omfatter følgende:

   (a) at øge bevidstheden blandt offentlige og private virksomheder og organisationer, arbejdsmarkedets parter og offentligheden for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigtighed

   (b) at tackle årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle værktøjer til støtte for analyse og vurdering af lønforskelle

   (c) at samle data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til artikel 8, stk. 6, og offentliggøre disse data på en brugervenlig måde

   (d) at indsamle de fælles lønvurderingsrapporter i henhold til artikel 9, stk. 3

   (e) at samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der indbringes for domstolene, og klager, der indbringes for de kompetente offentlige myndigheder, herunder ligebehandlingsorganer.

4. Medlemsstaterne sender hvert år Kommissionen de data, der er omhandlet i stk. 3, litra c), d) og e).

Artikel 27

Kollektive forhandlinger og kollektive skridt

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

Artikel 28

Statistik

Medlemsstaterne forelægger årligt og rettidigt Kommissionen (Eurostat) ajourførte data om lønforskelle mellem kønnene. Disse statistikker skal være opdelt på løn, økonomisk sektor, arbejdstid (fuldtid/deltid), økonomisk kontrol (offentligt/privat ejerskab) og alder og beregnes årligt.

Artikel 29

Udbredelse af information

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

Artikel 30

Implementering

Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at implementere bestemmelserne i dette direktiv, forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres.

Artikel 31

Gennemførelse i national ret

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den [to år efter ikrafttrædelsen]. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Ved underretning af Kommissionen skal medlemsstaterne desuden vedlægge et sammendrag af resultaterne af vurderingen af den indvirkning, som deres gennemførelsesretsakters har haft på små og mellemstore virksomheder, samt en henvisning til, hvor en sådan vurdering er offentliggjort.

3. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 32

Rapport og revision

1. Senest [*otte år efter ikrafttrædelsen*] meddeler medlemsstaterne Kommissionen alle oplysninger om, hvordan dette direktiv er blevet anvendt, og hvilke virkninger det har haft i praksis.

2. På grundlag af oplysningerne fra medlemsstaterne forelægger Kommissionen en rapport for Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv og foreslår, hvor det er relevant, lovgivningsmæssige ændringer.

Artikel 33

Ikrafttræden

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

Artikel 34

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den […].

På Europa-Parlamentets vegne	*På Rådets vegne*
Formand	*Formand*