



HK Danmark
Juridisk Afdeling - Lars Kristiansen
Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C

2. marts 2007

Sagsnr.:
JG 8021560

Jurist:
Jacob Goldschmidt
jg@elmer-adv.dk

Sekretær:
Gitte Schnipper
3367 6796
gs@elmer-adv.dk

Alene sendt pr. e-mail

Ligelønsstatistik - ikrafttræden af nye regler

Forbundet har bedt mig vurdere, hvornår en arbejdsgiver første gang skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik i medfør af ligelønslovens § 5 a.

Konklusion

Det er min konklusion, at loven pålægger virksomheder med virkning fra 1. januar 2007 årligt at udarbejde kønsopdelt lønstatistik og at det også må indbefatte året 2007.

Min konklusion baseres på følgende bemærkninger:

L99 af 7. december 2005

Beskæftigelsesministeren fremsatte den 7. december 2005 forslag til lov om ændring af ligelønsloven (lovforslag nr. L99).

Af den skriftlige fremsættelse af lovforslaget fremgår i 1. afsnit, at virksomhederne

pålægges med dette forslag en pligt til årligt at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik...

Videre anføres, at lovforslaget åbner mulighed for, at virksomheden i stedet kan udarbejde en redegørelse, hvis der indgås aftale herom med de ansatte på virksomheden. Endelig indebærer forslaget, at beskæftigelsesministeren

Annette B. Elmer (H)
Peter Breum (H)
Ulrik Jørgensen (H)
Søren Kjær Jensen (H)
Jacob Goldschmidt (H)
Karsten Høj (H)
Brian Malmros (H)
Pernille Leding
Louise Bødker (L)
Morten Henriksen
Andreas Kjærulff (adv.fm.)
Poul Lønborg-Jensen (adv.fm.)
Gitte Holm Bagge (adv.fm.)

ST. KONGENSGADE 23
BAGHUSET
1264 KØBENHAVN K
TELEFON 33 67 67 67
TELEFAX 33 67 67 50

WWW.ELMER-ADV.DK

ADVOKATAKTIESELSKAB
CVR.NR. 26 09 55 65

og ligestillingsministeren hvert 3. år skal udarbejde en redegørelse om indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder.

Afslutningsvis anføres:

Forslaget skal træde i kraft 1. januar 2007, dog således at redegørelsen fra beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren skal udarbejdes første gang i 2009.

Ministerens pligt til at udarbejde en sådan redegørelse fremgik af den hidtil gældende ligelønslovs § 6 a, men var ikke i kraft. Ved L99 blev der i § 3 indsat en særlig ikrafttrædelsesbestemmelse vedrørende den oprindelige § 6 a. § 6 a træder i kraft den 1. januar 2007, dog således at redegørelsen udarbejdes første gang i 2009.

Beskæftigelsesministeriets vejledning til virksomheder om kønsopdelt lønstatistik

Primo 2007 offentliggjorde Beskæftigelsesministeriet vejledning foranlediget af lovændringen. På side 8 i vejledningen fremgår:

Forpligtelsen til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse træder i kraft den 1. januar 2007.

Det betyder, at der skal udarbejdes kønsopdelt lønstatistik på basis på af indberettede lønoplysninger til den årlige lønstatistik for 2007 og de følgende år. Den løn, der udbetales for perioder, der omfatter 1. januar 2007 og fremefter danner derved grundlag for den kønsopdelte lønstatistik.

Den færdige årslønsstatistik er til rådighed omkring oktober i året efter opgørelsesåret...

Alle virksomheder... kan således rekvirere den første kønsopdelte lønstatistik... i oktober 2008.

Formålet med dette responsum er at vurdere, om vejledningens udlægning af ikrafttrædelsesbestemmelserne er i overensstemmelse med loven eller om virksomhederne vil være forpligtet til allerede i 2007 at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik.

Ligelønsloven

Beskæftigelsesministerens lovforslag blev vedtaget af Folketinget som lov nr. 562 af 9. juni 2006 uden ændringer. Ændringsloven er herefter inkorporeret i ligelønsloven og er senest offentliggjort i lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006. Udgangspunktet for vurderingen af gældende ret pr. 1. januar 2007 er derfor denne bekendtgørelse.

I overensstemmelse med bemærkningerne fra den skriftlige fremsættelse af lovforslaget citeret ovenfor indeholder lovens § 5 a formuleringen, at en arbejdsgiver

skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik.

Afslutningsvis i lovbekendtgørelsen er anført

Lov nr. 562 af 9. juni 2006, som ændret i lovens § 1, § 5 a og § 6 b, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2.

Loven træder i kraft den 1. januar 2007.

§ 3.

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

*Beskæftigelsesministeriet, den 27. august 2006
Claus Hjort Frederiksen*

Der fremgår ikke noget sted i lovbekendtgørelsen, af den kønsopdelte lønstatistik skal udarbejdes på baggrund af lønoplysninger indsamlet efter lovens ikrafttræden.

Det fremgår ikke noget sted i lovbekendtgørelsen, at den kønsopdelte lønstatistik første gang skal være tilgængelig i 2008.

Udgangspunktet ved en naturlig læsning af lovbestemmelsen er, at arbejdsgiveren hvert år med virkning fra 1. januar 2007 skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. En naturlig læsning vil derfor have som konsekvens, at forpligtelsen også gælder i 2007.

Ikrafttrædelsesbestemmelser udarbejdes ofte særdeles detaljerede, såfremt der er behov for at præcisere skæringsdage. Lovbekendtgørelsen vedrørende ligelønsloven indeholder eksempelvis fra lovændringen i juni 2001 et eksempel herpå, idet der i ikrafttrædelsesbestemmelsen blev indføjet et stk. 2, hvor man anførte, at nærmere bestemmelser kun

har virkning for ansættelsesforhold, der er påbegyndt før den 1. juli 2001.

Også i forbindelse med lovens oprindelige vedtagelse blev anført, at loven trådte i kraft den 9. februar 1976

og har virkning for løn, der vedrører tiden efter lovens ikrafttræden.

Allerede på baggrund af disse to eksempler fra lovens egen historik kan udledes, at ikrafttrædelsesbestemmelsen, såfremt der ikke skulle afgives lønstatistik i 2007, burde have været udformet mere præcist.

Redegørelse om ligeløn, ligelønslovens § 5 a, stk. 4

Forpligtelsen til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte om at udarbejde en redegørelse. Vedrørende tidspunktet for udarbejdelse af redegørelsen fremgår af sidste sætning i § 5 a, stk. 4 følgende:

Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

På side 9 i Beskæftigelsesministeriets vejledning om kønsopdelt lønstatistik fremgår vedrørende redegørelsen følgende:

Alternativt skal redegørelsen om ligeløn første gang udarbejdes for 2007. Den første handlingsplan skal udarbejdes inden udgangen af 2007 med et forløb på op til 3 år. Senest i 2010 skal den næste redegørelse altså foreligge.

Det fremgår ikke af sidste sætning i § 5 a, stk. 4, at redegørelsen skal udarbejdes i det kalenderår, hvor pligten til at indsamle oplysninger til brug for en kønsopdelt lønstatistik bestod. Det fremgår direkte, at det er samme kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod. Det må altså være samme år, at pligten til at lave redegørelse og pligten til at lave statistik indtræder.

Det er derfor vanskeligt at forstå, hvorfor vejledningen opererer med, at kønsopdelt lønstatistik skal foreligge i efteråret 2008, medens redegørelsen og handlingsplanen skal foreligge inden udgangen af 2007.

Forarbejder til ændringsloven

Som nævnt blev loven vedtaget i uændret form. Som citeret ovenfor fra den skriftlige fremsættelse er der taget stilling til ikrafttrædelsesbestemmelsen. Det er heri anført, at loven træder i kraft den 1. januar 2007 og der er derefter en specifik angivelse af, hvornår redegørelsen fra de to ministre skal udarbejdes. Det havde også her været nærliggende at anføre, såfremt forslaget trådte i kraft 1. januar 2007 med den virkning, at det var på baggrund af løn udbetalt efter 1. januar 2007.

Loven har det udgangspunkt, at den kønsopdelte lønstatistik skal baseres på den lønindberetning, som de omfattede virksomheder allerede er omfattet af. Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget fremgår under afsnittet om økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv., at de omfattede virksomheder i forvejen vil være omfattet af pligten til at indberette de nødvendige lønoplysninger til brug for den årlige lønstatistik, og en kønsopdelt lønstatistik kan uden beregning rekvireres fra Danmarks Statistik. Forpligtelsen til at indberette lønoplysninger gjaldt også i 2006. Virksomhedernes muligheder for fra Danmarks Statistik gratis at rekvirere kønsopdelte lønstatistikker, burde således være mulig i oktober 2007 baseret på de allerede tilgængelige oplysninger.

Under de almindelige bemærkninger til lovforslaget er der ikke indikationer af, at der ikke skulle udarbejdes lønstatistik i 2007.

Under lovforslagets bemærkninger til de enkelte bestemmelser fremgår under bemærkningerne til den nye § 5 a, stk. 1, at statistikken skal omfatte 12 måneder. Det er frit for virksomheden, hvornår statistikken udarbejdes, men årsagen til, at den skal omfatte 12 måneder, er for at korrigere for evt. sæsonudsving. I forbindelse med omtalen heraf er ikke nævnt noget om, at det kun er lønoplysninger efter lovens ikrafttræden, der er relevante.

Ikrafttrædelsesbestemmelsen findes i lovforslagets § 2. Under de særlige bemærkninger vedrørende ikrafttrædelsesbestemmelsen er anført følgende:

Det foreslås, at loven træder i kraft 1. januar 2007, således at første virksomhedsredegørelse efter § 5 a, stk. 4, kan udarbejdes senest ultimo 2007.

Som nævnt ovenfor fremgår det direkte af sidste sætning i § 5 a, stk. 4, at tidspunktet for virksomhedsredegørelsen er samme kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

I mangel af en specifik hjemmel til at fravige lovens udgangspunkt om, at pligten til at udarbejde lønstatistik årligt træder i kraft 1. januar 2007, understøtter denne specifikke anførsel vel i realiteten, at forpligtelsen gælder straks fra lovens ikrafttræden. Ellers skal ordet "bestod" læses synonymt med, at pligten er at "indsamle" data til brug for senere statistik. Det har ikke støtte i noget materiale og synes ikke logisk.

Forarbejderne i øvrigt indeholder ikke nævneværdige fortolkningsbidrag vedrørende ikrafttrædelsestidspunktet. Det gælder både fra debatten i Folketinget og fra de betænkninger, der er udarbejdet.

Beskæftigelsesministeriet har den 9. november 2005 til Arbejdsmarkedsudvalget udarbejdet et høringsnotat, efter at lovforslaget, før det blev fremsat, havde været sendt i høring. På side 6 i notatet anføres, at DA opfordrer til en senere ikrafttræden særlig under henvisning til overenskomstforhandlingerne 2007, medens LO og Danske Kvindesamfund mener, at lovforslaget bør sættes i kraft straks.

Hertil bemærker Beskæftigelsesministeriet:

Den foreslåede ikrafttræden tager højde for, at de omfattede virksomheder får rimelig tid til at indrette sig på de nye lovkrav, som jo er strafbelagte. Samtidig har der været opmærksomhed omkring, at kønsopdelte lønstatistikker ikke må anvendes til andre formål, som f.eks. løftestang i overenskomstforhandlinger. Bemærkningerne giver derfor ikke anledning til at overveje den planlagte ikrafttræden.

Det havde været meget nærliggende på dette sted at anføre, såfremt der ikke var nogen forpligtelse til at udarbejde en lønstatistik i 2007, fordi DAs bemærkninger vedrørende ikrafttrædelsestidspunktet i så fald var uden indhold. Det gør Beskæftigelsesministeriet imidlertid ikke.

Heller ikke de spørgsmål, som Folketingets arbejdsmarkedsudvalg stillede til beskæftigelsesministeren har afklaret spørgsmålet om ikrafttræden.

Retskildeværdi af vejledning om kønsopdelt lønstatistik

Beskæftigelsesministeriets vejledning om kønsopdelt lønstatistik er ikke udstedt som en retsfor-skrift. Der er ikke tale om en bekendtgørelse med hjemmel i loven, og der er ikke givet ministeren nogen bemyndigelse til at fravige lovens bestemmelser.

Vejledningen er udtryk for ministeriets almindelige forpligtelse til at orientere virksomhederne om de forpligtelser, der gælder efter loven. Allerede opbygningen af vejledningen med henvisning til faktabokse mv. illustrerer dette.

Beskæftigelsesministeriet har som nævnt ikke nogen bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler for ikrafttræden. Der er ikke anført praktiske årsager til at udskyde tidspunktet for ikrafttræden, og som allerede nævnt er lønstatistikken for 2006 tilgængelig på en sådan måde, at det må forventes, at den også kan anvendes til udarbejdelse af kønsopdelte lønstatistikker.

Vejledningen kan anvendes som et fortolkningsbidrag til forståelse af loven, men kan ikke ændre loven.

Hvad sker der, hvis virksomhederne ikke udarbejder lønstatistik i 2007

Ved ændringsloven blev der indført bestemmelse om, at arbejdsgivere, der ikke udarbejder kønsopdelt lønstatistik, skal straffes med bøde, jf. lovens § 6 b. Der er ikke hjemmel til på baggrund af loven at pålægge arbejdsgiveren at betale en godtgørelse til lønmodtagerne for tilsidesættelse af pligten. Der er heller ikke mulighed for i det kollektivt arbejdsretlige system under henvisning til loven og vejledningen at rejse krav om bodsbetaling, da der, for at det kan være tilfældet, skal ske en tilsidesættelse af en kollektiv overenskomst.

Foretages politianmeldelse af en arbejdsgiver den 1. januar 2008, fordi arbejdsgiveren ikke i løbet af 2007 har udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik, skal politiet/anklagemyndigheden vurdere, om der er grundlag for at rejse tiltale i sagen.

Anklagemyndigheden skal i så fald foretage en juridisk vurdering svarende til den, jeg har foretaget ovenfor. Antages det, at anklagemyndigheden når frem til, at mine konklusioner er rigtige, og at der derfor har været en forpligtelse for virksomheden til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i 2007, opstår herefter spørgsmålet, om betingelserne for at ifalde straf er opfyldt.

I den forbindelse vil arbejdsgiveren henvise til den af Beskæftigelsesministeriet udstedte vejledning og påstå, at man har været i god tro, fordi det direkte i vejledningen er anført, at forpligtelsen først indtræder på baggrund af løn udbetalt i 2007, således at statistikken skulle foreligge første gang i efteråret 2008. På den baggrund kan det ikke antages, at anklagemyndigheden vil fremme sagen til behandling ved domstolene. Måtte det ske, vil der være stor sandsynlighed for frifindelse.

Yderligere bemærkninger

Af et uofficielt referat af et åbent samråd i Arbejdsmarkedsudvalget den 21. februar 2007 fremgår, at beskæftigelsesministeren har anført, at virksomhederne skulle have mulighed for at ændre på deres aflønningsprincipper, og at brugen af oplysninger for 2006 ville betyde, at der blev lovgivet med tilbagevirkende kraft.

Det første synspunkt vedrørende virksomhedernes mulighed for at ændre på deres aflønningsprincipper, og tage deres lønforskel op til overvejelse forekommer uforståeligt i betragtning af, at ligelønsloven har været gældende siden den 9. februar 1976. Der er således ikke tale om, at der indføres nye regler vedrørende forpligtelsen til ikke at kønsdiskriminere, men alene tale om, at der indføres regler om offentliggørelse af, hvordan lønforholdene er. Bemærkningen synes derfor uden relevans.

Bemærkningen vedrørende lovgivning med tilbagevirkende kraft synes også uden indhold. Forpligtelsen til at levere statistikken indtræder 1. januar 2007. At statistikken baseres på oplysninger fra før lovens ikrafttræden, medfører ikke, at der er tale om lovgivning med tilbagevirkende kraft. Hvis der var indført en ny materiel forpligtelse, som arbejdsgiveren skulle have tid til at indordne sig under, kunne det være tilfældet, men som netop anført i foregående afsnit, har ligelønsforpligtelsen været gældende i årtier. Også det synspunkt må derfor afvises.

Afsluttende bemærkninger

Undertiden må den stringente ordfortolkning af en lov vige for reelle hensyn til praktisk gennemførelse af loven. Hvor lovgiver er bekendt med, at der kan være praktiske problemer i forbindelse med ikrafttræden af en lov, indføres imidlertid altid i selve lovteksten en bemyndigelse til ministeren

til enten at udskyde ikrafttrædelsestidspunktet eller en generel bemyndigelse til at fastsætte ikrafttrædelsestidspunktet. Da de statistiske oplysninger er tilgængelige og da der ikke fra Beskæftigelsesministeriet er anført noget bæredygtigt argument for udskydelse af forpligtelsen til at afgive kønsopdelt lønstatistik i 2007, mener jeg imidlertid, at spørgsmålet om, hvorvidt pligten gælder, skal afgøres rent ud fra fortolkning af ordlyden af loven.

Lovens ordlyd er, at der årligt med virkning fra 1. januar 2007 skal udarbejdes kønsopdelt lønstatistik, og uden specifikt grundlag i lovens forarbejder for at fravige dette synes konklusionen oplagt.

Jeg står naturligvis til disposition, såfremt forbundet måtte ønske supplerende bemærkninger.

Jeg vedhæfter fuldt print af lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006, hvor alle ovennævnte citerede ikrafttrædelsesbestemmelser er med.

Med venlig hilsen

Jacob Goldschmidt

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

LBK nr 906 af 27/08/2006 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

Oversigt (indholdsfortegnelse)

Forskriftens fulde tekst

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

Herved bekendtgøres lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 756 af 21. august 2003 med de ændringer, der følger af lov nr. 562 af 9. juni 2006.

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

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

Stk. 3. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Stk. 4. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

Stk. 6. Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

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

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

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

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet efter den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år og fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

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

§ 5 a. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

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

§ 6 b. Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. og 3. pkt., straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

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

§ 7. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

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

§ 9. Loven gælder ikke for Færøerne.

Lov nr. 374 af 20. maj 1992 indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. ¹⁾

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

§ 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

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

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 445 af 7. juni 2001 om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Lønoplysninger) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2001. Tidspunktet for ikrafttrædelsen af § 1, nr. 3-5, fastsættes af beskæftigelsesministeren. ²⁾

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

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

§ 3

(Ophævet). ⁴⁾

Lov nr. 562 af 9. juni 2006, som ændrer lovens § 1, § 5 a og § 6 b, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2007.

§ 3

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

Beskæftigelsesministeriet, den 27. august 2006

Claus Hjort Frederiksen

/Lise Fangel

Officielle noter

- ¹⁾ Lov nr. 374 af 20. maj 1992 blev bekendtgjort i Lovtidende 21. maj 1992
- ²⁾ Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.
- ³⁾ Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.
- ⁴⁾ Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.