

Fremsat den 26. marts 2008 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder.¹

(Præcisering af princippet om lige løn,
definitioner af forskelsbehandling, chikane, seksuel chikane og løn, ophævelse af loft for godtgørelse m.v.)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006, foretages følgende ændringer:

1. Som fodnote til lovens titel indsættes:

”Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europaparlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EF-Tidende 2006, L 204, s. 23).”

2. I § 1 ophæves *stk. 2*, og *stk. 3*, der bliver *stk. 2*, affattes således:

”*Stk. 2.* Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller arbejdet, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.”

Stk. 4, 5 og 6 bliver herefter *3, 4 og 5*.

3. Efter § 1 indsættes:

”§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Der foreligger chikane, når der udvises uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 4. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk

¹ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europaparlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EF-Tidende 2006, L 204, s. 23).

adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 5. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

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

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

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

4. I § 2 indsættes som *stk. 2*:

”*Stk. 2.* En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.”

5. § 3, *stk. 1*, affattes således:

”**§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi 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*.”

6. I § 3, *stk. 3*, udgår: ”kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet fra den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år og”.

7. Efter § 4 indsættes:

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

Stk. 2. Foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at denne lovs bestemmelser overholdes, er berettigede til - enten på vegne af eller til støtte for klageren, med dennes godkendelse - at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til denne lov.”

§ 2

Loven træder i kraft den 15. august 2008.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Lovforslaget gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EF-Tidende 2006 L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Det omarbejdede direktiv er optrykt som bilag B til dette lovforslag.

Direktivet er udstedt med hjemmel i EF-traktatens artikel 141, stk. 3 om vedtagelse af 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.

Direktivet er et omarbejdet minimumsdirektiv, hvis formål er at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Gennemførelsen af direktivet i dansk ret må derfor ikke medføre forringelser i det eksisterende beskyttelsesniveau. Direktivet giver mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kan indgå aftale om at gennemføre direktivet ved kollektiv overenskomst.

Når Europa-Kommissionen anvender formatet omarbejdning i et direktiv dækker det over, at der af hensyn til klarheden er foretaget en omarbejdning af bestemmelserne ved i én tekst at samle de vigtigste bestemmelser på området, samtidig med at der tages hensyn til nye elementer, der er en følge af EF-Domstolens praksis. EF-Domstolens praksis er dermed søgt inddraget i det omarbejdede direktiv, ligesom de horisontale bestemmelser, der allerede har været gældende på ligebehandlingsdirektivets område, nu også omfatter ligelønsområdet.

Europa-Kommissionen pegede i forslaget til det omarbejdede direktiv på, at formålet med direktivet er at forenkle, modernisere og forbedre Fællesskabets lovgivning om ligebehandling af mænd og kvinder ved at samle bestemmelser fra de direktiver, der i kraft af deres emne er indbyrdes forbundne, i én retsakt med det formål at gøre Fællesskabets lovgivning klarere og mere effektiv til fordel for borgerne.

Sammenskrivningen omfatter de 7 direktiver om ligebehandling mellem mænd og kvinder inden for beskæftigelsesområdet:

- Ligelønsdirektivet 75/117/EØF
- Ligebehandlingsdirektivet 76/207/EØF som ændret med direktiv 2002/73/EF om ligebehandling for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse og arbejdsvilkår
- Direktiv 86/378/EØF som ændret ved direktiv 96/97/EF om ligebehandling i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger
- Direktiv 97/80/EF som ændret ved direktiv 98/52/EF om bevisbyrde i sager om forskelsbehandling pga. køn

Det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs bestemmelser uden for ligelønslovens område er eller vil blive gennemført i ligebehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006, og i lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. lovbekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001.

2. Lovforslagets indhold

Lov om lige løn til mænd og kvinder blev vedtaget i 1976 for at gennemføre ligelønsdirektivet (direktiv 75/117/EØF). Loven er siden blevet ændret adskillige gange, senest i 2006, hvor kønsopdelt lønstatistik på større virksomheder og redegørelser om indsatsen for lige løn blev indført. Med dette lovforslag gennemføres Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

I overensstemmelse med de almindelige principper for implementering af direktiver, der angår

arbejdsmarkedet, er udgangspunktet for dette lovforslag en minimumsimplementering, og at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for selv at gennemføre direktivet ved kollektiv overenskomst, jf. også den nuværende § 1, stk. 5 i ligelønsloven. Denne implementering har forinden været drøftet med arbejdsmarkedets parter og behandlet i en særlig arbejdsgruppe nedsat af det faste implementeringsudvalg i Beskæftigelsesministeriet.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Der indsættes en note til lovens titel, hvori der oplyses om lovens EU-retlige baggrund (§ 1, nr. 1),
- Princippet om lige løn præciseres i forhold til direktivets sprogbrug, herunder om at anvende et fagligt klassifikationssystem (§ 1, nr. 2),
- Der indsættes definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og sexchikane mv. i overensstemmelse med det omarbejdede direktiv, og at det indføres, at forskelsbehandling også omfatter chikane, sexchikane, instruktion om forskelsbehandling og enhver dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen. Ligeledes indføres princippet om mainstreaming for offentlige myndigheder på ligelønslovens område (§ 1, nr. 3),
- Der indføres en generel godtgørelse på ligelønslovens område (§ 1, nr. 4),
- Beskyttelsen mod forskelsbehandling i § 3, stk. 1, udvides til ikke blot at gælde mod afskedigelse, men også mod enhver anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side, når der er fremsat krav om lige løn (§ 1, nr. 5),
- Lovens maksimumsgrænser for godtgørelse, der kan tildeles i forbindelse med overtrædelse af § 3, stk. 1, ophæves (§ 1, nr. 6), og
- Lovens klageveje og adgangen til domstolsbehandling præciseres (§ 1, nr. 7).

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes ikke at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for stat, amter og kommuner.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forslagets ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med det underliggende direktiv netop har været at forenkle, modernisere og forbedre Fællesskabslovgivningen om ligebehandling af mænd og kvinder for derved at gøre lovgivningen klarere og mere effektiv til fordel for borgerne. Dette sker bl.a. ved at gennemføre klare definitioner og indføre retten til godtgørelse.

Forslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EFTidende 2006 L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Advokatrådet, Personalestyrelsen, Dommerforeningen, Ligestillingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder, Koordinationen for kvinde og kønsforskning samt Netværk for Forskning om mænd.

Sammenfatning af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser / mindreudgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EF-Tidende 2006 L 204 s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

En note til lovens titel foreslås indsat, hvoraf det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europaparlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EF-Tidende 2006, L 204, s. 23).

Til nr. 2

Det foreslås, at § 1, stk. 2 ophæves. Se i øvrigt bemærkningerne nedenfor til § 1 a, stk. 2. Samtidig foreslås det at præcisere princippet om lige løn i § 1, stk. 3, der nu bliver § 1, stk. 2. Bestemmelsen præciserer, at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Bestemmelsen svarer til den nugældende lovs § 1, stk. 3, dog tilpasset den ændrede sprogbrug i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. Endvidere foreslås det præciseret, at især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn. Dette er dog blot en kodificering af, hvad der hele tiden har været en følge af ligelønsprincippet efter den danske ligelønslov. Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 4.

Til nr. 3

Efter ligelønslovens § 1, stk. 1, må der ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven. Dette gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling. Ligelønsloven har dog hidtil alene indeholdt en definition af den indirekte forskelsbehandling, jf. den gældende § 1, stk. 2, men ikke en definition af direkte forskelsbehandling, chikane og sexchikane, sådan som det allerede findes i ligebehandlingsloven og det underliggende ligebehandlingsdirektiv. Med det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv er definitionerne gjort fælles for ligebehandling, lige løn og erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, hvilket skal give sammenhæng i de beslægtede regelsæt. Ligeledes er der medtaget en definition af lønbegrebet. Implementeringen kan dermed ses i forlængelse af den implementering, som allerede er foretaget på ligebehandlingsområdet, jf. lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., se nu lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006.

Definitionen af direkte forskelsbehandling, som foreslås indsat i § 1 a, stk. 1, er identisk med definitionen i ligebehandlingslovens § 1, stk. 2, 1. pkt. Efter definitionen skal den nærmere vurdering af, om der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn, ske ved, at personen, der føler sig krænket, sammenlignes med, hvordan en person af det andet køn bliver eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Herved anerkendes, at en person, der føler sig forskelsbehandlet, kan sammenligne sig med en hypotetisk sammenligningsperson. Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 1, stk. 1, litra a). I stk. 2 foreslås det præciseret, at enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling. Periodeangivelsen er defineret i overensstemmelse med direktiv 92/85/EØF, hvortil der er henvist til i det omarbejdede ligestillingsdirektiv. Bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens § 1, stk. 2, 2. pkt. og gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 2, litra c).

Definitionen af indirekte forskelsbehandling, som foreslås indsat i § 1 a, stk. 2, er en tilpasning af den eksisterende definition i ligelønslovens § 1, stk. 2. Den foreslåede ændring indebærer i det væsentligste, at der i vurderingen skal lægges mindre vægt på antallet af berørte personer, der ved en kønsskæv effekt af en bestemmelse, betingelse eller praksis stilles ringere. Herudover er der foretaget en sproglig tilpasning. Definitionen er identisk med definitionen i § 1, stk. 3 i ligebehandlingsloven. Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 1, stk. 1, litra b).

Definitionen af chikane, som foreslås indsat i § 1 a, stk. 3, svarer til definitionen i ligebehandlings-

lovens § 1, stk. 5. Chikanøs adfærd kan antage flere forskellige former, herunder adfærd af fysisk eller psykisk karakter, af skreven eller verbal karakter samt af visuel karakter. Chikane på grund af køn kan forekomme, når en person fx bagtales, generes eller isoleres på grund af sit køn. Såvel den tilsigtede chikane (dvs. den chikane, som finder sted med det formål at krænke en persons værdighed,) som den utilsigtede chikane (dvs. den uagtsomme chikane, som ikke finder sted med det formål at krænke en persons værdighed, men imidlertid har denne virkning,) er omfattet af forbudet mod chikane. Til forskel fra sexchikane kan chikane foreligge, uden at chikanøren foretager sig noget aktivt over for den chikanerede person, fx ved lønmæssigt at ignorere og holde vedkommende uden for. Chikane i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling kan for eksempel foreligge i situationer, hvor en arbejdsgiver behandler den pågældende nedværdigende hver gang aflønning er på tale, såsom: ”Du skal da ikke tro du får lønforhøjelse, sådan en dum gås som dig.” Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 1, stk. 1, litra c).

Definitionen af sexchikane, som foreslås i indsat i § 1 a, stk. 4, er identisk med definitionen i ligebehandlingslovens § 1, stk. 6. Med definitionen angives det nu udtrykkeligt i EU-retten, at seksuel chikane er i strid med ligebehandlingsprincippet. Sexchikane defineres som ”enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.” I dansk retspraksis er begrebet seksuel chikane også hidtil fortolket således, at seksuel chikane er i strid med ligebehandlingsprincippet, se også bemærkningerne til ligebehandlingsloven, jf. lovforslag L 17 fremsat 5. oktober 2005 i folketingsåret 2005/06. Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 1, stk. 1, litra d).

Definitionen af løn, som foreslås i indsat i § 1 a, stk. 5, er ny, men i øvrigt i overensstemmelse med det allerede indarbejdede lønbegreb efter artikel 141, stk. 2, i EF-traktaten. Med definitionen angives det nu udtrykkeligt i loven, at løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier. Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 1, stk. 1, litra e).

I § 1 a, stk. 6, foreslås det præciseret, at chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn. Bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, dog tilpasset den nu lidt ændrede sprogbrug i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 2, litra a).

I § 1 a, stk. 7, foreslås det præciseret, at en instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling. Bestemmelsen er identisk med ligebehandlingslovens § 1, stk. 7 og gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 2, litra b).

Forslaget til ny § 1 b fastsætter en handlepligt for offentlige myndigheder til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, ligelønsloven omhandler. Med bestemmelsen lovfæstes princippet om mainstreaming på ligelønsområdet, hvilket betyder, at kønspektivet skal indarbejdes i al planlægning og forvaltning, herunder i offentlige lønpolitikker mv. Bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens § 1 a og gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs horisontale bestemmelse i artikel 29 om integration af kønsaspektet.

Til nr. 4

Det foreslås indsat som ny § 2, stk. 2, at en lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes herefter under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Ligelønsloven har ikke hidtil indeholdt en bestemmelse om godtgørelse ved overtrædelse af princippet om lige løn, men alene krav på udligning af lønforskellen. Retsudviklingen og de nu horisontale bestemmelser i det omarbejdede ligestillingsdirektiv har omvendt skabt et behov herfor – også for at efterleve kravet om, at enhver medlemsstat skal fastsætte effektive sanktioner, der virker afskrækkende. Godtgørelse er i øvrigt en almindeligt anvendt sanktion ved implementering af direktiver, der fastlægger arbejdsvilkår og rettigheder for lønmodtagere. Der kan særligt henvises til ligebehandlingslovens §§ 14, 15, stk. 2 og 16, stk. 2. Godtgørelsesniveauet i ligebehandlingsloven varierer i de enkelte bestemmelser, men godtgørelsen fastsættes

under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 18.

Til nr. 5

Det foreslås i § 3, stk. 1 præciseret, at en arbejdsgiver ikke må afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller 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. Bestemmelsen er en videreførelse af den hidtidige § 3, stk. 1, dog således at den nuværende beskyttelse i stk. 1 udvides til ikke blot at gælde mod afskedigelse, men også mod enhver anden ugunstig behandling eller følge (repressalie) i de situationer, hvor der er fremsat krav om lige løn. Stk. 2 er uændret i forhold til den nuværende bestemmelse.

Som udgangspunkt er alle former for ugunstig behandling og følge herefter omfattet, hvilket udover afskedigelse kan være degradering, forflyttelse, chikane mv. Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor sagen formelt indbringes for en domstol eller anden myndighed, hvor forholdet mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager eller dennes repræsentant tager kontakt til fagforening eller advokat om forholdet. EF-domstolen har endvidere fastslået, at retten til en effektiv retsbeskyttelse på ligebehandlingsdirektivets område er grundlæggende, og at også dispositioner, som træffes efter ansættelsesforholdets ophør kan være omfattet. Se hertil Coote-sagen (sag C- 185/97), hvor retsbeskyttelsen også omfattede dispositioner efter ansættelsen, når det var en reaktion på en retssag anlagt mod arbejdsgiveren, og når det tilsigtede at lægge hindringer i vejen for den afskedigede lønmodtagers bestræbelser på at finde et nyt arbejde. Bestemmelsen svarer til § 15, stk. 1, i ligebehandlingsloven og gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 24.

Til nr. 6

Efter de gældende regler kan godtgørelsen i forbindelse med afskedigelse på grund af overtrædelse af ligebehandlingslovens § 3, stk. 1 ikke overstige 78 ugers løn. Det foreslås, at den fastsatte maksimumsgrænser for godtgørelsen ophæves. Godtgørelsen skal fortsat fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder og med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip. Forslaget om at ophæve maksimumsgrænser for godtgørelsen skyldes alene, at EF-domstolen har fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der i tilfælde af dets overtrædelse tildeles den lønmodtager, der har været udsat for forskelsbehandling, være tilstrækkelig i forhold til det tab den pågældende har lidt. EF-Domstolen har således understreget, at forudgående fastsættelse af et maksimum kan udelukke en effektiv erstatning. Der henvises til den tilsvarende ændring af §§ 15, stk. 2 og 16, stk. 3 i ligebehandlingsloven, jf. lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.

Til nr. 7

I forslaget til ny § 4 foreslås klageveje og adgangen til domstolsbehandling præciseret. Det foreslås i § 4, stk. 1 at præcisere, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser kan indgive klage til retslige instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt. Ved retlige instanser forstås såvel de civile domstole som Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter.

Endvidere foreslås det i stk. 2 præciseret, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i dansk ret har en legitim interesse i at sikre, at denne lovs bestemmelser overholdes, er berettigede til - enten på vegne af eller til støtte for klageren, med dennes godkendelse - at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til loven.

§ 4 a gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 17.

Til § 2

Direktivet skal i henhold til artikel 33 være gennemført senest den 15. august 2008. Denne dato foreslås derfor som ikrafttrædelsesdato.

Til § 3

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland, da ligelønsloven heller ikke i dag gælder for Færøerne og Grønland. Det fremgår dels af § 9, hvorefter loven ikke gælder for Færøerne, dels af, at Grønlands hjemmestyre siden har overtaget lovområdet, som nu er reguleret i Landstingstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd, særligt §§ 13-17.