



Folketingets Det Politisk-Økonomiske Udvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Det Politisk-Økonomiske Udvalget har i brev af 17. april 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 119 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Pernille Vigsø Bagge (SF).

19. maj 2009

J.nr. 2009-2009-0005792

**Spørgsmål nr. 119:**

”Hvad er ministerens holdning til, at i sager om uligeløn, hvor den forurettede lønmodtager vinder sagen, kan vedkommende få godtgørelse, men skal ikke have det og endvidere, at det typisk ikke pålægges arbejdsgiveren at betale bod?”

**Endeligt svar:**

Når en klager får medhold i en ligelønssag, er klageren berettiget til at få udbetalt forskellen, jf. ligelønslovens § 2, og dette beløb opgøres konkret i forhold til sammenligningspersonens løn.

En klager kan desuden tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt, jf. ligelønslovens § 2, stk. 2. Der er ikke tradition i dansk ret for at fastsætte obligatoriske godtgørelser, da domstolene m.v. så ikke kunne tage hensyn til formildende omstændigheder

Godtgørelsesbestemmelsen blev indsat i ligelønsloven i 2008 jf. lov nr. 558 af 17. juni 2008. Retsudviklingen har skabt et behov for, at der indførtes en godtgørelsesbestemmelse i ligelønsloven. Godtgørelse er i øvrigt en almindeligt anvendt sanktion ved implementering af direktiver, der fastlægger arbejdsvilkår og rettigheder for lønmodtagere.

Kun hvis ligeløn er gennemført ved overenskomst, og der i den forbindelse sker et brud på en overenskomst, kan arbejdsgiveren idømmes en bod.

Venlig hilsen

Inger Støjberg