



NOTAT

Bilag til hørings svar - 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 løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer

Nedenfor findes KL's konkrete bemærkninger til udvalgte betragtninger og artikler.

Dato: 22. marts 2021

Sags ID: SAG-2020-00113
Dok. ID: 3063755

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 6

Artikel 3 Definitioner

Stk. 1, litra (g): Det er KL's opfattelse, at denne definition er særdeles uklar. Definitionerne skal skabe klarhed over direktivets begreber og bør derfor være selvforklarende. KL betragter det som uhensigtsmæssigt, når man i en definition henviser til andre artikler – her artikel 4. Det er desuden ikke klart, hvilken del af artikel 4, der henvises til. Såfremt Kommissionen har til hensigt at henviser til artikel 4, stk. 3, bør det præciseres. Alternativt åbnes der op for meget vide fortolkningsmuligheder. KL opfordrer til, at man tydeliggør definitionen af "kategori af arbejdstagere".

Artikel 4 Samme arbejde og arbejde af samme værdi

Stk. 1: Der henvises til afsnittet om lønfastsættelsesmekanismer og lønstrukturer i de generelle bemærkninger.

Stk. 2 og 3: Værktøjer og metoder til at vurdere og sammenligne arbejdets værdi, der skal sikre ligeløn, er efter KL's opfattelse forhold, der i Danmark sædvanligvis håndteres af arbejdsmarkedets parter uden statslig indblanding. Derfor anser KL det som et brud med den danske tradition, hvis Staten gennem dette direktiv forpligtes til at fastsætte metoder og værktøjer, som skal bruges på tværs af det danske arbejdsmarked.

Stk. 4: I artikel 4, stk. 4, 1. pkt. anvendes begrebet "kilde", som KL bemærker, ikke er nærmere afgrænset. KL anser det som afgørende, at det tydeliggøres, hvad der menes med "kilde". Set i en kommunal kontekst fastsættes lønvilkårene først og fremmest i overenskomsterne for de enkelte fagområder, hvorfor KL's læsning af direktivet er, at disse vil være kilden i direktivets forstand. Men også andre overenskomster og aftaler har indflydelse på lønfastsættelsen på det kommunale område. Hvordan sådanne overenskomster og aftaler eller tilfælde med flere kilder har indflydelse på vurderingen, synes ikke at fremgå klart af direktivet. Hvordan begrebet "kilde" defineres, kan derfor have vidtrækkende konsekvenser. I og med det ikke i direktivets nuværende form er nærmere fastlagt, er det lagt op til domstolens fortolkning, hvilket KL mener er uhensigtsmæssigt.

KL er af den opfattelse, at artikel 4, stk. 4, 2. pkt. omkring "hypotetisk sammenligningsfaktor" er åbenbar urimelig for arbejdsgiver. KL kender ikke

til andre direktiver, forordninger, love eller lignende, hvor den ene af sagens to parter tillades at konstruere hypotetiske eksempler, forhold eller situationer, der kan anvendes som beviser i en retssag. Det er KL's holdning, at retssager må bygge på faktiske beviser og ikke beviser, som ensidigt kan konstrueres. KL anser denne del af artiklen som en mærkbar forringelse af arbejdsgiveres retssikkerhed, og den bør derfor udgå.

Artikel 7 Ret til oplysninger

Stk. 2: På det kommunale område har alle arbejdstagere – mandlige og kvindelige – adgang til oplysninger om deres gennemsnitlige lønniveau, der også kan fordeles på køn. Oplysningerne kan både indhentes på overenskomstniveau og på tværs af det kommunale område. KL er glad for, at gennemsigtigheden i forhold til lønnen på det kommunale område er vidtrækkende. Dog anser KL artikel 7, stk. 2, som værende formålsløs. Denne del af direktivet vil generere stor administration og bureaukrati, som fremstår uproportionelt sammenholdt med hensigten. KL foreslår på den baggrund, at stk. 2 tages ud.

Artikel 8 Redegørelse for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere

Stk. 1: Kommissionen redegør i betragtning 26 for, at redegørelser om løn bør gøre det muligt for arbejdsgiverne at evaluere og overvåge deres lønstruktur og -politikker og give arbejdsgivere mulighed for at overholde princippet om ligeløn. På det kommunale område indrappporterer alle 98 kommuner løndata til Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL). Da denne data er offentligt tilgængelig, kan alle ansatte på det kommunale område tilnærmelsesvis indhente den data, som artikel 8, stk. 1 omhandler. KL henviser dog til de generelle bemærkninger til definitionen af "kategori af arbejdstagere" i artikel 3. Denne opfatter KL som nævnt som uklar, hvilket bevirker, at artikel 8 stk. 1 opfattes som uklar.

Stk. 2. KL forstår ikke nødvendigheden af og formålet med denne bestemmelse, og foreslår den udgår.

Stk. 5: Der henvises til afsnittet om Arbejdstilsynets rolle i de generelle bemærkninger.

Stk. 7: Der henvises til afsnittet om Arbejdstilsynets rolle i de generelle bemærkninger.

Herudover bemærker KL, at adgangen til at anmode om yderligere oplysninger opfattes som værende for vidtgående. KL anerkender, at der i nogle situationer skal være adgang til yderligere præciseringer af og oplysninger om de angivne data. Det er dog KL's opfattelse, at anmodningen om yderligere oplysninger må bero på et objektive og sagligt grundlag. I forlængelse heraf foreslår KL, at der i artiklen stilles krav om, at det skal sandsynliggøres, at lønforskellen skyldes forskelsbehandling på baggrund af køn, førend der kan anmodes om yderligere data.

Artikel 9 Fælles lønvurdering

Grundlæggende bemærker KL, at artikel 9 er en kompleks artikel, der rejser mange spørgsmål og problemstillinger. Gennemføres artikel 9 i sin nuværende form, gør KL opmærksom på, at den er i direkte modstrid med

Dato: 22. marts 2021

Sags ID: SAG-2020-00113
Dok. ID: 3063755

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 6

den danske model, samt at artiklen vil generere store administrative byrder for kommunerne som arbejdsgivere.

KL opfatter artikel 9 som værende i modstrid med den danske model, idet der lægges op til, at Staten inddrages som part i drøftelser om lønfastsættelse og lønspørgsmål, som traditionelt i Danmark håndteres af arbejdsmarkedets parter. Fastholder Kommissionen direktivets artikel om fælles lønvurderinger, opfordrer KL til, at direktivet forpligter arbejdsmarkedets parter til at drøfte, hvordan situationer med lønforskelle, der af arbejdsgiver ikke objektivt kan begrundes, håndteres.

Stk. 2: Der henvises til bemærkningerne til artikel 3 og begrebet ”kategori af arbejdstagere”. KL bemærker i den forbindelse, at det ikke er muligt at gennemskue rækkevidden af artikel 9, stk. 2, litra a, b og c, samt de administrative omkostninger forbundet hermed.

Stk. 3 og 4: Der henvises til afsnittet om Arbejdstilsynets rolle i de generelle bemærkninger.

Herudover bemærker KL, at der er en uoverensstemmelse mellem direktivets artikel 9 og betragtning 19 vedrørende jobklassificeringssystemer. I betragtning 19 lægges der op til, at jobklassificeringssystemer er et muligt værktøj, som kan anvendes, hvor det i artikel 9 fremstår som en forpligtelse til indførelse i forlængelse af parternes fælles lønvurdering. KL opfordrer til, at artikel 9 ændres således, at ”skal” i sidste punktum ændres til ”kan”.

Artikel 11 Social dialog

I direktivets nuværende form er det KL's opfattelse, at artikel 11 forekommer udhulet.

Kapitel III Retsmidler og håndhævelse

Artikel 12 Klageadgang

KL lægger vægt på, at der stilles krav om, at et krav skal rejses overfor arbejdsgiveren først, og at der er tid til at forholde sig til og forhandle om kravet, før der kan rejses en sag.

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

Stk. 1: KL har ikke indvendinger imod muligheden for inddragelse af mandatar, men der må være krav om, at der har været rejst et krav overfor arbejdsgiveren med mulighed for håndtering og forhandling, før der indledes retslige eller administrative procedurer.

Stk. 2: Det er som sådan ikke et problem med kollektive søgsmål, men det må være et krav, at hver enkelt lønmodtager kan identificeres og redegøre særskilt for sit krav, så arbejdsgiveren også har mulighed for at håndtere sagerne individuelt.

Artikel 14 Ret til erstatning

Stk. 1: Denne artikel ændrer efter KL's opfattelse ikke på retstilstanden om arbejdsgiverens forpligtelse vedrørende princippet om ligeløn til mænd og kvinder. Der kan efter KL's opfattelse opstå en udfordring, hvis begrebet

Dato: 22. marts 2021

Sags ID: SAG-2020-00113
Dok. ID: 3063755

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 6

”arbejde af samme værdi” påberåbes på tværs af sektorer, jf. ovenstående bemærkninger.

Stk. 3: KL er ikke bekendt med, at immateriel skade er et begreb, der sædvanligvis anvendes i dansk ret. Det bør i givet fald afgrænses meget præcist - helst undlades.

Stk. 4: KL har ikke indvendinger mod, at der ikke på forhånd må fastsættes et maksimumsbeløb, så længe domstolene kan indføre retningsgivende niveauer.

Artikel 15 Andre retsmidler

Artiklen virker meget vidtrækkende og indgribende, og det er noget, der ikke er kendt i dansk retspraksis, men minder mere om en opgave indenfor Arbejdstilsynets kompetence.

Særligt opfattes artikel 15, stk. 1, litra (b) som ekstremt vidtrækkende. Det er svært at forstille sig, at en domstol skal kunne påpege meningsfulde, strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger, som skal fungere på en arbejdsplads. Herudover er det uklart, hvem der skal påse, at det efterleves.

Artikel 16 Omvendt bevisbyrde

Stk. 2: Det forekommer ikke hensigtsmæssigt, at en tilsidesættelse af nogle af pligterne (fx til at udlevere oplysninger af egen drift) skal føre til omvendt bevisbyrde, uden at det er sandsynliggjort, at der har fundet ulovlig forskelsbehandling sted. Sådanne konsekvenser er for vidtrækkende. Der må i sådanne tilfælde være en mulighed for arbejdsgiver at rette fejlen (nachfrist), før det får denne konsekvens.

Stk. 3: Dette virker meget vidtrækkende, at *enhver eventuel tilbageblivende tvivl skal komme sagsøger til gode*. Det er KL's holdning, at sagsøger må kunne dokumentere sit krav.

Artikel 17 Adgang til bevismateriale

Stk. 2: Det er KL's opfattelse, at artikel 17, stk. 2, indfører en ny praksis, og det må klart kræves, at domstolene sikrer fortrolighed af sådanne oplysninger – hvilket kan stride imod åbenhed i retsplejen.

I afsnittet *Nærmere redegørelse for de enkelte bestemmelser i forslaget* under artikel 17 fremgår det, at fortrolige oplysninger kan tage form af juridisk rådgivning til ledelsen. KL er meget bekymret, hvis artikel 17 skal forstås som fremlagt i redegørelsen, da KL er af den opfattelse, at det strider mod grundlæggende rettigheder, da rådgivning af ledelsen skal kunne foregå i et fortroligt rum, uden at der er krav om at disse oplysninger skal videregives til domstolen.

KL peger på, at det er vigtigt, at eventuelle krav om oplysninger sagligt begrundes fra sagsøgers side.

Artikel 18 Forældelsesfrister

Stk. 2: I Danmark løber forældelsen for hver ydelses forfaldstidspunkt – typisk ved hver måneds udgang. Man kan som udgangspunkt ikke få medhold i lønkrav, hvor forfaldstidspunktet ligger mere end 5 år tilbage i tiden. KL forstår stk. 2 sådan, at forældelsen ikke kan begynde at løbe, før

Dato: 22. marts 2021

Sags ID: SAG-2020-00113
Dok. ID: 3063755

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 4 af 6

overtrædelsen er ophørt, herunder overtrædelsen af forpligtelser i henhold til direktivet. Det vil i praksis betyde, at krav ikke er forældet, hvis blot de er indgivet senest 3 år efter ophøret af fx forskelsbehandlingen. Det virker meget vidtrækkende, og kan i princippet gennembryde den absolutte forældelsesfrist på 10 år, som gælder for lønkrav i henhold til den danske forældelseslov. KL forstår det sådan, at det gælder, uanset at den pågældende lønmodtager har været klar over kravets eksistens. KL mener ikke, at dette er rimeligt, og det strider mod princippet i forældelsesloven. KL er klart imod en sådan retstilstand.

Artikel 19 Sagsomkostninger

Det forekommer åbenbart urimeligt, at arbejdsgiveren, der vinder en sag, ikke kan få tilkendt sagsomkostninger. KL opfatter det desuden som helt uacceptabelt i sager, hvor sagsøger er repræsenteret af en faglig organisation eller af fx ligebehandlingsnævnet, som både er professionelle aktører og som har midler til at dække omkostningerne.

Artikel 20 Sanktioner

Stk. 2: Bøder er ikke sædvanligt i Danmark og må forudsætte forsættlig overtrædelse af reglerne. KL foreslår, at det som minimum må være muligt at rette for sig uden at ifalde bøde ved uagtsomhed (nachfrist).

Stk. 3: Ved særlig sanktion for gentagelser er det endnu mere vigtigt, at der er fastslået forsæt hos arbejdsgiveren.

Artikel 21 Ligelønsspørgsmål i forbindelse med offentlige kontrakter eller koncessioner – betragtning 44

Generelt er uklart, hvor langt artikel 21 - og tilhørende betragtning 44 - rækker i forhold til krav til offentlige myndigheder i forbindelse med udbud.

Stk. 1: Her fremgår, at de passende foranstaltninger medlemsstaterne skal træffeskal omfatte foranstaltninger til sikring af, at økonomiske aktører ved udførelsen af offentlige kontrakter eller koncessioner overholder forpligtelserne vedrørende ligeløn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Hvis det skal forstås, som kommunerne fremadrettet skal sikre, at de økonomiske aktører lever op til direktivets krav, er det KL's opfattelse, at der er sket en udvidelse af kravene i forbindelse med udbud.

Stk. 2: KL forstår det sådan, at stk. 2, kraftigt opfordrer til, at medlemsstaterne indfører regler, der pålægger de ordregivende myndigheder, hvor det er relevant, at indføre sanktioner og opsigelsesbetingelser, der sikrer overholdelse af princippet om ligeløn ved udførelsen af offentlige kontrakter. Ligeledes lægges der op til, at der på medlemsstatsniveau indføres regler, der kan udelukke enhver økonomisk aktør fra deltagelse i en offentlige udbudsprocedure, hvis det på passende vis kan påvises en overtrædelse af de forpligtelser, der lægges ned i forhold til løngennemsigtighed og ligeløn.

KL er af den opfattelse, at hvis der skal indføres nye krav til udbud, bør dette ske via udbudsdirektiverne for at udgå uklarheder i lovgivningen. Det er vigtigt, at kommunerne har politisk rum til selv at fastlægge, hvilke kriterier der skal indgå i et udbud. I afsnittet *Nærmere redegørelse for de enkelte*

Dato: 22. marts 2021

Sags ID: SAG-2020-00113
Dok. ID: 3063755

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 5 af 6

bestemmelser i forslaget fremgår det under redegørelsen af artikel 21, at medlemsstaterne bør træffe passende foranstaltninger, og at de bør sikre, at de økonomiske aktører har lønfastsættelsesmekanismer. KL vil derfor finde det hensigtsmæssigt, hvis "skal" i artikel 21 bliver erstattet med et "bør" eller optimalt udgår af direktivteksten.

Betragtning 44: Det er uklart, hvor langt betragtning 44 rækker. Det fremgår at... *overholde disse forpligtelser for så vidt angår retten til ligeløn bør medlemsstaterne sikre, at de økonomiske aktører ved udøvelsen af en offentlig kontrakt ... har lønfastsættelsesmekanismer...* KL fortrækker at bør udskiftes med et kan. Så det er tydeligt, at det ikke er en forpligtelse for medlemsstaterne at indføre regler for, at de økonomiske aktører har lønfastsættelsesmekanismer.

Ligeledes fremgår det af betragtningen, at medlemsstaterne kan indføre kædeansvar i forhold til overholdelsen af ligelønsprincippet. KL foreslår, at dette slettes og lægges over i de vejledninger/guidelines, EU-Kommissionen udarbejder til brug for udbud.

KL vil ikke anbefale, at der bliver indført en forpligtelse for kædeansvar. Det bør være op til enkelte kommuner at vurdere, hvilke forpligtelser/kriterier der skal indgå i et udbud. Hvis en kommune ønsker at indføre kædeansvar, har kommunen muligheden for at tage konkret stilling til, hvor langt ud kædeansvaret rækker og prisen for kontrol af kædeansvar.

Artikel 22 Viktimisering og beskyttelse mod dårligere behandling

KL er enig i artiklen. Dog må beskyttelsen ikke række så vidt, at de samme arbejdstagere er beskyttet mod tiltag, som er sagligt begrundet i noget helt andet.

Artikel 23 forhold til direktiv 2006/54/EF

KL finder det vanskeligt at gennemskue rækkevidden af denne artikel.

Dato: 22. marts 2021

Sags ID: SAG-2020-00113
Dok. ID: 3063755

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 6 af 6