

Udskriftsdato: 19. december 2025

2007/2 LSF 150 (Gældende)

Forslag til Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Præcisering af princippet om lige løn, definitioner, ophævelse af godtgørelsesloft m.v.)

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 6610-0007

Forslag

til

Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder¹⁾

(Præcisering af princippet om lige løn, definitioner, ophævelse af godtgørelsesloft 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:

»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) (EU-Tidende 2006 nr. 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 for arbejde, 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. 4-6 bliver herefter 3-5.

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, vil stille 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. 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. 4. 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. 5. Der foreligger *sexchikane*, når der udvises 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.

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:

»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 lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten 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, 3. pkt.*, 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.«

§ 2

Loven træder i kraft den 15. august 2008.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

- 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) (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23).

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Lovforslaget gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. 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 2 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 ligebehandling 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 og
- Direktiv 97/80/EF som ændret ved direktiv 98/52/EF om bevisbyrde i sager om forskelsbehandling på grund af 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 minimumsimplicitering, 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 lønklassifikationssystem (§ 1, nr. 2),
- Der indsættes nye eller ændrede definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling, løn, chikane og sexchikane mv. i overensstemmelse med det omarbejdede direktiv, og det indføjes, 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).

3. 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.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

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

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

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

slaget har været sendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) med henblik på en vurdering af, om forslaget skal forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel. CKR vurderer ikke, at forslaget indeholder administrative konsekvenser i et omfang, der berettiger, at lovforslaget bliver forelagt virksomhedspanelet. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Forslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. 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.

9. 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, Akademikerne 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.

10. Sammenfattende skema

Vurdering af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser/ mindre udgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen

Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. 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) (EU-Tidende 2006 nr. 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 2, 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, stk. 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 2, stk. 1, litra b).

Definitionen af løn, som foreslås i indsat i § 1 a, stk. 3, 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 2, stk. 1, litra e).

Definitionen af chikane, som foreslås i indsat i § 1 a, stk. 4, svarer til definitionen i ligebehandlingslovens § 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 2, stk. 1, litra c).

Definitionen af sexchikane, som foreslås i indsat i § 1 a, stk. 5, 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 2, stk. 1, litra d).

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, stk. 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, stk. 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 m.v. 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 pålægges arbejdsgiveren og fastsættes 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, 1. pkt., 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 lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten 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. § 3, stk. 1, 2. pkt., 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 m.v. 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 ligelønslovens § 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 a foreslås klageveje og adgangen til domstolsbehandling præciseret. Det foreslås i § 4, stk. 1, præciseret, 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 denne lov, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt. Ved retslige instanser forstås såvel de civile domstole som Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter.

§ 4 a gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 17. Hvad angår artikel 17, stk. 2, om søgsmålskompetence for foreninger, organisationer og andre juridiske personer, er disse regler allerede implementeret i kraft af gældende regler og praksis med hensyn til henholdsvis mandatarsøgsmål og biintervention. Der henvises i den anledning til Retsplejerådets betænkning nr. 1468/2005, Reform af den civile retspleje IV, Gruppesøgsmål m.v., s. 197f.

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 Landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd, særligt §§ 13-17.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

Lov om lige løn til mænd og kvinder

§ 1. ---.

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. ---.

Stk. 5. ---.

Stk. 6. ---.

§ 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:

»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), (EU-Tidende 2006 nr. 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 for arbejde, 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. 4-6 bliver herefter 3-5.

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, vil stille 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. 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. 4. 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. 5. Der foreligger sexchikane, når der udvises 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.

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, po-

litikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler.«

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

§ 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. ---.

Stk. 3. ---.

§ 3. ---.

Stk. 2. ---.

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. 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 lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten 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, 3. pkt., 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 krænkede, 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.«

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 (omarbejdning)**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 141, stk. 3,
under henvisning til forslag fra Kommissionen,
under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg¹⁾,
efter proceduren i traktatens artikel 251²⁾, og
ud fra følgende betragtninger:

(1) Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår³⁾ og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger⁴⁾ er blevet ændret væsentligt⁵⁾. Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder⁶⁾ og Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn⁷⁾ indeholder ligeledes bestemmelser, der har til formål at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Da der nu foretages yderligere ændringer af direktiverne er det ønskeligt af hensyn til klarheden at foretage 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 De Europæiske Fællesskabers Domstols (i det følgende benævnt »Domstolen«) retspraksis.

(2) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i fællesskabsretten i henhold til traktatens artikel 2 og artikel 3, stk. 2, og Domstolens retspraksis. Disse traktatbestemmelser gør ligestilling mellem mænd og kvinder til en opgave for Fællesskabet og noget, det tilstræber, og pålægger Fællesskabet en positiv forpligtelse til i alle sine aktiviteter at fremme denne ligestilling.

(3) Ifølge Domstolen kan anvendelsesområdet for princippet om ligebehandling af mænd og kvinder ikke indskrænkes til at omfatte forbud mod den forskelsbehandling, som følger af, at den pågældende tilhører det ene eller det andet køn. Som følge af hensigten med princippet og arten af de rettigheder, det søger at sikre, finder det også anvendelse på den forskelsbehandling, der udspringer af den pågældendes kønsskifte.

(4) Traktatens artikel 141, stk. 3, udgør nu et særligt retsgrundlag for at vedtage fællesskabsforanstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder og ligebehandling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

(5) Artikel 21 og 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder forbyder ligeledes forskelsbehandling på grundlag af køn og stadfæster retten til ligebehandling af mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

(6) Chikane og sexchikane er i strid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder og anses for forskelsbehandling på grundlag af køn i dette direktivs forstand. Disse former for forskelsbehandling forekommer ikke kun på arbejdspladsen, men også i forbindelse med adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse. De bør derfor forbydes og være genstand for effektive, proportionelle og afskrækkende sanktioner.

(7) I den forbindelse bør arbejdsgiverne og de ansvarlige for erhvervsuddannelserne tilskyndes til at træffe foranstaltninger til bekæmpelse af alle former for forskelsbehandling på grund af køn og navnlig til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af chikane og sexchikane på arbejdspladsen og ved adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse i overensstemmelse med national ret og praksis.

(8) Princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, der er forankret i traktatens artikel 141 og konsekvent fastholdt i Domstolens retspraksis, udgør et væsentligt aspekt af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder og en afgørende og umistelig del af gældende fællesskabsret, herunder Domstolens retspraksis, vedrørende forskelsbehandling på grund af køn. Der bør derfor fastsættes nærmere bestemmelser om gennemførelsen heraf.

(9) Til vurdering af, om arbejdstagere varetager samme arbejde eller arbejde af samme værdi, bør det i overensstemmelse med Domstolens faste retspraksis fastslås, hvorvidt disse arbejdstagere kan anses for at være i sammenlignelige situationer under hensyntagen til en række faktorer, bl.a. arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår.

(10) Domstolen har fastslået, at ligelønsprincippet under visse forhold ikke kun er begrænset til de situationer, hvor mænd og kvinder udfører deres arbejde for samme arbejdsgiver.

(11) Medlemsstaterne bør fortsat i samarbejde med arbejdsmarkedets parter behandle problemet med de fortsatte kønsspecifikke lønforskelle og den tydelige opdeling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet f.eks. via fleksible arbejdstidsordninger, som gør det muligt for mænd og kvinder at forene familiære og arbejdsmæssige forpligtelser bedre. Dette kan også omfatte rimelige ordninger om forældreorlov, som hver forældre kan udnytte, samt tilgængelige og økonomisk overkommelige børnepasningsfaciliteter og pleje af personer, over for hvem der er forsørgerpligt.

(12) Der bør vedtages særlige foranstaltninger for at sikre, at princippet om ligebehandling gennemføres i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, og for at definere dets anvendelsesområde mere klart.

(13) Domstolen fastslog i sin dom af 17. maj 1990 i sag C-262/88⁸⁾, at alle ydelser, der udbetales i henhold til erhvervstilknyttede pensionsordninger, udgør en del af lønnen som omhandlet i traktatens artikel 141.

(14) Skønt begrebet løn som defineret i traktatens artikel 141 ikke omfatter sociale sikringsydelser, er en pensionsordning for tjenestemænd ifølge fast retspraksis omfattet af princippet om ligeløn, hvis ydelserne i henhold til ordningen udbetales i kraft af ansættelsesforholdet hos den offentlige arbejdsgiver, uanset om en sådan ordning indgår i en almindelig lovpligtig ordning. Ifølge Domstolens domme i sag C-7/93⁹⁾, og C-351/00¹⁰⁾, er den betingelse opfyldt, såfremt pensionen berører en særlig gruppe af arbejdstagere, den direkte afhænger af den tilbagelagte tjenestetid, og den beregnes på grundlag af tjenestemandens senest oppebårne løn. Af klarhedshensyn bør der derfor fastsættes særlige bestemmelser med henblik herpå.

(15) Domstolen har bekræftet, at mens mandlige og kvindelige lønmodtageres bidrag til en ydelsesdefineret pensionsordning er omfattet af traktatens artikel 141, skal det forhold, at der på grund af anvendelse af forskellige aktuarmæssige faktorer for mænd og kvinder ikke indbetales samme arbejdsgiverbidrag inden for rammerne af funderede og ydelsesdefinerede pensionsordninger, ikke bedømmes efter denne artikel.

(16) I tilfælde af ordninger, der er funderede og ydelsesdefinerede, kan visse elementer, såsom konvertering af en del af den periodiske pension til sumydelser, overførsel af pensionsrettigheder, en efterladtepension, der udbetales til en ydelsesberettiget som modydelse for, at forsikringstageren giver afkald på en

del af en pension, eller en nedsat pension, når arbejdstageren vælger at gå på førtidspension, for eksempel være uens, såfremt de uens beløb skyldes anvendelsen af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn, ved iværksættelsen af finansieringen af ordningen.

(17) Ifølge fast retspraksis skal ydelser, der udbetales i medfør af en erhvervstilknyttet social sikringsordning, ikke anses for løn, i det omfang de kan henføres til beskæftigelsesperioder, der ligger forud for den 17. maj 1990, undtagen for arbejdstagere eller deres ydelsesberettigede pårørende, der inden denne dato har anlagt søgsmål eller indbragt en dertil svarende klage i overensstemmelse med den relevante nationale ret. Det er derfor nødvendigt at begrænse anvendelsen af princippet om ligebehandling i overensstemmelse hermed.

(18) Af Domstolens faste retspraksis følger, at Barberprotokollen¹¹⁾ ingen betydning har for retten til at være omfattet af en erhvervstilknyttet pensionsordning, og at den tidsmæssige begrænsning af dommen i sag C-262/88 ikke gælder for retten til at være omfattet af en erhvervstilknyttet pensionsordning. Domstolen har ligeledes fastslået, at nationale regler om søgsmålsfrister i nationale retsforhold kan gøres gældende over for arbejdstagere, der påberåber sig deres ret til at være omfattet af en erhvervstilknyttet pensionsordning, på betingelse af at reglerne ikke er mindre gunstige for søgsmål af denne art end for tilsvarende søgsmål i henhold til national ret, og at de ikke i praksis gør det umuligt at udøve rettigheder tillagt i henhold til fællesskabsretten. Domstolen har desuden fastslået, at den omstændighed, at en arbejdstager kan kræve at blive omfattet af en erhvervstilknyttet pensionsordning med tilbagevirkende kraft, ikke indebærer, at arbejdstageren kan undgå at betale bidrag til ordningen for det tidsrum, der er tale om.

(19) At sikre lige adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse er af afgørende betydning for anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Undtagelser fra princippet bør derfor udelukkende omfatte erhvervsaktiviteter, som på grund af deres særlige karakter eller den sammenhæng, de foregår i, kræver beskæftigelse af en person af et bestemt køn, forudsat at formålet hermed er legitimt og i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

(20) Dette direktiv anfægter ikke foreningsfriheden, herunder retten til at oprette faglige sammenslutninger sammen med andre og til at melde sig ind i faglige sammenslutninger for at forsvare egne rettigheder. Foranstaltninger i overensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, kan omfatte medlemskab af eller fortsat aktivitet i organisationer eller fagforeninger, hvis hovedformål er at fremme princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i praksis.

(21) Forbuddet mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en persongruppe af det ene køn. Sådanne foranstaltninger tillader sammenslutninger af personer af det ene køn, hvis hovedformål er at fremme disse personers særlige behov og at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder.

(22) I henhold til traktatens artikel 141, stk. 4, og for at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere. I betragtning af den nuværende situation og under hensyntagen til erklæring nr. 28 i Amsterdam-traktaten bør medlemsstaterne i første række bestræbe sig på at forbedre kvindernes stilling på arbejdsmarkedet.

(23) Ifølge Domstolens faste retspraksis udgør negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel direkte forskelsbehandling på grund af køn. Sådant forskelsbehandling bør derfor eksplicit være omfattet af dette direktiv.

(24) Domstolen har konsekvent anerkendt, at det er legitimt, for så vidt angår princippet om ligebehandling, at beskytte kvinder på grund af deres biologiske tilstand under graviditet og barsel såvel som via

beskyttelsesforanstaltninger i forbindelse med barsel som et middel til at opnå reel ligestilling. Nærværende direktiv bør derfor ikke anfægte 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 ammer¹²⁾. Dette direktiv bør heller ikke anfægte Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS¹³⁾.

(25) Af klarhedshensyn bør der endvidere eksplicit fastsættes bestemmelser om beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder under barselorlov, navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde, til ikke at få dårligere arbejds- og ansættelsesvilkår, fordi de har taget en sådan orlov, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

(26) I resolution vedtaget af Rådet og arbejds- og socialministrene, forsamlet i Rådet, af 29. juni 2000 om afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd i arbejds- og familieliv¹⁴⁾, opfordres medlemsstaterne til at vurdere muligheden for, at de enkelte retssystemer giver mandlige arbejdstagere ret til personligt at tage fædreorlov, der ikke kan overføres til moderen, idet deres rettigheder, der har tilknytning til arbejdskontrakten, bevares.

(27) Der gælder samme betingelser for medlemsstaternes ydelse til kvinder og mænd af en personlig og ikke-overførbart ret til orlov efter et barns fødsel eller adoption. Det er op til medlemsstaterne selv at afgøre, om de vil give en sådan ret til orlov efter et barns fødsel eller adoption, og at fastlægge andre forhold ud over afskedigelse og tilbagevenden til arbejde, der ligger uden for direktivets anvendelsesområde.

(28) Effektiv gennemførelse af princippet af ligebehandling forudsætter, at medlemsstaterne indfører passende procedurer.

(29) Det er afgørende for en reel gennemførelse af princippet om ligebehandling, at der sørges for relevante retslige eller administrative procedurer til håndhævelse af forpligtelserne i medfør af dette direktiv.

(30) For at sikre, at princippet om ligebehandling kan håndhæves i praksis, er det vigtigt, at der vedtages bestemmelser om bevisbyrden. Som fastslået af Domstolen bør der derfor fastsættes bestemmelser, der sikrer, at bevisbyrden pålægges indklagede, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, undtagen i forbindelse med sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent national instans at undersøge de faktiske omstændigheder. Det skal imidlertid gøres klart, at det fortsat tilkommer den relevante nationale instans at vurdere de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Endvidere overlades det til medlemsstaterne på alle stadier af sagsbehandlingen at indføre bevisregler, som er gunstigere for klager.

(31) For at forbedre den retsbeskyttelse, dette direktiv giver, bør også foreninger, organisationer og andre juridiske personer have beføjelse til, efter nærmere bestemmelser fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for en klager at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar.

(32) Da retten til effektiv retsbeskyttelse er grundlæggende, bør det sikres, at arbejdstagerne fortsat er omfattet af denne beskyttelse selv efter ophør af det forhold, der har givet anledning til den påståede tilsidesættelse af princippet om ligebehandling. En arbejdstager, der forsvare eller afgiver vidneudsagn for en person, som nyder beskyttelse i henhold til dette direktiv, bør nyde samme beskyttelse.

(33) Domstolen har klart fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der tildeles i tilfælde af overtrædelse, være tilstrækkelig i forhold til det tab, den pågældende har lidt. Derfor bør forudgående fastsættelse af et maksimum for en sådan erstatning udelukkes, medmin-

dre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i dette direktivs betydning, er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

(34) For at styrke gennemførelsen af princippet om ligebehandling i praksis bør medlemsstaterne fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og, i overensstemmelse med national praksis, med de ikke-statslige organisationer.

(35) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af handlinger, der strider mod forpligtelserne i henhold til dette direktiv.

(36) Målene for dette direktiv kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; Fællesskabet kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

(37) Med henblik på at skabe bedre forståelse for forskellene i behandlingen af mænd og kvinder med hensyn til ansættelse og beskæftigelse, bør der fortsat udvikles sammenlignelige statistikker opdelt på køn, som skal analyseres og stilles til rådighed på egnede niveauer.

(38) Ligebehandling af mænd og kvinder i ansættelses- og beskæftigelsesspørgsmål kan ikke begrænses til lovgivningsmæssige foranstaltninger. Den Europæiske Union og medlemsstaterne bør derfor fortsat fremme en øget bevidstgørelse om løndiskriminering samt fremme nytænkning og i den forbindelse inddrage alle berørte kræfter, såvel offentlige som private, i størst mulig udstrækning. I den forbindelse kan dialogen mellem arbejdsmarkedets parter yde et vigtigt bidrag.

(39) Forpligtelsen til at gennemføre nærværende direktiv i national ret bør kun omfatte de bestemmelser, hvori der er foretaget indholdsmæssige ændringer i forhold til de tidligere direktiver. Forpligtelsen til at gennemføre de bestemmelser, hvori der stort set ikke er foretaget ændringer, følger af de tidligere direktiver.

(40) Nærværende direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag I, del B, angivne frister for gennemførelse i national ret og anvendelse af direktivet.

(41) I overensstemmelse med punkt 34 i den interinstitutionelle aftale om bedre lovgivning¹⁵⁾ tilskyndes medlemsstaterne til, både i egen og Fællesskabets interesse, at udarbejde og offentliggøre deres egne oversigter, der så vidt muligt viser overensstemmelsen mellem dette direktiv og gennemførelsesforanstaltningerne –

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

AFSNIT I

Almindelige bestemmelser

Artikel 1

Formål

Dette direktiv har til formål at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

I det øjemed indeholder det bestemmelser til gennemførelse af princippet om ligebehandling for så vidt angår:

- a) adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse
- b) arbejdsvilkår, herunder løn
- c) erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Det indeholder endvidere bestemmelser, der skal sikre, at gennemførelsen bliver mere effektiv, ved at der fastsættes relevante procedurer.

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

- a) »direkte forskelsbehandling«: at en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation
- b) »indirekte forskelsbehandling«: at 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 det er hensigtsmæssige og nødvendige
- c) »chikane«: at 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
- d) »sexchikane«: at der udvises 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
- e) »løn«: den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier
- f) »erhvervstilknyttede sikringsordninger«: ordninger, der ikke er omfattet af Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring¹⁶⁾, og som har til formål at sikre arbejdere, uanset om de er lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, inden for en virksomhed eller en gruppe af virksomheder, inden for en erhvervsgren eller inden for en faglig eller tværfaglig branche, ydelser, som skal supplere ydelserne fra de lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse, uanset om medlemskab af disse ordninger er obligatorisk.

2. I dette direktiv omfatter forskelsbehandling:

- a) chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd
- b) instruktion om forskelsbehandling af en person på grund af køn
- c) enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barselorlov som defineret i direktiv 92/85/EØF.

Artikel 3

Positive foranstaltninger

Medlemsstaterne kan opretholde eller vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, for i praksis at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

AFSNIT II

SÆRLIGE BESTEMMELSER

KAPITEL 1

Lige løn

Artikel 4

Forbud mod forskelsbehandling

For samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

KAPITEL 2

Ligebehandling i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger

Artikel 5

Forbud mod forskelsbehandling

Uden at artikel 4 tilsidesættes, må der ikke finde nogen direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grundlag af køn i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, især for så vidt angår:

- a) anvendelsesområdet for sådanne ordninger samt betingelserne for adgang til disse
- b) bidragspligten og beregningen af bidrag
- c) beregningen af ydelserne, herunder ægtefælle- eller forsørgertillæg, og betingelserne for varigheden og bevarelsen af retten til ydelserne.

Artikel 6

Personelt anvendelsesområde

Dette kapitel finder anvendelse på den erhvervsaktive del af befolkningen, herunder selvstændige erhvervsdrivende, arbejdstagere, der midlertidigt er uden arbejde på grund af sygdom, graviditet og barsel, ulykke eller ufrivillig arbejdsløshed, og personer, der søger arbejde, på pensionerede og invalide arbejdstagere samt på disse arbejdstageres ydelsesberettigede pårørende, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

Artikel 7

Materielt anvendelsesområde

1. Dette kapitel finder anvendelse:

- a) på erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der sikrer beskyttelse mod følgende risici:
 - i) sygdom
 - ii) invaliditet
 - iii) alderdom, også i tilfælde af førtidspensionering
 - iv) arbejdsulykker og erhvervssygdomme
 - v) arbejdsløshed
- b) på erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, som vedrører andre sociale natural- eller kontant-ydelser, herunder ydelser til efterladte og familieydelser, såfremt disse ydelser er ydelser, som disse modtager fra arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet.

2. Dette kapitel finder endvidere anvendelse på pensionsordninger for en særlig gruppe af arbejdstagere, f.eks. tjenestemænd, hvis ydelserne i henhold til ordningen udbetales i kraft af ansættelsesforholdet hos den offentlige arbejdsgiver. Dette er ikke til hinder for, at en sådan ordning indgår i en almindelig lovpligtig ordning.

Artikel 8

Udelukkelser fra det materielle anvendelsesområde

1. Dette kapitel gælder ikke for:

- a) individuelle aftaler for selvstændige erhvervsdrivende
- b) enkeltpersonordninger for selvstændige erhvervsdrivende
- c) arbejdstageres forsikringsaftaler, hvori arbejdsgiveren ikke er part
- d) frivillige bestemmelser i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, som tilbydes deltagerne individuelt for at sikre dem:
 - i) supplerende ydelser
 - ii) eller valg af den dato, fra hvilken de normale ydelser til selvstændige erhvervsdrivende skal løbe, eller valg mellem flere ydelser

e) erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, for så vidt ydelserne finansieres af frivillige lønmodtagerbidrag.

2. Dette kapitel er ikke til hinder for, at en arbejdsgiver giver personer, der har nået den alder, hvor de er berettiget til en pension i medfør af en erhvervstilknyttet social sikringsordning, men som endnu ikke er berettiget til den lovbestemte alderspension, en supplerende pension med henblik på at udligne eller tilnærme de samlede ydelser til de ydelser, som modtages af personer af det andet køn, der befinder sig i samme situation, og som allerede har nået den alder, hvor de er berettiget til den lovbestemte pension, indtil modtagerne af denne supplerende pension har nået den lovbestemte pensionsalder.

Artikel 9

Eksempler på forskelsbehandling

1. Bestemmelser, der er i modstrid med princippet om ligebehandling, er bestemmelser, som direkte eller indirekte er baseret på kønnet for så vidt angår fastsættelse af:

- a) hvilke personer der har ret til at deltage i en erhvervstilknyttet social sikringsordning
- b) om deltagelse i en erhvervstilknyttet social sikringsordning er tvungen eller frivillig
- c) forskellige regler vedrørende alder ved indtrædelse i ordningen eller vedrørende krav om minimal beskæftigelsesperiode eller om en minimumsperiode for tilslutning til ordningen, for så vidt angår erhvervelse af ydelser
- d) forskellige regler for tilbagebetaling af bidrag, med undtagelse af hvad der er fastsat i litra h) og j), når arbejdstageren forlader ordningen uden at have opfyldt betingelserne for at få udbetalt langtidsydelse med opsættende virkning
- e) forskellige betingelser for tilkendelse af ydelser eller for begrænsning af disse ydelser til det ene af kønnene
- f) forskellige aldersgrænser for pensionsret
- g) regler, der suspenderer rettigheder eller adgangen til erhvervelse af rettigheder under lovbestemt eller overenskomstmæssig barselorlov eller orlov af familiemæssige årsager, som betales af arbejdsgiveren
- h) forskellige ydelsesniveauer, undtagen i det omfang det er nødvendigt som følge af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn i forbindelse med bidragsdefinerede ordninger; for så vidt angår ordninger, der er funderede og ydelsesdefinerede, kan visse elementer være uens, såfremt de uens beløb skyldes anvendelsen af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn, ved iværksættelsen af finansieringen af ordningen
- i) forskellige bidragsniveauer for lønmodtagerne
- j) forskellige bidragsniveauer for arbejdsgiverne, bortset fra:
 - i) i forbindelse med bidragsdefinerede ordninger, hvis formålet er at gøre størrelsen af pensionsydelse til begge køn ens eller tilnærme dem til hinanden
 - ii) i forbindelse med ordninger, der er funderede og ydelsesdefinerede, når arbejdsgiverens bidrag tager sigte på at sikre finansieringen af udgifterne til disse ydelsesdefinerede ordninger
- k) forskellige normer eller normer, der kun gælder for det ene køn, med undtagelse af hvad der er fastsat i litra h) og j), for erhvervelse eller bevarelse af retten til at få udbetalt ydelser med opsættende virkning, når den pågældende forlader ordningen.

2. Når det overlades til ordningens administrative organer at træffe afgørelse om tilkendelse af ydelser i henhold til dette kapitel, skal de pågældende organer overholde ligebehandlingsprincippet.

Artikel 10

Gennemførelse for så vidt angår selvstændige erhvervsdrivende

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at bestemmelser i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger for selvstændige erhvervsdrivende, der er i modstrid med ligebehand-

lingsprincippet, tages op til revision med virkning fra senest den 1. januar 1993 eller for medlemsstater, hvis tiltrædelse fandt sted efter den dato, på den dato, hvor direktiv 86/378/EØF trådte i kraft på deres område.

2. Dette kapitel er ikke til hinder for, at rettigheder og pligter, som vedrører en periode for medlemskab af en erhvervstilknyttet social sikringsordning for selvstændige erhvervsdrivende, der ligger forud for revisionen af den pågældende ordning, fortsat er undergivet de bestemmelser i ordningen, som var gældende i den pågældende periode.

Artikel 11

Mulighed for udsættelse for så vidt angår selvstændige erhvervsdrivende

Hvad angår selvstændige erhvervsdrivendes erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger kan medlemsstaterne udsætte den obligatoriske gennemførelse af ligebehandlingsprincippet for så vidt angår:

- a) fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner samt de følger, en sådan udsættelse måtte have for andre ydelser:
 - i) enten indtil den dato, på hvilken ligebehandlingen er gennemført i de lovbestemte ordninger
 - ii) eller, senest indtil ligebehandlingen indføres ved et direktiv
- b) efterladtepension, indtil ligebehandlingsprincippet ved fællesskabsretten er indført i de lovbestemte sociale sikringsordninger om dette forhold
- c) anvendelse af artikel 9, stk. 1, litra i), for så vidt angår anvendelse af aktuarmæssige faktorer, indtil den 1. januar 1999 eller for medlemsstater, hvis tiltrædelse fandt sted efter den dato, på den dato, hvor direktiv 86/378/EØF trådte i kraft på deres område.

Artikel 12

Tilbagevirkende kraft

1. Enhver gennemførelsesforanstaltning til dette kapitel, for så vidt angår arbejdstagere, skal dække alle ydelser i medfør af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter den 17. maj 1990 og har tilbagevirkende kraft til denne dato, medmindre arbejdstagerne eller deres ydelsesberettigede pårørende inden denne dato har anlagt søgsmål eller indgivet en dertil svarende administrativ klage i overensstemmelse med national lovgivning. I så fald har gennemførelsesforanstaltningerne tilbagevirkende kraft til den 8. april 1976 og dækker alle ydelser, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter denne dato. For de medlemsstater, der har tiltrådt Fællesskabet efter den 8. april 1976, men før den 17. maj 1990, erstattes denne dato af den dato, på hvilken traktatens artikel 141 blev gældende på deres område.

2. Andet punktum i stk. 1 er ikke til hinder for, at de nationale regler om søgsmålsfrister i nationale retsforhold kan gøres gældende over for arbejdstagere eller deres ydelsesberettigede pårørende, som havde anlagt søgsmål eller indgivet en dertil svarende administrativ klage i overensstemmelse med national lovgivning inden den 17. maj 1990, forudsat at disse regler ikke er mindre gunstige for søgsmål af denne art end for tilsvarende nationale søgsmål, og at de ikke i praksis gør det umuligt at udøve rettigheder tillagt i henhold til fællesskabsretten.

3. For de medlemsstater, der har tiltrådt Fællesskabet efter den 17. maj 1990, og som den 1. januar 1994 var kontraherende parter i aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, ændres datoen den 17. maj 1990 i stk. 1, første punktum, til den 1. januar 1994.

4. For de øvrige medlemsstater, hvis tiltrædelse fandt sted efter den 17. maj 1990, ændres datoen den 17. maj 1990 i stk. 1 og 2 til den dato, på hvilken traktatens artikel 141 blev gældende på deres område.

Artikel 13

Fleksibel pensionsalder

At mænd og kvinder gør krav på en fleksibel pensionsalder på samme vilkår, anses ikke for at være uforeneligt med dette kapitel.

KAPITEL 3

Ligebehandling for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

Artikel 14

Forbud mod forskelsbehandling

1. Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
- c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i traktatens artikel 141
- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

2. Med hensyn til adgangen til beskæftigelse, herunder den dertil førende uddannelse, kan medlemsstaterne fastsætte, at ulige behandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, ikke udgør forskelsbehandling, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet hermed er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

Artikel 15

Tilbagevenden fra barselorlov

En kvinde på barselorlov har efter udløbet af barselorloven ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville have været berettiget til under sit fravær.

Artikel 16

Fædreorlov og adoptionsorlov

Dette direktiv gælder med forbehold af medlemsstaternes ret til at anerkende en særskilt ret til fædreorlov og/eller adoptionsorlov. De medlemsstater, som anerkender en sådan ret, træffer de nødvendige foranstaltninger for at beskytte mandlige og kvindelige arbejdstagere mod afskedigelse på grund af udøvelsen af denne ret, og for at sikre, at de ved afslutningen af en sådan orlov har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at drage fordel af de forbedringer i arbejdsforholdene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

SNIT III

HORISONTALE BESTEMMELSER

KAPITEL 1

Retsmidler og håndhævelse

Afdeling 1

Retsmidler

Artikel 17

Klageadgang

1. Medlemsstaterne sikrer, 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.

2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs 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 dette direktiv.

3. Stk. 1 og 2 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.

Artikel 18

Erstatning eller godtgørelse

Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling på grundlag af køn, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt. En sådan erstatning eller godtgørelse kan ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i dette direktivs betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

Afdeling 2

Bevisbyrde

Artikel 19

Bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet 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 indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klager.

3. Medlemsstaterne kan undlade at anvende stk. 1 i sager, hvor det påhviler en domstol eller den kompetente instans at undersøge sagens faktiske omstændigheder.

4. Stk. 1, 2 og 3 finder endvidere anvendelse på:

- a) situationer, som er omhandlet i traktatens artikel 141 og, for så vidt der er tale om forskelsbehandling på grundlag af køn, i direktiv 92/85/EØF og 96/34/EF
- b) enhver civilretlig eller administrativ procedure inden for den offentlige eller private sektor, som indebærer klageadgang efter den nationale lovgivning til gennemførelse af de i litra a) omtalte foranstaltninger, med undtagelse af udenretlige ordninger, som er frivillige, eller som er fastsat i den nationale lovgivning.

5. Denne artikel finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

KAPITEL 2

Fremme af ligebehandling – dialog

Artikel 20

Ligebehandlingsorganer

1. Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn. Sådanne organer kan indgå som en del af institutioner, der på nationalt plan har til opgave at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.

2. Medlemsstaterne sikrer, at disse organer også har kompetence til:

- a) at bistå ofre for forskelsbehandling i forbindelse med deres klager over forskelsbehandling, uden at det berører de rettigheder, ofrene, foreningerne, organisationerne og andre juridiske personer, jf. artikel 17, stk. 2, har
- b) at foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling
- c) at offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling
- d) på passende niveau at udveksle tilgængelige oplysninger med tilsvarende europæiske organer såsom et fremtidigt europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder.

Artikel 21

Social dialog

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis passende foranstaltninger for at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, herunder for eksempel gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne og praksis i forbindelse med adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse, samt gennem tilsyn med kollektive overenskomster, regler for god opførsel, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.

2. Når det er i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis, tilskynder medlemsstaterne arbejdsmarkedets parter til, uden at det anfægter disses autonomi, at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder, fremme fleksible arbejdsordninger med henblik på at opnå en bedre balance mellem arbejde og privatliv og til på passende niveau at indgå aftaler indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 1 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne aftaler skal overholde bestemmelserne i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.

3. Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne til på organiseret og systematisk vis at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med adgang til beskæftigelse samt i forbindelse med erhvervsuddannelse og forfremmelse.

4. Med henblik herpå skal arbejdsgiverne tilskyndes til med jævne mellemrum at udarbejde hensigtsmæssig information til arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter om ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden.

Denne information kan omfatte en oversigt over andelen af mænd og kvinder på de forskellige organisationstrin, deres løn og lønforskellene samt eventuelle foranstaltninger for at forbedre situationen i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne.

Artikel 22

Dialog med ikke-statslige organisationer

Medlemsstaterne skal tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med deres nationale lovgivning og praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af køn med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

KAPITEL 3

Generelle horisontale bestemmelser

Artikel 23

Overholdelse

Medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- a) at alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) at bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, i individuelle eller kollektive kontrakter eller overenskomster, virksomheders interne reglemler og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, eller andre ordninger erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres
- c) at erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der indeholder sådanne bestemmelser, ikke kan godkendes eller udvides ved administrative foranstaltninger.

Artikel 24

Viktimisering

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 princippet om ligebehandling iagttages.

Artikel 25

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til dette direktiv, og træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt. Sanktionerne, der kan omfatte udbetaling af erstatning til ofret, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen disse bestemmelser senest den 5. oktober 2005, og meddeler hurtigst muligt eventuelle efterfølgende ændringer.

Artikel 26

Forebyggelse af forskelsbehandling

Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne og de ansvarlige for adgang til erhvervsuddannelse til at træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, navnlig chikane og sexchikane på arbejdspladsen, i forbindelse med adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse.

Artikel 27

Minimumskrav

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.

2. Gennemførelsen af bestemmelserne i dette direktiv er under ingen omstændigheder tilstrækkelig grund til at berettigede en nedsættelse af niveauet for arbejdstagerbeskyttelsen på det område, der er dækket af direktivet, uden at dette dog indskrænker medlemsstaternes ret til under hensyn til situationens udvikling at indføre love og administrative bestemmelser, som er forskellige fra dem, der gælder på tidspunktet for direktivets meddelelse, forudsat at direktivets bestemmelser overholdes.

Artikel 28

Forhold til fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser

1. Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og barsel.

2. Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelserne i direktiv 96/34/EF og direktiv 92/85/EØF.

Artikel 29

Integration af kønsaspektet

Medlemsstaterne tager aktivt hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, der er omhandlet i dette direktiv.

Artikel 30

Formidling af oplysninger

Medlemsstaterne sørger for, at de foranstaltninger, der træffes i medfør af dette direktiv, samt de allerede gældende bestemmelser på området bringes til alle berørte personers kendskab på enhver egnet måde, og hvor det er relevant på arbejdsstedet.

AFSNIT IV

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 31

Beretninger

1. Senest den 15. februar 2011 meddeler medlemsstaterne Kommissionen alle de oplysninger, den har brug for til udarbejdelse af en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

2. Uden at det berører stk. 1, meddeler medlemsstaterne hvert fjerde år Kommissionen teksten vedrørende alle foranstaltninger, som de vedtager i medfør af traktatens artikel 141, stk. 4, samt rapporter om disse foranstaltninger og deres gennemførelse. På grundlag af disse oplysninger vedtager og offentliggør Kommissionen hvert fjerde år en beretning, der indeholder en sammenlignende vurdering af alle disse foranstaltninger under hensyntagen til erklæring 28 til Amsterdam-traktaten.

3. Medlemsstaterne vurderer de beskæftigelsesaktiviteter, der henvises til i artikel 14, stk. 2, for under hensyntagen til den sociale udvikling at træffe afgørelse om, hvorvidt det er begrundet at opretholde de pågældende udelukkelse. De giver regelmæssigt, dog mindst hvert ottende år, Kommissionen oplysninger om resultaterne af denne vurdering.

Artikel 32

Revision

Senest den 15. februar 2013 foretager Kommissionen en vurdering af, hvordan dette direktiv fungerer, og foreslår de ændringer, den finder nødvendige.

Artikel 33

Gennemførelse

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 15. august 2008 eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale. Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder råde over et år yderligere for at efterkomme dette direktiv. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at være i stand til at garantere de resultater, der kræves i henhold til dette direktiv. De tilsender straks Kommissionen teksten vedrørende disse foranstaltninger.

Bestemmelserne skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De skal også indeholde oplysning om, at henvisninger i gældende love og administrative bestemmelser til de direktiver, der ophæves ved nærværende direktiv,

gælder som henvisninger til nærværende direktiv. Medlemsstaterne fastlægger reglerne for denne henvisning og affattelsen af den nævnte oplysning.

Forpligtelsen til at gennemføre nærværende direktiv i national ret bør kun omfatte de bestemmelser, hvori der er foretaget indholdsmæssige ændringer i forhold til tidligere direktiver. Forpligtelsen til at gennemføre de bestemmelser, hvori der stort set ikke er foretaget ændringer, følger af de tidligere direktiver.

Medlemsstaterne tilsender Kommissionen de vigtigste nationale bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 34

Ophævelse

1. Med virkning fra den 15. august 2009 ophæves direktiv 75/117/EØF, 76/207/EØF, 86/378/EØF og 97/80/EF uden at dette berører medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag I, del B, angivne frister for gennemførelse i national ret og anvendelse af direktiverne.

2. Henvisninger til de ophævede direktiver betragtes som henvisninger til nærværende direktiv og skal læses i overensstemmelse med sammenligningstabellen i bilag II.

Artikel 35

Ikrafttrædelse

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

Artikel 36

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den 5. juli 2006.

På Europa-Parlamentets vegne

J. Borrell Fontelles

Formand

På Rådets vegne

P. Lehtomäki

Formand

BILAG I

DEL A

Ophævede direktiver med successive ændringer

Rådets direktiv 75/117/EØF	EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19
Rådets direktiv 76/207/EØF	EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40
Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF	EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15

Rådets direktiv 86/378/EØF	EFT L 225 af 12.8.1986, s 40
Rådets direktiv 96/97/EF	EFT L 46 af 17.2.1997, s. 20
Rådets direktiv 97/80/EF	EFT L 14 af 20.1.1998, s. 6
Rådets direktiv 98/52/EF	EFT L 205 af 22.7.1998, s. 66

DEL B

Liste over frister for gennemførelse i national lovgivning og anvendelsesdatoer

(som omhandlet i artikel 34, stk. 1)

Direktiv	Frist for gennemførelse	Anvendelsesdato
Direktiv 75/117/EØF	19.2.1976	
Direktiv 76/207/EØF	14.8.1978	
Direktiv 86/378/EØF	1.1.1993	
Direktiv 96/97/EF	1.7.1997	17.5.1990, for så vidt angår arbejdstagere, undtagen arbejdstagere eller deres ydelsesberettigede pårørende, der inden denne dato havde anlagt søgsmål eller indgivet en dertil svarende administrativ klage i overensstemmelse med national lovgivning. Senest 1.1.1993, for så vidt angår artikel 8 i direktiv 86/378/EØF. Senest 1.1.1999, for så vidt angår artikel 6, stk. 1, litra i), første led, i direktiv 86/378/EØF.
Direktiv 97/80/EF	1.1.2001	22.7.2001, for så vidt angår Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland.
Direktiv 98/52/EF	22.7.2001	
Direktiv 2002/73/EF	5.10.2005	

BILAG II

Sammenligningstabel

Direktiv 75/117/EØF	Direktiv 76/207/EØF	Direktiv 86/378/EØF	Direktiv 97/80/EF	Dette direktiv
–	Artikel 1, stk. 1	Artikel 1	Artikel 1	Artikel 1

–	Artikel 1, stk. 2	–	–	–
–	Artikel 2, stk. 2, første led	–	–	Artikel 2, stk. 1, litra a)
–	Artikel 2, stk. 2, andet led	–	Artikel 2, stk. 2	Artikel 2, stk. 1, litra b)
–	Artikel 2, stk. 2, tredje og fjerde led	–	–	Artikel 2, stk. 1, litra c) og d)
–	–	–	–	Artikel 2, stk. 1, litra e)
–	–	Artikel 2, stk. 1	–	Artikel 2, stk. 1, litra f)
–	Artikel 2, stk. 3 og 4 og artikel 2, stk. 7, tredje afsnit	–	–	Artikel 2, stk. 2
–	Artikel 2, stk. 8	–	–	Artikel 3
Artikel 1	–	–	–	Artikel 4
–	–	Artikel 5, stk. 1	–	Artikel 5
–	–	Artikel 3	–	Artikel 6
–	–	Artikel 4	–	Artikel 7, stk. 1
–	–	–	–	Artikel 7, stk. 2
–	–	Artikel 2, stk. 2	–	Artikel 8, stk. 1
–	–	Artikel 2, stk. 3	–	Artikel 8, stk. 2
–	–	Artikel 6	–	Artikel 9
–	–	Artikel 8	–	Artikel 10
–	–	Artikel 9	–	Artikel 11
–	–	(Artikel 2 i direktiv 96/97/EF)	–	Artikel 12
–	–	Artikel 9a	–	Artikel 13
–	Artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1	–	Artikel 2, stk. 1	Artikel 14, stk. 1
–	Artikel 2, stk. 6	–	–	Artikel 14, stk. 2
–	Artikel 2, stk. 7, andet afsnit	–	–	Artikel 15
–	Artikel 2, stk. 7, fjerde afsnit, andet og tredje punktum	–	–	Artikel 16
Artikel 2	Artikel 6, stk. 1	Artikel 10	–	Artikel 17, stk. 1
–	Artikel 6, stk. 3	–	–	Artikel 17, stk. 2
–	Artikel 6, stk. 4	–	–	Artikel 17, stk. 3
–	Artikel 6, stk. 2	–	–	Artikel 18
–	–	–	Artikel 3 og 4	Artikel 19
–	Artikel 8a	–	–	Artikel 20

–	Artikel 8b	–	–	Artikel 21
–	Artikel 8c	–	–	Artikel 22
Artikel 3 og 6	Artikel 3, stk. 2, litra a)	–	–	Artikel 23, litra a)
Artikel 4	Artikel 3, stk. 2, litra b)	Artikel 7, litra a)	–	Artikel 23, litra b)
–	–	Artikel 7, litra b)	–	Artikel 23, litra c)
Artikel 5	Artikel 7	Artikel 11	–	Artikel 24
Artikel 6	–	–	–	–
–	Artikel 8d	–	–	Artikel 25
–	Artikel 2, stk. 5	–	–	Artikel 26
–	Artikel 8e, stk. 1	–	Artikel 4, stk. 2	Artikel 27, stk. 1
–	Artikel 8e, stk. 2	–	Artikel 6	Artikel 27, stk. 2
–	Artikel 2, stk. 7, første afsnit	Artikel 5, stk. 2	–	Artikel 28, stk. 1
–	Artikel 2, stk. 7, fjerde afsnit, første punktum	–	–	Artikel 28, stk. 2
–	Artikel 1, stk. 1a	–	–	Artikel 29
Artikel 7	Artikel 8	–	Artikel 5	Artikel 30
Artikel 9	Artikel 10	Artikel 12, stk. 2	Artikel 7, fjerde afsnit	Artikel 31, stk. 1 og 2
–	Artikel 9, stk. 2	–	–	Artikel 31, stk. 3
–	–	–	–	Artikel 32
Artikel 8	Artikel 9, stk. 1, første afsnit, og artikel 9, stk. 2 og 3	Artikel 12, stk. 1	Artikel 7, første, andet og tredje afsnit	Artikel 33
–	Artikel 9, stk. 1, andet afsnit	–	–	–
–	–	–	–	Artikel 34
–	–	–	–	Artikel 35
–	–	–	–	Artikel 36
–	–	Bilag	–	–

- 1) EUT C 157 af 28.6.2005, s. 83.
- 2) Europa-Parlamentets udtalelse af 6.7.2005 (endnu ikke offentliggjort i EUT), Rådets fælles holdning af 10.3.2006 (EUT C 126 E af 30.5.2006, s. 33) og Europa-Parlamentets holdning af 1.6.2006 (endnu ikke offentliggjort i EUT).
- 3) EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40. Ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF (EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15).
- 4) EFT L 225 af 12.8.1986, s. 40. Ændret ved direktiv 96/97/EF (EFT L 46 af 17.2.1997, s. 20).
- 5) Se bilag I, del A.
- 6) EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19.
- 7) EFT L 14 af 20.1.1998, s. 6. Ændret ved direktiv 98/52/EF (EFT L 205 af 22.7.1998, s. 66).
- 8) C-262/88: Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group (Sml. 1990 I, s. 1889).
- 9) C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v. G.A. Beune (Sml. 1994 I, s. 4471).
- 10) C-351/00: Pirkko Niemi (Sml. 2002 I, s. 7007).
- 11) Protokol 17 vedrørende artikel 141 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab (1992).
- 12) EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.
- 13) EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4. Ændret ved direktiv 97/75/EF (EFT L 10 af 16.1.1998, s. 24).
- 14) EFT C 218 af 31.7.2000, s. 5.
- 15) EUT C 321 af 31.12.2003, s. 1.
- 16) EFT L 6 af 10.1.1979, s. 24.