



Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Sendt til: bm@bm.dk, ceh@bm.dk og cki@bm.dk  
Ang. j.nr. 2026-267

27. marts 2026

## Høringssvar over udkast til lov om ændring af ligelønsloven

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar over udkast til lov om ændring af ligelønsloven (gennemførelse af løngennemsigtighedsdirektivet).

Høringssvaret er udarbejdet i samarbejde med Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret.

### Overordnede bemærkninger

Danske Advokater forstår formålet med lovforslaget om at implementere løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret.

Lovforslaget rejser imidlertid en række spørgsmål af betydning for retssikkerhed og den praktiske anvendelighed. Vi vil særligt fremhæve følgende:

- Begrebet "lønmodtagerrepræsentant" er uklart og anvendes inkonsistent, hvilket kan skabe usikkerhed om, hvem der skal inddrages, og hvornår der består en pligt hertil
- Flere centrale begreber i lovforslaget er utilstrækkeligt defineret, herunder "andre faktorer" og "bløde færdigheder", hvilket kan give anledning til fortolkningsusikkerhed
- Afgrænsningen af lønbegrebet er uklart, herunder i forhold til bruttoløn, bonus og aktiebase-rede incitamentsordninger, hvilket kan skabe praktiske udfordringer
- Visse processuelle krav er ikke tilstrækkeligt præciseret, herunder tidspunktet for oplysning om løn til ansøgere og håndteringen af uenighed med lønmodtagerrepræsentanter

Efter vores opfattelse er det afgørende, at reglerne udformes klart og forudsigeligt, så der sikres en rimelig balance mellem effektiv håndhævelse og arbejdsgivernes retssikkerhed.

## Generelle bemærkninger

### "Lønmodtagerrepræsentant"

Lovforslaget indeholder en række forpligtelser for en arbejdsgiver til at inddrage en lønmodtagerrepræsentant ligesom lønmodtagerrepræsentanter tillægges rettigheder.

Det fremgår på s. 12 i de indledende bemærkninger til lovforslaget, at arbejdsmarkedets parter i deres forståelsespapir har defineret "lønmodtagerrepræsentanter" som demokratisk valgte tillidsrepræsentanter på den konkrete arbejdsplads.



*Danske Advokater opfordrer til*, at lovteksten ændres, så man bruger betegnelsen tillidsrepræsentant i selve lovteksten, hvis det er det, lovgiver mener, ligesom *Danske Advokater opfordrer til*, at det anføres i bemærkningerne, at der i så fald ikke er nogen pligt til aftale/dialog med andre typer af lønmodtagerrepræsentanter (fx samarbejdsudvalg), herunder på virksomheder, som både har overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede medarbejdergrupper, hvor der i sidstnævnte kategori - sådan som lovudkastet pt. er beskrevet - ikke vil være en pligt eller ret til inddragelse af andre arbejdstagerrepræsentanter i arbejdet med ligelønsreglerne.

Derudover bemærker vi, at det ikke er konsistent, om der står "lønmodtagerrepræsentanten på virksomheden, hvis en sådan findes" (den foreslåede § 1, stk. 3), "lønmodtagerrepræsentant" (men uden angivelse af "hvis en sådan findes" jf. bl.a. § 1 e, stk. 1, og 2 a, stk. 3) eller "lønmodtagerrepræsentanterne" (i flertal).

*Danske Advokater opfordrer til*, at der anvendes konsistent ordvalg i lovteksten, herunder at det fremgår, at forpligtelsen kun gælder, hvis der er valgt lønmodtagerrepræsentanter.

### **Støtte til arbejdsgivere med færre end 250 arbejdstagere**

Det fremgår af direktivets artikel 11 (direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 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) at:

”Medlemsstaterne yder støtte i form af teknisk bistand og uddannelse til arbejdsgivere med færre end 250 arbejdstagere og til de pågældende arbejdstagerrepræsentanter for at lette deres overholdelse af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.”

Dette krav til medlemsstaterne om at yde støtte til mindre arbejdsgivere for at kunne iagttage lovens forpligtelser forekommer ikke iagttaget, da en lignende bestemmelse ikke er reflekteret i forslaget. I lovforslaget peges derimod i bemærkningerne (fx på side 19 øverst) alene på, at der for arbejdsgiverne er metodefrihed ved opfyldelsen af loven, hvad ikke kan betegnes som den foreskrevne støtte i form af teknisk bistand og uddannelse til arbejdsgivere.

*Danske Advokater opfordrer til*, at lovforslaget justeres, så det også kommer til at hjemle den støtte, som medlemsstaterne skal yde i henhold til direktivets artikel 11.

### **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

I det følgende henvises til paragrafferne i ligelønsloven, hvor ikke andet er nævnt.

#### **§ 1, stk. 3**

I forslaget til § 1, stk. 3, 1. pkt., henvises til, at lønstrukturen skal "aftales" med lønmodtagerrepræsentanten på virksomheden.

*Danske Advokater opfordrer til*, at det beskrives, hvad der skal ske, hvis ikke der er enighed mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten om lønstrukturen.

#### **”Andre faktorer”**

I forslaget til § 1, stk. 3, 2. pkt., står, at lønstrukturen skal være baseret på kriterier, der ”... skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling.”



*Danske Advokater opfordrer til, at det i lovbemærkningerne eksemplificeres, hvad der menes med "andre faktorer", samt giver eksempler på, hvornår det er relevant.*

#### *"Bløde færdigheder"*

I forslaget til § 1, stk. 3, 2. pkt., står, at *"Kriterierne skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde... og relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes."* Det er uklart i lovforslaget og dets bemærkninger, hvad der lægges i, at bløde færdigheder ikke må undervurderes.

*Danske Advokater opfordrer til, at det defineres nærmere, hvad der menes hermed, herunder om der menes, at en arbejdsgiver positivt skal have haft forholdt sig til, hvorvidt bløde færdigheder er relevant, når kriterierne fastsættes.*

#### **§ 1 a, stk. 4**

I forslaget til § 1, stk. 4, henvises der til, at begrebet lønniveau fastlægges med udgangspunkt i lønmodtagerens "bruttoløn" eller "bruttotimeløn". I den gældende lovs § 1 a, stk. 3, henvises imidlertid til en definition af "løn". Det giver anledning til forvirring, at der anvendes to forskellige begreber.

*Danske Advokater opfordrer til, at lovteksten ændres, så man konsekvent bruger betegnelsen "løn" eller "bruttoløn"/"bruttotimeløn" i selve lovteksten, hvis det er det, lovgiver mener. Hvis der er forskel på forståelsen af disse to begreber, opfordres man til at indsætte en definition af "bruttoløn"/"bruttotimeløn" i lovteksten.*

*Danske Advokater opfordrer også til, at der ved definitionen af lønbegrebet/lønbegreberne forholdes til, hvorvidt goder som fx medarbejderaktier, aktieoptioner og warrants skal indgå i lønbegrebet, og i givet fald hvordan, når der henses til optjeningsperioder mv., som der typisk er for sådanne ordninger.*

*Danske Advokater opfordrer også til, at det ved definitionen lønbegrebet/lønbegreberne fastlægges, hvordan bonusafklønning periodiseres og indgår i lønbegrebet/lønbegreberne.*

#### **§ 1 c**

Af forslaget til § 1 c, stk. 1, fremgår det, at ansøgere til en stilling skal have information om fx startlønnen eller intervallet herfor.

*Danske Advokater opfordrer til, at det af lovteksten - og ikke kun i bemærkningerne, hvor det anføres at det senest er forud for indgåelse af ansættelseskontrakten - udtrykkeligt fremgår, på hvilket tidspunkt under rekrutteringen, ansøgeren senest skal modtaget oplysningerne, der fremgår af lovforslagets § 1 c, stk. 1. Det bemærkes, at det af forslaget § 2, stk. 2, 2. pkt., fremgår, at arbejdsgivers manglende overholdelse af denne forpligtelse kan medføre betaling af en godtgørelse til ansøgeren, hvorfor der er behov for en klar angivelse af en virksomheds forpligtelser.*

#### **§ 1 e**

Af forslaget til § 1 e, stk. 4, 2. pkt., fremgår det, at arbejdsgiver, hvis en lønmodtager anmoder om præciserende oplysninger om lønniveauer, m.v., skal besvare dette inden "rimelig tid".

*Danske Advokater opfordrer til, at det af lovteksten udtrykkeligt fremgår, hvad der menes med "rimelig tid". Det fremgår af bemærkningernes side 19, at dette som udgangspunkt skal forstås som indenfor fire uger. Denne frist bør fremgå af lovforslaget, ikke mindst fordi arbejdsgivers manglende overholdelse af denne forpligtelse også her kan medføre betaling af en godtgørelse til ansøgeren, jf. forslaget § 2, stk. 2, 2. pkt., og § 3, stk. 5.*



*Danske Advokater opfordrer til*, at det også fremgår af lovteksten, hvor mange gange en lønmodtager, lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn kan anmode om præciserende oplysninger om lønniveauer m.v.

Såfremt der gælder begrænsninger i selve anmodningen fra lønmodtagere om oplysninger efter § 1 c i forhold til hyppighed/antal, opfordrer Danske Advokater til, at det præciseres i lovteksten.

*Danske Advokater opfordrer endeligt til*, at det præciseres i lovtekst eller bemærkninger, hvad opgørelses-tidspunktet for lønniveauet i forhold til en begæring efter § 1 e er. Dvs. skal arbejdsgiver angive det gennemsnitlige lønniveau i "realtid", eller kan der henvises til fx lønredegørelsen, halvårslige eller kvartalsvis opgørelse?

## **§ 2 a**

Det fremgår af forslaget § 2 a, at en lønmodtager, der modtager lønoplysninger, ikke må dele lønoplysningerne (bortset fra egne lønoplysninger).

*Danske Advokater opfordrer til*, at det fremgår af lovteksten, hvordan dette skal håndhæves af arbejdsgiveren, hvis en lønmodtager ikke iagttager forslaget § 2 a, samt hvad sanktionen ved manglende overholdelse overfor lønmodtageren er.

## **§ 2 b**

En arbejdsgiver skal stille oplysningerne i henhold i §§ 1 c, 1 d og 1 e til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov.

*Danske Advokater opfordrer til*, at det præciseres, om det er ethvert tiltag, der skal foretages af arbejdsgiver, eller skal tiltagene tilpasses efter arbejdsgivervirksomhedens størrelse og økonomiske muligheder, jf. princippet i forskelsbehandlingsloven § 2 a, 2. pkt., om, at tilpasningsforanstaltninger ikke gælder, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

## **§ 3, stk. 5**

Det fremgår af forslaget § 3 stk. 5, at en lønmodtager, der efter anmodning ikke modtager lønoplysninger i medfør af § 1 e, kan tilkendes en godtgørelse. Imidlertid fremgår det af bemærkningernes side 18 nederst, at en arbejdsgiver, der ikke kan give oplysningerne, vil skulle begrunde det. Derved fremgår det af bemærkningerne, at arbejdsgiver rent faktisk kan afvise at give lønoplysningerne, og som eksempel herpå anføres, at der fx ikke vil være en ret til oplysninger om det gennemsnitlige lønniveau, hvis der kun er ét køn ansat i den pågældende stillingskategori.

*Danske Advokater opfordrer til*, at det fremgår af lovteksten, at der kan være undtagelser til pligten til at give lønoplysninger, det bør fremgå direkte af lovteksten og ikke blot af bemærkningerne, særligt henset til, at manglende opfyldelse kan medføre betaling af en godtgørelse til lønmodtageren.

*Danske Advokater anbefaler derudover*, at der gives yderligere eksempler på undtagelser til pligten i bemærkningerne.

## **§ 5 a. Opgørelse af ansatte**

Efter den foreslåede § 5 a, skal arbejdsgivere med mindst 100 ansatte udarbejde en lønredegørelse for det forgangne år for lønforskellen mellem kønnene. Det fremgår ikke klart af lovforslaget, hvornår antallet af medarbejdere skal opgøres i forholdet til lønredegørelsen. Er det ved udgangen af kalenderåret,



regnskabsåret, gennemsnit for året og er der noget særligt, der skal tages højde for i forhold til Dansk Statistiks nuværende opgørelsesmetoder.

### **§ 6, stk. 3. Bevisbyrde**

Af lovforslaget til § 6, stk. 3, fremgår det, at der er påvist faktiske omstændigheder, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f.

I forhold til § 1 c, litra b, skal ansøgere til en stilling have oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om... ”de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som finder anvendelse på den pågældende stilling, der påtænkes besat”.

Der er ikke i lovteksten eller bemærkningerne taget stilling til, hvordan tvivl om overenskomstdækning skal forstås i forhold til bevisbyrdebestemmelsen.

Eksempel: En industrivirksomhed ønsker at ansætte en elektriker, og der er tvivl om, hvorvidt elektrikerens kan ansættes på Industriens Overenskomst (indgået mellem DI og CO-industri) eller elektrikeroverenskomsten (indgået mellem Tekniq og 3F). Hvis der efterfølgende opstår et spørgsmål om, hvorvidt der er påvist faktiske omstændigheder, vil det da være et moment i denne vurdering, at elektrikerens ikke er ansat på den korrekte overenskomst?

*Danske Advokater opfordrer til*, at det i bemærkningerne præciseres, om og i givet fald hvilken betydning det har for bevisbyrdevurderingen, at arbejdsgiveren har henvist til en forkert overenskomst i en situation, hvor der er tvivl om, hvilken overenskomst, der skal dække det pågældende arbejde.

Beskriv gerne i bemærkningerne, om det er tilstrækkeligt at henvise til overenskomsten, eller om den fulde tekst skal gengives.

Hvis der er virksomheder, der ikke er overenskomstdækkede, kan der godt være enkelte, der er omfattet af overenskomst – hvad gør man så? Har arbejdsgiver så den fulde bevisbyrde? (problematikken kan fx opstå ved elever eller fleksjobber). I lovforslaget ser det ud til at være tilstrækkeligt, at der er henvist til en forkert overenskomst, hvor der normalt skal findes faktiske omstændigheder.

### **§ 6**

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde ligeløn kan klage til domstolene, jf. ligelønslovens § 6, stk. 1. I lovforslaget foreslås at indsætte to nye stykker efter § 6, stk. 2, i ligelønsloven:

”Stk. 3. Der er påvist faktiske omstændigheder efter stk. 2, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en sådan forskelsbehandling ikke har fundet sted.

Stk. 4. Stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at den manglende efterlevelse af §§ 1 c – e, § 5 a, § 5 b, § 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, var åbenbart uforsættlig og af mindre betydning.”

*Danske Advokater opfordrer til*, at det i bemærkningerne præciseres, hvilke krav, der stilles til arbejdsgiveren i forhold til vurderingen af om den manglende efterlevelse ”var åbenbart uforsættlig og af mindre betydning”.



### **§ 6 c**

Den foreslåede § 6 c er en ny bestemmelse, hvorefter forældelsen for påståede krav for manglende overholdelse af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, afbrydes midlertidig i 6 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen indtræder tidligst 1 år efter det i 1. pkt. nævnte tidspunkt.

*Danske Advokater opfordrer til*, at det i bemærkningerne angives, hvor meget der skal til, for at en arbejdsgiver er gjort bekendt med kravet. Vil det fx være tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren har modtaget en meddelelse om, at arbejdstageren mener at have et krav mod arbejdsgiveren, eller vil arbejdstageren være forpligtet til at konkretisere og opføre kravet for, at arbejdsgiveren kan siges at være bekendt med kravet?

### **§ 7 med tilhørende bemærkninger**

Der står i bemærkningerne, at Beskæftigelsesministeriet at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløns forpligtelser og opgaver fastsættes og reguleres i [samarbejdsaftale] indgået mellem Beskæftigelsesministeriet, DA og FH.

*Danske Advokater opfordrer til*, at det tydeliggøres, hvilke roller FH og DA spiller i arbejdet, oplyser om det skal være neutrale dommere – og hvis ja, bedes det præciseres. Generelt opfordrer vi til, at indholdet af i samarbejdet offentliggøres.

Formuleringen i § 7, stk. 2, nr. 1, er formuleret meget værdiladet, da der står ”bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling”. Det skal her bemærkes, at så længe sagen verserer, er der ikke dokumentation for, at der er tale om ”ofre” – men at de sagtens kan føle og mene, at de har en god sag, som de så med denne hjemmel kan få hjælp til at klage over. Vi opfordrer til, at lovteksten formuleres mindre værdiladet.

*Danske Advokater anbefaler*, at det der tilføjes i samarbejdsaftalen, at oplysningerne stilles lige til rådighed for alle arbejdsgivere.

Det fremgår af lovforslagets side 37, at det nye institut skal have et tæt samarbejde med hovedorganisationerne på det danske arbejdsmarked.

*Danske Advokater opfordrer til*, at det i bemærkningerne præciseres, hvordan dette samarbejde skal foregå, og hvordan det sikres, at interesserne for ikke organiserede arbejdsgivere og arbejdstagere varetages i Arbejdsmarkedets institut for Ligeløn på samme vis som organiserede arbejdsgivere. Derudover opfordrer vi til, at det præciseres yderligere i bemærkningerne til § 7, stk. 4, hvordan oplysningerne offentliggøres, herunder om det sker i anonymiseret form.

### **Ikrafttrædelsestidspunktet**

*Danske Advokater anbefaler*, at der sikres en rimelig implementeringsfrist, så der er mindst 6 måneder til implementering fra lovforslaget er vedtaget, og at de tilhørende vejledninger kommer ud i god tid.

### **Afsluttende bemærkninger**

Danske Advokater står gerne til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Med venlig hilsen

Charlotte Hvid Olavsgaard  
Juridisk konsulent, Danske Advokater