

## Forslag

til

### Lov om lige løn til mænd og kvinder.

Fremsat den 14. november 1975 af *arbejdsministeren*.

**§ 1.** Enhver arbejdsgiver, som har ansat mænd og kvinder på samme arbejdsplads, skal yde dem lige løn for samme arbejde i medfør af denne lov, hvis han ikke i medfør af kollektiv overenskomst er forpligtet hertil over for dem.

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

**§ 3.** Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om ligeløn efter loven, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.

*Stk. 2.* Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 4.** § 3 finder tilsvarende anvendelse på overenskomstområder, hvor lønmodtagerne har krav på ligeløn, men hvor der ikke findes regler om godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretslig vej.

**§ 5.** En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.

**§ 6.** En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde ligeløn efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

**§ 7.** Loven træder i kraft den 1. februar 1976 og har virkning for løn, der vedrører tiden efter lovens ikrafttræden.

**§ 8.** Loven gælder ikke for Færøerne.

### Bemærkninger til lovforslaget.

#### *Almindelige bemærkninger.*

Ifølge Romtraktatens art. 119 er EF's medlemsstater forpligtede til at gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

Imidlertid mente EF-Kommissionen gennem rapporter om tilstanden i de enkelte lande at kunne konstatere, at princippet endnu ikke var fuldt gennemført i nogen af de 9 lande og fremsatte derfor et forslag til direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder.

Arbejdsmin. 1. kt. j. nr. 14/119-2.

95 Fremsatte lovforslag (undt. finans- og tillægsbev.lovforslag).

Dette forslag blev vedtaget af Ministerrådet den 10. februar 1975. Direktivet, der er optrykt som bilag til lovforslaget, indeholder følgende hovedprincipper:

1) En overførelse af princippet i art. 119 til de nationale lovgivninger på en sådan måde, at et retskrav om ligeløn af den enkelte borger kan gøres gældende ved de nationale retslige instanser (art. 1 og 2).

2) Afskaffelse af diskriminerende bestemmelser (art. 3 og 4).

3) Beskyttelse af arbejdstagere, der gør indsigelse over for krænkelse af princippet (art. 5).

4) Sikring af at ligelønsprincippet overholdes og passende information om ligelønsprincippet (art. 6 og 7).

Gennemførelsen af ligeløn i Danmark er sket i flere etaper:

Ved lov af 4. marts 1921 indførtes lige adgang for mænd og kvinder til tjenestestillinger og hverv i staten og kommunerne. De to eneste undtagelser var militære stillinger og hverv samt præsteembeder. Den sidste undtagelse ophævedes ved lov af 4. juni 1947.

For så vidt angår det private arbejdsmarked, ratificerede Danmark i 1960 ILO-konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere, hvorefter medlemsstaterne skal fremme og sikre gennemførelsen af ligeløn i overensstemmelse med de fremgangsmåder, der anvendes ved lønfastsættelsen. På denne baggrund og efter opfordringer fra regeringen søgte arbejdsmarkedets parter igennem 1960'erne en gradvis gennemførelse af ligelønsprincippet. Omkring midten af 1960'erne gennemførtes ligelønsprincippet således inden for HK-området, slagterierne og tobaksindustrien.

Mæglingforslaget fra 1971 medførte en *tilnærmedelse* mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres grundlønninger, og ved vedtagelsen af mæglingforslaget i 1973 gennemførtes ligeløn for det område, der dækkes af LO og Dansk Arbejdsgiverforening.

Da de principper, der følges på dette område, i vidt omfang får virkning både på andre overenskomstområder og på områder, der ikke er reguleret ved overenskomst, kan man gå ud fra, at ligelønsprincippet er gennemført i Danmark. På den anden side har EF-Kommissionen utvivlsomt ret i, at ikke alle har et formelt krav på ligeløn, som kan håndhæves ad retslig vej.

Lovforslaget tilsigter at råde bod på denne mangel, således at Danmark herefter skulle opfylde de krav, direktivet stiller. Forslaget er imidlertid udformet således, at det ikke går ud over dette formål, idet det er et hovedprincip, at hvor ligelønnen har hjemmel i kollektive overenskomster, sker der ved forslaget ingen ændring i denne retstilstand. Spørgsmålet om lønfastsættelsen, herunder ligeløn, vil derfor fortsat primært være overladt til arbejdsmarkedets parter, hvilket bl. a. indebærer, at krav på lige løn skal rejses ved de fagretslige instanser.

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.*

#### Til § 1.

Som omtalt i de almindelige bemærkninger, er det et hovedprincip for forslaget, at det ikke må gribe

ind i eller overlapse det eksisterende arbejdsretlige system. Lønmodtagere, som allerede har krav på ligeløn i medfør af en kollektiv overenskomst, er derfor ikke omfattet af forslaget.

Efter sædvanlig overenskomstmæssig praksis forpligter en arbejdsgiver sig ved indgåelsen af en overenskomst til også at yde ligeløn til eventuelle ansatte, der ikke måtte være medlemmer af det pågældende forbund. I sådanne tilfælde er det imidlertid alene forbundet, der i anledning af en overtrædelse af overenskomsten kan rejse krav om, at en eventuel løndifference indbetales *til forbundet*, medens de pågældende lønmodtagere selv ikke har noget krav i medfør af overenskomsten.

Sådanne lønmodtagere vil derfor i stedet kunne rejse krav om ligeløn efter loven på samme måde som lønmodtagere hos arbejdsgivere, der ikke har indgået eller er omfattet af en kollektiv overenskomst overhovedet.

Kun ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver er omfattet af bestemmelsen.

Det vil endvidere i de heromhandlede tilfælde, hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, være umuligt for en domstol at tilvejebringe noget sikkert sammenligningsgrundlag for lønnen, medmindre de pågældende lønmodtagere er beskæftiget på *samme arbejdsplads*. Dette er præciseret i forslaget.

I direktivets art. 1 udtales, at der skal ydes ligeløn „for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi“. I forbindelse med vedtagelsen af direktivet tog Danmark imidlertid et forbehold om, at man — af klarhedsgrunde — i den danske folgelovgivning alene ville anvende udtrykket „samme arbejde“, der (ligesom udtrykket „ligeløn“) er det samme, der anvendes i de kollektive overenskomster.

Særligt hvad angår udtrykket „samme arbejde“, er dette i Danmark hidtil — bl. a. af de implicerede organisationer — blevet fortolket så bredt, at en tilføjelse af direktivets udtryk ikke ville indebære nogen reel udvidelse af området for ligeløn i Danmark.

I de få tilfælde, hvor der ved en jobklassificering er tillagt et arbejde samme værdi som et andet, vil det helt naturligt være omfattet af bestemmelserne om ligeløn.

Uanset at sager om ligeløn kan rejses ved to forskellige instanser (henholdsvis de almindelige domstole og de fagretslige instanser, alt efter om sagen rejses i medfør af loven eller i medfør af en kollektiv overenskomst, jfr. i øvrigt bemærkningerne til § 6), skulle overensstemmelsen i ordvalg endvidere kunne medvirke til, at der kan dannes en ensartet praksis.

#### Til § 2.

Såfremt der i en aftale findes bestemmelser, der strider mod ligelønsprincippet, er aftalen for så vidt ugyldig, som lønmodtageren uanset disse bestemmelser har krav på ligeløn, jfr. også bemærkningerne til § 5.

#### Til §§ 3 og 4.

Bestemmelserne, der er nødvendige til opfyldelse af direktivets art. 5, vedrører først og fremmest det ikke-overenskomstdækkede område, dvs. det samme område, som er omfattet af § 1.

På dette område er en del lønmodtagere allerede i dag beskyttet mod urimelig afskedigelse af funktionærlovens § 2 b, og principielt vil en funktionær kunne vælge, om han vil søge godtgørelse efter den foreslåede bestemmelse eller efter funktionærloven. Forslagets § 3 er imidlertid formuleret således, at der ikke skulle kunne blive nogen reel forskel i retstilstanden.

På det overenskomstdækkede område vil lønmodtagerne hyppigt være beskyttet mod urimelig og usaglig afskedigelse gennem regler om godtgørelse, jfr. således Hovedaftalen af 1. november 1973 mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening. (Det bemærkes, at Hovedaftalens udtryk „erstatning“ i denne forbindelse betyder det samme som „godtgørelse“). Det kan imidlertid også forekomme, at lønmodtagernes overenskomstmæssige krav på ligeløn ikke eller kun utilstrækkeligt er beskyttede mod urimelig eller usaglig afskedigelse.

Af hensyn til disse tilfælde foreslås bestemmelsen i § 4.

Den omstændighed, at bestemmelsen griber ind på et i øvrigt overenskomstdækket område, gør det naturligt at gøre de fagretslige instanser kompetente til at tage stilling også til dette krav. Såfremt en sådan sag skulle blive rejst for arbejdsretten, må det formentlig antages, at sagen vil blive henvist til faglig voldgift.

#### Til § 5.

Bestemmelsen indebærer bl. a., at den omstændighed, at en lønmodtager i en periode ikke har fået ligeløn efter lovens § 1, i intet tilfælde kan fortolkes, som om han stiltiende har givet afkald på sin ret.

#### Til § 6.

For tydelighedens skyld foreslås det udtrykkeligt at fastslå, at krav om ligeløn efter loven henhører under de almindelige domstole.

Såfremt et krav om ligeløn ikke rejses i medfør af loven, men i medfør af en kollektiv overenskomst, skal det derimod behandles på den for overenskomstmæssige krav sædvanlige måde, dvs. ad fagretslig vej.

#### Til § 7.

Ifølge direktivets art. 8 skal folgelovgivning træde i kraft senest 1 år efter direktivets officielle kundgørelse, som fandt sted 10. februar 1975.