

formationer om arbejdet, løn og lønvilkår og om oplæring og anciennitet.

Oplysningerne om løn m.v. skal derfor også omfatte, hvilke kriterier et personligt tillæg er fastsat efter, og hvordan disse kriterier er anvendt.

Arbejdsgiveren har ligeledes oplysningspligt om den pågældende gruppes lønstatistik, ligesom oplysningspligten omfatter arbejdstider, herunder f.eks. tiden, der medgår ved forskellige opgaver og arbejdsfunktioner.

Til nr. 5

Forslaget pålægger arbejdsgiveren bevisbyrden i ligelønssager.

Ved lønmæssig forskelsbehandling påhviler det således arbejdsgiveren at godtgøre, at der er objektive ikke kønsmæssige grunde til forskelsbehandlingen.

Forslaget tilsigter at leve op til de EF-retlige bevisbyrderegler, som er udtrykt i præmisserne til EF-Domstolens dom i Danfoss-sagen (sag nr. 109/88):

»Endelig bemærkes, at i henhold til ligelønsdirektivets artikel 6 skal medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale forhold og deres retssystemer træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre gennemførelsen af ligelønsprincippet og drage omsorg for, at der findes effektive midler, der gør det muligt at påse, at princippet overholdes. Det effektivitetshensyn, der ligger til grund for direktivet, må føre til at fortolke det således, at der skal gennemføres ændringer i de nationale bevisbyrderegler i de særlige situationer, hvor sådanne ændringer er nødvendige for en effektiv gennemførelse af ligebehandlingsprincippet.«