

»Stk. 6. Repræsentanter for Ligestillingsrådet og de i stk. 5 nævnte særligt sagkyndige kan til brug for behandlingen af konkrete sager besigtige arbejdets udførelse på de implicerede virksomheder, hvis der indgås en aftale med virksomheden herom.«

Til § 2

2) Nr. 2 affattes således:

»2. I § 1 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ses ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.«

Stk. 3 bliver herefter stk. 4.«

3) Den under nr. 3 foreslåede affattelse af § 3, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Dette gælder dog ikke, hvis afskedigelsen finder sted mere end 1 år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om ligeløn.«

4) I den under nr. 3 foreslåede affattelse af § 3, stk. 3, indsættes i 1. pkt. efter »påstand herom« ordene: », medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.«

5) Nr. 4 affattes således:

»4. I § 5 a indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige oplysninger, der giver mulighed for at vurdere, om loven er overholdt. Såfremt oplysninger omhandler enkeltpersoners lønforhold, skal de pågældende have meddelelse om, at oplysningerne er givet, og oplysningerne skal behandles fortroligt.«

Bemærkninger

Til nr. 1

Udtrykket »der indgås en aftale med virksomheden herom« indebærer, at arbejdsgiveren kan modsætte sig besigtigelse på virksomheden. Hvis det viser sig, at virksomhederne mod forventning modsætter sig anmodning om besigtigelse, vil flertallet tage spørgsmålet op til fornyet overvejelse.

Til nr. 2

For at undgå fortolkningstvivl og risiko for modsætnings slutninger foreslås det foreslåede § 1, stk. 3, præciseret og forenklet som anført.

Til nr. 3

Der foreslås indsat en begrænsning i lønmodtagerens procesfordel, idet den bevisbyrde, der i afskedigelsessager, hvor der er fremsat krav om lige løn, påhviler arbejdsgiveren, tidsmæssigt begrænses ved, at der indsættes en frist på 1 år i bestemmelsen. Der bør være en vis tidsmæssig sammenhæng mellem fremsættelsen af kravet om lige løn og en eventuel afskedigelse. I modsat fald vil lønmodtageren altid kunne påstå, at arbejdsgiveren har afskedit pågældende, fordi kravet om lige løn er fremsat. Er der gået flere år fra fremsættelsen af kravet og afskedigelsen, taler meget for, at det er andre grunde end fremsættelse af kravet om lige løn, der har fremkaldt afskedigelsen.

Til nr. 4

Der foreslås indsat en tilsvarende bestemmelse som i ligebehandlingslovens § 16, stk. 1. Bestemmelsen går ud på, at hvis arbejdsforholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren er ødelagt, bør lønmodtageren ikke have ubetinget krav på genansættelse, hvorimod godtgørelse for afskedigelsen fortsat vil være til stede. Det foreslås derfor, at bestemmelsen formuleres, så der forbliver en mulighed for ophævelse af ansættelsesforholdet, hvis det findes åbenbart urimeligt at opretholde det.

Til nr. 5

Ændringsforslaget sikrer, at personlige oplysninger ikke misbruges.