

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Der er i denne Folketingssamling fremsat lovforslag om ændring af bl.a. lov om lige løn til mænd og kvinder (L 78, fremsat den 1. november 2000). Med det foreliggende lovforslag foreslås en ændring i en af de samme bestemmelser, som i lovforslag L 78. Der er i øvrigt ikke nogen indholdsmæssig sammenhæng imellem de to lovforslag.

Ligelønsloven blev vedtaget i 1976 og lovens hovedformål er at forhindre forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

Kravet om en gennemskuelig lønfastsættelse blev indarbejdet i loven i 1992 med lov nr. 374 af 20. maj 1992. Med lovændringen levede man op til de EU-retlige bevisbyrdegrer, som bl.a. fremgår af Danfoss-sagen, domstolens dom af 17. oktober 1989, sag 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening for Danfoss A/S, (Saml. 1989 s. 3199).

Det foreliggende lovforslag fortsætter og udvider denne linie om større åbenhed omkring lønfastsættelse. Det har gennem årene været kritiseret, at adgangen til lønoplysninger ikke har været tilstrækkelig til at vurdere, om en ligelønssag kunne rejses. Dette forhold har sat spørgsmålstegn ved ligelønslovens effektivitet.

Da lønforskellene mellem kvinder og mænd stadig er store understreges det bl.a. fra en række lønmodtagerorganisationers side, at adgang til lønoplysninger på et tidligt tidspunkt i forløbet er afgørende for en effektiv anvendelse af ligelønsloven.

Lovforslaget giver de tillidsrepræsentanter og fagforbund, der ønsker at arbejde aktivt med nedbringelse af lønforskellen mellem kvinder og mænd, bedre redskaber hertil.

Lovforslaget indeholder to hovedelementer:

1. En ret for lønmodtagere til at videregive egne lønoplysninger til enhver.
2. En forpligtelse for virksomheder til at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker på anmodning.

1. Udlevering af egne lønoplysninger

Det foreslås, at der i ligelønsloven indsættes en bestemmelse om, at lønmodtagere altid har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold til enhver. Bestemmelsen skal først og fremmest fastslå, at såkaldte »fortrolighedsklausuler«, hvormed arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren ikke at videregive eller i øvrigt gøre nogen bekendt med lønoplysninger, ikke er lovlige.

Efter gældende ret er en lønmodtagers muligheder for at udlevere egne lønoplysninger undergivet principperne om almindelig tavshedspligt eller pligt over for arbejdsgiveren til diskretion. Ved bedømmelse af en ansats frihed til at ytre sig om sin løn, skal udgangspunkt tages i den arbejdsretlige grundsætning om den ansattes loyalitetsforpligtelse. Den ansatte må ikke unødigt tilføje arbejdsgiveren skade. Den nærmere udformning af princippet kan variere fra sag til sag.

Udgangspunktet kan måske siges at være, at lønmodtageren kun har ret til at videregive informationer, der er harmløse, men at udveksling (herunder til interesseorganisation) af informationer om lønvilkår formentlig altid kan ske, idet der ikke kan siges at være nogen saglig diskretionsforpligtelse i forhold til løn. Der antages således allerede nu at eksistere en adgang til at videregive egne lønoplysninger til en organisation - og formentlig også til at diskutere løn på arbejdspladsen.

Efter funktionærlovens § 10 kan funktionærer give oplysninger om egne løn- og arbejdsvilkår til deres organisationer. Bestemmelsen om adgangen til at videregive lønoplysninger til en organisation antages ikke at kunne benyttes til at forbyde funktionærer at diskutere lønoplysninger på virksomheden/blandt de ansatte. Arbejdsgiveren kan således ikke afskedige en ansat, fordi denne har diskuteret egne (og evt. andres) løn på virksomheden.

2. Lønstatistik

Arbejdet med at belyse årsagerne til eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder på den enkelte virksomhed har hidtil været hæmmet af, at lønmodta-