

på ligelønsområdet, hvilket betyder, at kønsperspektivet skal indarbejdes i al planlægning og forvaltning, herunder i offentlige lønpolitikker m.v. Bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens § 1 a og gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs horisontale bestemmelse i artikel 29 om integration af kønsaspektet.

Til nr. 4

Det foreslås indsat som ny § 2, stk. 2, at en lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen pålægges arbejdsgiveren og fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Ligelønsloven har ikke hidtil indeholdt en bestemmelse om godtgørelse ved overtrædelse af princippet om lige løn, men alene krav på udligning af lønforskellen. Retsudviklingen og de nu horisontale bestemmelser i det omarbejdede ligestillingsdirektiv har omvendt skabt et behov herfor – også for at efterleve kravet om, at enhver medlemsstat skal fastsætte effektive sanktioner, der virker afskrækkende. Godtgørelse er i øvrigt en almindeligt anvendt sanktion ved implementering af direktiver, der fastlægger arbejdsvilkår og rettigheder for lønmodtagere. Der kan særligt henvises til ligebehandlingslovens §§ 14, 15, stk. 2, og 16, stk. 2. Godtgørelsesniveauet i ligebehandlingsloven varierer i de enkelte bestemmelser, men godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Bestemmelsen gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 18.

Til nr. 5

Det foreslås i § 3, stk. 1, 1. pkt., præciseret, at en arbejdsgiver ikke må afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1. Bestemmelsen er en videreførelse af den hidtidige § 3, stk. 1, dog således at den nuværende beskyttelse i stk. 1 udvides til ikke blot at gælde mod afskedigelse, men også mod enhver anden ugunstig behandling eller følge (repressalie) i de situationer, hvor der er fremsat krav om lige løn. § 3, stk. 1, 2. pkt., er uændret i forhold til den nuværende bestemmelse.

Som udgangspunkt er alle former for ugunstig behandling og følge herefter omfattet, hvilket udover afskedigelse kan være degradering, forflyttelse, chikane m.v. Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor sagen formelt indbringes for en domstol eller anden myndighed, hvor forholdet mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager eller dennes repræsentant tager kontakt til fagforening eller advokat om forholdet. EF-Domstolen har endvidere fastslået, at retten til en effektiv retsbeskyttelse på ligebehandlingsdirektivets område er grundlæggende, og at også dispositioner, som træffes efter ansættelsesforholdets ophør kan være omfattet. Se hertil Coote-sagen (sag C-185/97), hvor retsbeskyttelsen også omfattede dispositioner efter ansættelsen, når det var en reaktion på en retssag anlagt mod arbejdsgiveren, og når det tilsigtede at lægge hindringer i vejen for den afskedigede lønmodtagers bestræbelser på at finde et nyt arbejde. Bestemmelsen svarer til § 15, stk. 1, i ligebehandlingsloven og gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 24.

Til nr. 6

Efter de gældende regler kan godtgørelsen i forbindelse med afskedigelse på grund af overtrædelse af ligelønslovens § 3, stk. 1, ikke overstige 78 ugers løn. Det foreslås, at den fastsatte maksimumsgrænser for godtgørelsen ophæves. Godtgørelsen skal fortsat fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder og med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip. Forslaget om at ophæve maksimumsgrænser for godtgørelsen skyldes alene, at EF-Domstolen har fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der i tilfælde af dets overtrædelse tildeles den lønmodtager, der har været udsat for forskelsbehandling, være tilstrækkelig i forhold til det tab, den pågældende har lidt. EF-Domstolen har således understreget, at forudgående fastsættelse af et maksimum kan udelukke en effektiv erstatning. Der henvises til den tilsvarende ændring af §§ 15, stk. 2, og 16, stk. 3, i ligebehandlingsloven, jf. lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.

Til nr. 7

I forslaget til ny § 4 a foreslås klageveje og adgangen til domstolsbehandling præciseret. Det foreslås i § 4, stk. 1, præciseret, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser kan indgi-