

De kommende regler om løngennemsigtighed

Nye EU-regler om løngennemsigtighed vil i 2026 få stor betydning for arbejdsgivere, og allerede nu kan virksomheder tage de første skridt.

De kommende regler om løngennemsigtighed forventes at træde i kraft i Danmark senest den 7. juni 2026. Men de danske regler er endnu ikke vedtaget. De kommende regler udspringer af et EU-direktiv.

Formålet med EU-direktivet er at fjerne lønforskellen mellem kvinder og mænd.

Her under er beskrevet, hvad vi *forventer* vil komme med de nye regler. De endelige regler afventer den danske implementering ved lov.

Løngennemsigtighed ved rekruttering

Ved ansættelse bliver arbejdsgivere forpligtet til at informere jobansøgere om startløn eller løninterval for stillingen enten i jobannoncen eller forud for selve jobsamtalen. Derudover bliver det forbudt at spørge kandidater om deres nuværende eller tidligere lønforhold.

Arbejdsgiver skal udforme lønstrukturer

Alle virksomheder skal fremadrettet kunne opdele deres forskellige stillinger i grupper, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Sådan kan du griber opgaven an

- Dan jer et overblik over overordnede kategorier i virksomheden, overenskomstdækkede, funktionærlignende, ikke-overenskomstdækkede, funktionæransatte, ledere mv.
- Lav derefter en liste over titler i jeres virksomhed. Beskriv, hvad der ligger i de forskellige titler.
- Lav overordnede og ensartede funktionsbeskrivelser for de forskellige niveauer/roller.
- Lav efterfølgende nogen kasser, hvor nogen titler/funktioner samles.

DISCO-koder (arbejdsfunktionskode kan ikke bare bruges, idet disse laves ud fra jobfunktioner og kvalifikationer, men de tager ikke hensyn til anciennitet, præstation og ansvarsniveau.

Desuden skal virksomhederne lave objektive kønsneutrale kriterier til brug for løndannelsen på virksomheden. Udarbejd en lønpolitik, der beskriver, hvordan man i virksomheden fastsætter løn.

Heri skal indgå objektive kriterier for lønfastsættelse, lønregulering og forfremmelse. Disse kriterier skal være tilgængelige for medarbejderne. Kriterierne kan f.eks. være anciennitet, faglighed, færdigheder, indsats, ansvar, arbejdsvilkår mv.

Krav om rapportering for virksomheder over 100 ansatte

Disse regler forventes at træde i kraft fra 2027.

De nye regler pålægger virksomheder med flere end 100 ansatte at udarbejde en lønredegørelse (rapport) om lønforskellen mellem mænd og kvinder i virksomheden.

For virksomheder med mellem 100 og 149 medarbejdere vil kravet først gælde fem år efter, at direktivet er implementeret i Danmark (dvs. forventeligt fra 2031), og derefter hvert tredje år.

For virksomheder mellem 150 og 249 ansatte skal lønforskellen rapporteres hvert tredje år. For virksomheder med mere end 250 ansatte skal lønforskellen rapporteres hvert år.

Hvis rapporten viser en lønforskel på mere end 5 pct. mellem mænd og kvinder, og virksomheden ikke kan begrunde forskellen i objektive kønsneutrale forhold (f.eks. kompetencer og performance), skal virksomheden i samarbejde med medarbejderrepræsentanter foretage et fælles løneftersyn og lave en handlingsplan.

Begrebet virksomhed, er det samme som virksomheder anvender i dag i ifht. lønstatistik/lønredegørelse dvs. CVR.nr. (den juridiske enhed).

Udvidet ret til lønoplysninger

Med de nye regler får ansatte ret til at modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau samt oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Ved upræcise og ufuldstændige oplysninger, kan den ansatte anmode om yderligere og rimelige præciseringer fra arbejdsgiveren.

Derudover skal virksomheden årligt informere de ansatte om deres ret til at modtage disse oplysninger, og oplyse hvordan de ansatte modtager oplysningerne.

Vær opmærksom på, at løn både kan være penge men også naturalier, som en medarbejder modtager fra virksomheden som led i sit arbejde.

Bevisbyrde

Direktivet opererer med *en delt bevisbyrde* og *en skærpet delt bevisbyrde*.

Dette betyder, at når arbejdstager påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at forskelsbehandling har fundet sted, påhviler det arbejdsgiver at bevise, at dette ikke er tilfældet. Dette er kendt som den delte bevisbyrde.

Hvis arbejdsgiver ikke opfylder forpligtelserne i direktivets art. 5, 6, 7, 9 og 10, som alle omhandler arbejdsgivers informationsforpligtelser, så tipper bevisbyrden over på arbejdsgiver, som skal bevise at forskelsbehandling ikke er sket. Der er således skærpet delt bevisbyrde for disse dele af direktivet.

Sådan forbereder du dig

Selvom den danske lovgivning om løngennemsigthed endnu ikke er vedtaget, kan man godt begynde at forberede sig som virksomhed. Du kan:

- Lav kategorier af medarbejdere – samme arbejde eller arbejde af samme værdi
- Lav kriterier for løndannelse.

- Afdæk om der allerede i dag er problemer med lønforskelle inden for samme kategori

Medlemmer kan kontakte Danske Anlægsgartnere for nærmere rådgivning vedrørende de kommende regler om løngennemsnitlighed eller andre ansættelsesretlige spørgsmål. Ring til vores jurister på tlf. 33 860 860 eller skriv til jura@dag.dk.