



Ligelønsloven

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder
LBK nr. 156 af 22. februar 2019, Beskæftigelsesministeriet

Hvorfor er denne lov aktuel?

Ligelønsloven er den danske gennemførelse af ligelønsprincippet i artikel 157 TEUF og direktiv 2006/54/EF. Det er præcis denne lov, der ændres, når EU's løngennemsigtighedsdirektiv, direktiv (EU) 2023/970, gennemføres i dansk ret med forventet virkning fra 1. januar 2027.

Læs vores gennemgang af de nye regler, frister og sanktioner her:

[LØNSAGER: Du skal offentliggøre løn i 2027 og bøderne er uden loft if. Løngennemsigtighedsdirektivet](#)

§ 1

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

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

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

Stk. 5. Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

§ 1 a

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

Stk. 4. Der foreligger chikane, når der udvises uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 5. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 6. Chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 7. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

§ 1 b

Offentlige myndigheder har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler.

§ 2

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

Stk. 2. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

§ 3

En arbejdsgiver må ikke 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 og 2, og § 5 b.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4

§ 3 finder tilsvarende anvendelse på overenskomstområder, hvor lønmodtagerne har krav på lige løn, herunder lige lønvilkår, men hvor der ikke findes regler om godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 4 a

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 indgive klage til retslige instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til denne lov, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

§ 5

En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.

§ 5 a

Danmarks Statistik sender hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for det foregående år for hele eller dele af virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik til virksomheden, når indberetningen gør det muligt. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte lønstatistik, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3.

Stk. 2. En virksomhed skal inden den 31. december hvert år selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for det foregående år til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder, når virksomheden i det foregående år beskæftigede mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3, og

1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation eller

2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

Stk. 3. Kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 og 2 skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.

Stk. 4. Udarbejder virksomheden selv kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 5. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 6. Indgår virksomheden en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt., og stk. 2 til 4 ikke anvendelse. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1 til 3 år og skal

senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5 b

En lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, har ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.

§ 6

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6 a

Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren udarbejder hvert tredje år en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

§ 6 b

Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 1, 2 eller 5.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

§ 7

Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

§ 8

Loven træder i kraft den 9. februar 1976 og har virkning for løn, der vedrører tiden efter lovens ikrafttræden.

§ 9

Loven gælder ikke for Færøerne.

Kilde:	Retsinformation, Beskæftigelsesministeriet, Morten Jensen, Advokat og Revisor Samvirket, AORS.DK
Kildelink:	https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/156
Artikel:	https://metropolinternational.com/loensager-du-skal-offentligegoere-loen-i-2027-og-boederne-er-uden-loft-jf-lo-engennemsigtighedsdirektivet/
Emner:	Ligelønsloven, Ligeløn, Løngennemsigtighed, LBK nr. 156 af 22. februar 2019, Direktiv (EU) 2023/970, Direktiv 2006/54/EF, Artikel 157 TEUF, Kønsopdelt lønstatistik, DISCO, Ansættelsesret
Copyright:	© 2026 Copyright by AORS.DK . Lovteksten er gengivet fra Retsinformation og er ikke ophavsretligt beskyttet. Opsætning og redaktionelle tilføjelser kan deles ved aktivt link til artiklen.