



Dato: 1. juni 2026
Sags nr.: 81.00.00-A00-5-26
Sagsbehandler: omw

EU's direktiv om løngennemsigtighed

I 2023 vedtog EU et nyt direktiv om løngennemsigtighed. Direktivet har til formål at styrke princippet om lige løn mellem mænd og kvinder, som udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Ifølge direktivet skal princippet styrkes ved hjælp af løngennemsigtighed og effektive håndhævelsesmekanismer.

Direktivet har implementeringsfrist den 7. juni 2026. Lovforslaget blev fremsat i høring i februar 2026, men da der efterfølgende blev udskrevet Folketingsvalg bortfaldt lovforslaget. Det forventes at lovforslaget genfremsættes, når der er dannet en ny regering. Som offentlig arbejdsgiver er Albertslund Kommune dog forpligtet til at iagttage bestemmelserne i direktivet allerede fra den 7. juni 2026 på trods af, at den egentlige gennemførelseslov først forventes at træde i kraft den 1. januar 2027.

Nedenfor gennemgås de relevante bestemmelser i løngennemsigtighedsdirektivet, som kommunen skal iagttage fra den 7. juni 2027. Det skal bemærkes, at det for samtlige af nedenstående oplysninger gælder, at oplysningerne skal stilles til rådighed på en måde, der er tilgængelige for personer med handicap.

Individuelle rettigheder for jobansøgere og arbejdstagere

Forbud mod at spørge til lønhistorik

Fremover må kommunen ikke spørge kandidater om deres tidligere løn. Årsagen hertil er, at lønfastsættelsen skal ske ud fra objektive og kønsneutrale kriterier og ikke ud fra historiske lønforhold.

Ret til oplysning om startløn eller forventet løninterval forud for ansættelsen

Albertslund Kommune har som arbejdsgiver pligt til at oplyse en ansøger om startlønnen eller lønspændet for stillingen. Der skal ligeledes oplyses om eventuelle overenskomstbestemmelser, der er relevante for lønnen. Oplysningerne skal gives på en måde, der sikrer gennemsigtige og informerede lønforhandlinger, f.eks. i det offentliggjorte stillingsopslag eller på anden vis forud for lønforhandlingen.

Økonomi & Stab

HR & Løn

Albertslund Kommune
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund



Fastsættelse af lønpolitik

Kommunen skal sørge for lave beskrivelser af hvilke objektive og kønsneutrale kriterier og øvrige stillingsrelevante faktorer, der ligger til grund for lønpolitikken i kommunen. Der har tidligere været drøftelser på chefforum om, at kriterier for tildeling af kvalifikationstillæg/engangsvederlag skal tage udgangspunkt i medarbejder- og ledelsesgrundlaget. HR & Løn vil sørge for at udarbejde et udkast til en lønpolitik med udgangspunkt i ovenstående og sikre, at disse oplysninger fremgår på en lettilgængelig måde af medarbejdersiden.

Udlevering af oplysninger om løn og gennemsnitsløn inden for sammenlignelige kategorier efter anmodninger fra medarbejderne

Kommunen skal kunne kategorisere de forskellige stillingsgrupper, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Medarbejderne har desuden ret til at modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for de kategorier af medarbejdere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi som deres. Efter anmodning fra medarbejderne, skal kommunen udlevere disse oplysninger inden for 2 måneder. Kommunen skal desuden aktivt hvert år underrette alle medarbejdere om deres ret til at modtage disse oplysninger. I praksis vil KL give ledere mulighed for at de kan tilgå materiale i KRL (Kommunerne- og Regioners Løndatakontor) for relevante medarbejdere. KL vil udarbejde en vejledning på området.

Arbejdsgivers pligt til at udarbejde lønredegørelser og lønvurderinger

Da Albertslund Kommune er en arbejdsgiver med over 250 ansatte, skal kommunen fra 2027 udarbejde en årlig lønredegørelse om lønforskellen mellem mænd og kvinder i kommunen. Den første lønredegørelse for kalenderåret 2027 skal afleveres senest den 1. september 2028. Formålet er at give et klart indblik i, hvordan lønne fordeler sig mellem mænd og kvinder. Lønredegørelsen skal som minimum indeholde:

- Gennemsnitlig løn pr. køn for hver jobkategori
- Medianløn pr. køn for hver jobkategori
- Oplysninger om lønde (bonus, tillæg, osv.)
- Andelen af kvinder og mænd i hver kategori

Lønredegørelsen skal dokumenteres og gemmes, så både medarbejdere og myndighederne kan få adgang. Det forventes, at der i Danmark oprettes en ny offentlig myndighed - Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn (AIFL) - som skal samle både overvågnings- og rådgivningsfunktioner i ét nationalt organ.

Såfremt lønredegørelsen viser, at der er uforklarlige lønforskel på mere end 5% mellem kønnene i en kategori af medarbejdere, er kommunen forpligtet til lave en fælles lønvurdering med medarbejderrepræsentanterne.

Lønvurderingen skal stilles til rådighed for både medarbejderne og medarbejderrepræsentanterne samt ved anmodning for (forventeligt) AIFL. HR & Løn vil bistå med den relevante afdelingschef og evt. øvrige ledere med at tilrettelægge processen.

Særligt vedrørende bevisbyrden

Direktivet adresserer også spørgsmålet om bevisbyrden. Det fremgår, at hvis medarbejderen kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at



formode, at der er sket lønmæssig forskelsbehandling, vil det påhvile kommunen at bevise, at ligelønsprincippet er overholdt. Dette er en såkaldt delt bevisbyrde.

Endvidere fremgår det, at hvis arbejdsgiveren ikke overholder de netop gennemgående forpligtelser i medfør af direktivet, vil det påhvile arbejdsgiveren bevise, at ligelønsprincippet er overholdt. Dette gælder dog ikke, hvis den manglende overholdelse af forpligtelserne er åbenbart uforsætlig og af mindre betydning. Ved manglende iagttagelse af bestemmelserne i direktivet, vil der dermed gælde en omvendt bevisbyrde.

Videre proces

HR & Løn vil gå i gang med arbejdet med at iagttage vores forpligtelser iht. ovenstående bestemmelser, herunder indhente eventuelle principper for lokallønsforhandlinger hos afdelinger, sikre, at der sker evt. nødvendige opdateringer af rekrutteringsprocesser.

Når den danske implementeringslov er endeligt vedtaget, vil HR & Løn iagttage evt. yderligere bestemmelser af relevans for Albertslund Kommune, herunder hvilke sanktionsmuligheder og håndhævelsesmekanismer loven fastsætter.

KL har udarbejdet en FAQ på området, som kan tilgås via følgende link:

[FAQ om EU's løngennemførelsesdirektiv](#)