

*Til § 2.*

Såfremt der i en aftale findes bestemmelser, der strider mod ligelønsprincippet, er aftalen for så vidt ugyldig, som lønmodtageren uanset disse bestemmelser har krav på ligeløn, jfr. også bemærkningerne til § 5.

*Til §§ 3 og 4.*

Bestemmelserne, der er nødvendige til opfyldelse af direktivets art. 5, vedrører først og fremmest det ikke-overenskomstdækkede område, dvs. det samme område, som er omfattet af § 1.

På dette område er en del lønmodtagere allerede i dag beskyttet mod urimelig afskedigelse af funktionærlovens § 2 b, og principielt vil en funktionær kunne vælge, om han vil søge godtgørelse efter den foreslåede bestemmelse eller efter funktionærloven. Forslagets § 3 er imidlertid formuleret således, at der ikke skulle kunne blive nogen reel forskel i retstilstanden.

På det overenskomstdækkede område vil lønmodtagerne hyppigt være beskyttet mod urimelig og usaglig afskedigelse gennem regler om godtgørelse, jfr. således Hovedaftalen af 1. november 1973 mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening. (Det bemærkes, at Hovedaftalens udtryk „erstatning“ i denne forbindelse betyder det samme som „godtgørelse“). Det kan imidlertid også forekomme, at lønmodtagernes overenskomstmæssige krav på ligeløn ikke eller kun utilstrækkeligt er beskyttede mod urimelig eller usaglig afskedigelse.

Af hensyn til disse tilfælde foreslås bestemmelsen i § 4.

Den omstændighed, at bestemmelsen griber ind på et i øvrigt overenskomstdækket område, gør det naturligt at gøre de fagretslige instanser kompetente til at tage stilling også til dette krav. Såfremt en sådan sag skulle blive rejst for arbejdsretten, må det formentlig antages, at sagen vil blive henvist til faglig voldgift.

*Til § 5.*

Bestemmelsen indebærer bl. a., at den omstændighed, at en lønmodtager i en periode ikke har fået ligeløn efter lovens § 1, i intet tilfælde kan fortolkes, som om han stiltiende har givet afkald på sin ret.

*Til § 6.*

For tydelighedens skyld foreslås det udtrykkeligt at fastslå, at krav om ligeløn efter loven henhører under de almindelige domstole.

Såfremt et krav om ligeløn ikke rejses i medfør af loven, men i medfør af en kollektiv overenskomst, skal det derimod behandles på den for overenskomstmæssige krav sædvanlige måde, dvs. ad fagretslig vej.

*Til § 7.*

Ifølge direktivets art. 8 skal følgelovgivning træde i kraft senest 1 år efter direktivets officielle kundgørelse, som fandt sted 10. februar 1975.