



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Madeleine Edberg

Belöningsystem
*– lönediskriminering i samband med
kvalifikationerna i ett företags
belöningsystem*

Reward systems
*– salary discrimination in relation to the
qualifications in a company's reward system*

Examensarbete
30 högskolepoäng

Professor Dr. Reinhold Fahlbeck

Arbetsrätt

Hösten 2008

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Syfte	6
1.2 Avgränsningar	7
1.3 Metod och material	7
1.4 Disposition	8
2 BELÖNINGSSYSTEM	9
2.1 Allmänt	9
2.2 Motiven	11
2.3 Sociala belöningar	11
2.4 Ekonomiska belöningar	11
3 RÄTTEN TILL LIKA LÖN	14
3.1 Inledning	14
3.2 Begreppet könsdiskriminering	14
3.3 Likalöneprincipen enligt EG-rätt	16
3.4 Likalöneprincipen enligt svensk rätt	17
3.5 Begreppet lön	17
3.6 Lika eller likvärdigt arbete	19
3.7 Bevisbördan	21
3.8 Lönediskriminering i praxis	22
4 BESKRIVNING AV OLIKA BELÖNINGSSYSTEM	23

4.1	Transportföretag 1	23
4.2	Transportföretag 2	23
4.3	Skogsindustriföretag 1	24
4.4	Skogsindustriföretag 2	24
4.5	Skogsindustriföretag 3	25
4.6	Metallföretag 1	26
4.7	Sammanfattning	28
5	DE UTSATTA ARBETSTAGARGRUPPERNAS SKYDD MOT DISKRIMINERING	30
5.1	Gravida arbetstagare	30
5.2	Föräldralediga arbetstagare	31
5.3	Deltidsanställda och arbetstagare med tidsbegränsad anställning	32
6	ANALYS	34
6.1	Sammanfattning	40
	BILAGA DISKRIMINERINGSLAG	42
	KÄLLFÖRTECKNING	43
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	46

Summary

The aim of this paper is to clarify the role of discrimination legislation in relation to the qualifications to a company's reward system. Foremost the question is, and in that case under which circumstances, the law banning wage discrimination becomes applicable when companies reward their employees, and if the law offers any opportunity to attack the disadvantage procedure, have sought to be answered. This is done to clarify if the laws on discrimination have any real importance to a reward system.

In Sweden, reward systems are a common phenomenon and are increasingly being used regardless of whether it is a conscious or unconscious decision from the employer side. Rewards are generally used to attract and motivate employees, to increase business efficiency and the company's overall performance and create long-term relationship. Rewards can take many forms but the most interesting are the variable salaries based on the company's annual results.

In order to have the opportunity to take part in the company's annual results the employees need to qualify by fulfil certain requirements. Often, these requirements are general in nature as they are established in bonus agreements and at first glance they may seem neutral and include all employees. But with a closer look the requirements are highly correlated to the individual worker's conditions of employment. This means that some groups of workers automatically do not fulfil the requirements and thus do not receive any part of the company's annual results.

According to both EC law and national law, it is illegal to discriminate against someone on the basis of gender. In addition to direct discrimination, the law also protects against indirect discrimination, i.e. apparently neutral criteria that in practice disadvantage a significant proportion of people on the basis of gender. Closely linked to the ban on gender discrimination is the ban of wage discrimination, which is based on the principle of equal pay for both men and women. The ban on discrimination applies to all actions taken by an employer to its employees during the time of their employment. This makes the ban of discrimination against gender- and wage discrimination become applicable in full to a reward system. How this should be applied has however not been described in more detailed in either the bill or in case law.

The paper shows that the company's reward systems often are generally written to cover *all* workers, but includes requirements that exclude certain groups of workers. The rewards are often based on the number of days worked or their presence at work, which means that pregnant workers, workers on maternity or parental leave, workers with fixed-term contracts and part-time workers will not receive any bonus. The EC court has made clear that rewards are covered by the definition of pay in Article 141. The question I have sought to answer in this paper is whether these workers can be considered as wage discriminated.

Sammanfattning

Syftet med arbetet är att klargöra diskrimineringslagstiftningens roll i samband med kvalifikationerna i ett företags belöningsystem. Främst har frågorna om, och i sådana fall under vilka omständigheter, diskrimineringslagens förbud mot lönediskriminering kan komma att aktualiseras när ett företag använder sig av belöningar till sina anställda samt om förbuden innebär någon möjlighet att angripa det missgynnande förfarandet sökt att besvaras. Detta för att klargöra om diskrimineringslagen får någon verklig betydelse i ett belöningsystem.

Belöningsystem i Sverige är ett vanligt fenomen och används i större utsträckning oavsett om det är ett medvetet eller ogenomtänkt val från arbetsgivaren sida. Belöningar används i sin helhet för att attrahera och motivera de anställda, för att öka företagseffektiviteten och företagets totala resultat. Belöningar kan ta många olika former men mest intressant blir den rörliga lönedelen som baseras på företagets årsresultat.

För att få möjlighet att ta del av företagets årsresultat ställs vissa krav upp på de anställda. Ofta är dessa krav generellt ställda i ett upprättat bonusavtal och kan vid första anblicken verka neutrala och omfatta alla anställda. Men vid en närmare titt är kraven högst knutna till den enskilde arbetstagarens arbetsförhållande. Detta innebär att vissa grupper av arbetstagare automatiskt faller utanför kvalifikationskraven och kan därmed inte åtnjuta del i företagets årsresultat.

Enligt både EG-rättslig och nationell rätt är det förbjudet att diskriminera någon på grund av kön. Förutom direkt diskriminering skyddar rätten även indirekt diskriminering, d.v.s. till synes neutrala kriterier som i praktiken missgynnar en betydande andel personer på grund av kön. Nära förankrat med könsdiskriminering är förbudet mot lönediskriminering som utgår ifrån en likalöneprincip mellan män och kvinnor. Diskrimineringsförbuden är tillämpligt på alla åtgärder som en arbetsgivare vidtar mot sina anställda under anställningstiden. Detta gör att diskrimineringslagens förbud mot kön- och lönediskriminering blir fullt tillämpligt i ett belöningsystem. Hur tillämpningen ska se ut har däremot inte utvecklats närmare i vare sig förarbeten eller rättspraxis.

Arbetet visar att företags belöningsystem ofta är generellt skrivna där *alla* arbetstagare omfattas, men där kvalifikationerna gör att vissa arbetstagargrupper faller utanför. Belöningarna baseras ofta på arbetad tid eller arbetsnärvaro vilket gör att gravida och föräldralediga arbetstagare samt visstids- och deltidsarbetande arbetstagare blir utan bonus. EG-domstolen har slagit fast att belöningar omfattas av begreppet lön i artikel 141. Frågan jag sökt besvara är om dessa arbetstagargrupper kan anses vara lönediskriminerade.

Förord

Med denna examensuppsats avslutar jag nu min tid vid Juridicum i Lund.

Ett stort tack till min handledare Professor Dr. Reinhold Fahlbeck för mycket god vägledning och stöd under mitt uppsatsskrivande. Vidare vill jag omnämna Per Widolf för uppmuntran och inspiration till ämnesval. Jag vill dessutom tacka mina kollegor på Skogsindustrierna för att Ni har agerat bollplank och förmedlat kontakter till lämpliga företag.

Jag vill ge mitt varmaste tack till min familj, som stöttat mig under min utbildning och min tid nere i Lund, och Fredric, som förtjänar ett särskilt tack då han stöttat mig under skrivandets gång och lärt mig se helhetsbilden utifrån ett helikopterperspektiv.

Slutligen vill jag tacka mina nära vänner, som förgyllt varje studiedag till en enda glädjande studiefest. Det hade inte varit samma sak utan er!

Tack!

Stockholm, december 2008

Madeleine Edberg

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BEL	Lag (2006:000) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever
DFL	Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering
Diskrimineringslagen	Diskrimineringslag (2008:567)
EDA	Lag (1999:130) om åtgärder mot Diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
EG	Europeiska Gemenskapen
EU	Europeiska Unionen
FUDA	Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
JämL	Jämställdhetslag (1991:433)
LBL	Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan
Prop.	Proposition
SEDA	Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
SOU	Statens offentliga utredningar
Vab	Vård av barn
VD	Verkställande direktör

1 Inledning

Diskussioner kring ersättningar i olika former till anställda har varit ett hett debatterat ämne under flera år. Media rapporterar ofta om att större företag använder sig av olika typer av belöningsystem, eller bonusprogram som de även kallas, för sina anställda i sin verksamhet. Dessa belöningsystem sker på både gott och ont, och har flertalet gånger kantats av både miljonavtal och skandaler. Ofta är dessa belöningsystem utvecklade för företagets ledning, de som styr företaget, d.v.s. chefer, VD och styrelsen. För de enskilda arbetstagarna, som får möjligheten att delta i dessa belöningsystem, finns det ofta olika förutbestämda krav att tillgodose för att överhuvudtaget få en möjlighet att ta del av belöningen, eller ”bonusen”. Dessa förutbestämda krav handlar oftast om att man som arbetstagare skall ha varit anställd en viss tid, ha en viss anställningsgrad eller att man skall ha varit anställd från senast ett visst datum, för att kvalificera sig in till belöningsystemet.

Belöning är för många företag ett outhärligt medel att använda sig av för att attrahera kompetent personal och för att öka tillväxten och förhoppningsvis även det framtida resultatet. Men trots det bakomliggande goda syftet med belöningsystem är det inte alltid att det medför något positivt för alla arbetstagare. Det finns negativa konsekvenser för enskilda arbetstagare av användningen av dessa belöningar och allt beror mycket på hur dessa belöningsystem är utformade.

I Sverige finns det idag ett flertal skyddslagar mot diskriminering. Den allra första svenska arbetsrättsliga diskrimineringslagen var 1979 års jämställdhetslag¹, vars syfte var att tillse att män och kvinnor tillerkänns samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. År 1994 infördes en lag mot etnisk diskriminering men den kom att bli starkt kritiserad och ersattes redan år 1999 av en helt ny lag. 1999 års lagstiftning är de tre s.k. diskrimineringslagarna som består av *EDA*², *SEDA*³ och *FUDA*⁴. Det finns ytterligare två lagar som behandlar diskriminering; *lag mot diskriminering av deltids- och visstidsanställda*⁵ och *DFL*⁶.

År 2002 tillsattes en kommitté⁷ med uppdrag att överväga en ny sammanhållen diskrimineringslagstiftning.⁸ Kommittén redovisade vissa delar av uppdraget i sitt delbetänkande⁹ i maj år 2004 men regeringen ansåg dock att ärendet behövdes behandlas och analyseras ytterligare. I februari år 2006 lade kommittén fram sitt slutbetänkande SOU 2006:22 *En sammanhållen*

¹ Lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

² Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

³ Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

⁴ Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.

⁵ Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

⁶ Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering.

⁷ Kommittén antog namnet Diskrimineringskommittén; N 2002:06.

⁸ Direktiv 2002:11 med tilläggsdirektiv 2003:69 och 2005:8.

⁹ SOU 2004:55.

diskrimineringslagstiftning och lagförslaget om en samlad svensk diskrimineringslagstiftning¹⁰ antogs. Den nya *diskrimineringslagen*¹¹ träder i kraft den 1 januari år 2009 och ersätter därmed sex andra civilrättsliga lagar¹² samt JämL¹³. Utöver den nya diskrimineringslagen finns ytterligare en lag på området som behandlar lönediskriminering, nämligen *lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning*.

Men vad gäller för de arbetstagare som inte kvalificerar sig in till dessa belöningsystem? Kan man anse dem vara lönediskriminerade? Är det rimligt att anta att belöningsystemens utformning är ett brott mot nuvarande diskrimineringslagstiftning?

1.1 Syfte

Det övergripande syftet med detta arbete är att undersöka om, och i så fall, vilka diskrimineringsförbud som aktualiseras i samband med kvalifikationerna i ett företags belöningsystem. Detta inkluderar att redogöra för det aktuella rättsläget, särskilt med avseende på de arbetstagare som faller utanför dessa belöningsystem. Detta för att närmare utreda om diskrimineringslagen får någon reell betydelse när ett företag väljer att belöna sina anställda med olika förmåner. Ämnet har inte i någon större utsträckning behandlats i rättspraxis eller i den arbetsrättsliga doktrinen. Det är med andra ord inte helt klarlagt av rättstillämpningen hur dessa belöningsystem skall förhålla sig till diskrimineringsgrunderna i praktiken. Min avsikt är att analysera hur skyddet ser ut för den enskilda arbetstagaren och om det kan anses föreligga någon diskriminering i de undersökta belöningsystemen.

De frågeställningar jag ämnar besvara i uppsatsen är följande:

- Hur utformas belöningsystem och vilka är motiven bakom företagens val att införa olika belöningsystem?
- Hur ser kvalifikationerna ut för att få delta?
- Finns det några arbetstagare som inte omfattas? I sådana fall, vilken kategori av arbetstagare hamnar oftast utanför?
- Föreligger det någon lönediskrimineringsgrund för de arbetstagare som faller utanför?
- Hur kan man anpassa belöningsystem eller bonusavtal till att inte vara lönediskriminerande?

¹⁰ SOU 2006:22 samt prop. 2007/08:95.

¹¹ SFS 2008:567.

¹² EDA (1999:130), FUDA (1999:132), SEDA (1999:133), LBL (2001:1286), DFL (2003:307), samt BEL (2006:67).

¹³ Jämställdhetslag (1991:433).

1.2 Avgränsningar

Det här arbetet behandlar diskrimineringslagstiftningens förhållande till olika belöningsystem, vilket är ett oreglerat fenomen och som många företag idag väljer att använda sig av. Så gott som dagligen kan man följa debatten om stora aktiebolags belöningsystem som främst riktar sig till företagsledare. Det nog mest omskrivna belöningsystem som uppdagades är den s.k. Skandia-affären, där allmänhetens uppfattning kan tolkas som att VD och andra högt uppsatta personer inom ledningen tilldelades orimligt stora bonusar. Men eftersom det här är en arbetsrättslig uppsats, och inte en skatterättslig, har jag valt att avgränsa mig till att endast beröra de belöningsystem som riktar sig till en majoritet av de anställda och alltså inte de belöningsystem som enbart riktar sig till företagsledare. Jag har inte heller tänkt gå in på vilka skattemässiga konsekvenser belöningsystemen har.

Uppsatsen avser inte att redogöra för det historiska händelseförloppet bakom uppkomsten av dessa belöningsystem. Den avser heller inte någon form av en komparativ studie.

Jag har valt att koncentrera mig på förhållandet mellan olika belöningsystem och de eventuella arbetstagargrupper som kan tänkas falla utanför tillämpningsområdet för ett belöningsystem. Detta innebär att jag har valt att lägga fokus på visstids- och deltidsanställda arbetstagare samt gravida och föräldralediga arbetstagare. Jag kommer alltså inte att beröra tjänstlediga arbetstagare eller arbetstagare som av någon anledning inte kan vara i tjänst, t.ex. vid sjukdoms- eller olycksfall, även om belöningsberäkningen oftast är densamma för samtliga arbetstagargrupper.

Det finns för närvarande sju olika diskrimineringsgrunder i den EG-rättsliga och svenska rätten; lön, kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder. I brist på plats och fokus på företags belöningsystem blir lönediskriminering den diskrimineringsgrund som jag kommer att koncentrera mig på. Jag väljer att helt lämna de övriga diskrimineringsgrunderna därhän och tar, med tanke på uppsatsen, utgångspunkt i den nya diskrimineringslagstiftningen. Men eftersom de för min uppsats relevanta delarna i lagstiftningen inte har ändrats är även den befintliga diskrimineringslagstiftningen aktuell.

De rättsfall jag har valt att beröra är huvudsakligen rättsfall som har behandlat lönediskriminering generellt, då det ännu inte har avgjorts något fall i vare sig EG-domstolen eller Arbetsdomstolen som exakt berör min frågeställning.

1.3 Metod och material

Jag har använt mig av traditionell rättsdogmatisk metod vilket innebär att jag har studerat lagar, förarbeten, rättsfall och doktrin.

Jag har främst använt mig av svenska källor. Kapitlet om belöningsystem är främst baserat på Bo Jäghults bok *Morötter – en bok om bonus, beröm och*

andra morötter samt Svensson & Wilhelmssons bok *Belöningsystem*. Båda dessa böcker är mycket informativa vid studier kring belöningsystem och som även tillhör de få böcker som berör detta område väl. Andra författare såsom Andersson & Brattberg berör även de belöningsystem men då utifrån ett mer ekonomiskt synsätt. På lönediskrimineringsområdet är utbudet betydligt större och kärnlitteraturen i kapitel 3 består dels av Susanne Franssons bok *Lönediskriminering* och dels Lotta Lerwalls bok *Könsdiskriminering – en analys av nationell och internationell rätt*. Båda böckerna behandlar diskrimineringsområdet grundligt, såväl inom EG-rätten som inom den nationella rätten, och är i allra högsta grad intressant och relevant material.

Då det inte finns någon lagstiftning på området, och heller inga förarbeten eller utredningar som har berört området för belöningsystem, är doktrin och generella rättsfall rörande löne- och könsdiskriminering av stor betydelse. Även tolkningen av begreppen jämförelse, missgynnande, orsakssamband och undantag, har det krävts ett genomgående studerande av rättspraxis. Jag har helt koncentrerat mig på rättsfall rörande lönediskriminering av visstids- och deltidsanställda arbetstagare, samt gravida och föräldralediga arbetstagare.

1.4 Disposition

Efter ett kort inledande kapitel av problemformuleringens bakgrund presenterar jag i kapitel 2 ett övergripande avsnitt om belöningsystem. Här tar jag upp vad ett belöningsystem är för något, hur det oftast är utformat, vilka som kan tänkas omfattas av ett sådant samt en genomgång av vilka de mest typiska belöningsystemen är.

I kapitel 3 görs en djupdykning av de EG-rättsliga och svenska reglerna som behandlar den omfattande diskrimineringslagstiftningen. Efter en kort genomgång av begreppet könsdiskriminering läggs tyngdpunkten direkt på rätten till lika lön för lika arbete eller arbete av samma värde. Här behandlas den relevanta och gällande rätten med utgångspunkt ifrån EG-rätten och därefter den nationella rätten.

I kapitel 4 görs en grundlig genomgång i sex företags olika belöningsystem hämtade från tre stora områden inom arbetsmarknaden. Områden jag har hämtat dessa belöningsystem ifrån är transport-, skogs- och metallindustrin. Kapitlet innefattar en genomgång av vart och ett av de åtta belöningsystemen. Detta avslutas med en sammanfattande tabell och analys av belöningsystemens kvalifikationskrav samt en summering av de arbetstagare som av någon anledning inte omfattas i tillämpningsområdet.

Efter att ha belyst olika företags belöningsystem i kapitel 4 görs här i kapitel 5 en sammanfattande analys av diskrimineringsskyddet utifrån de utsatta arbetstagargrupper jag fann i kapitel 4.

Slutligen avslutas uppsatsen med att analysera rätten utifrån det angivna perspektivet. Kapitel 6 avslutas sedan med en analyserande sammanfattning av synpunkter och kommentarer.

2 Belöningssystem

2.1 Allmänt

”I alla organisationer finns ett belöningssystem. Det kan vara medvetet eller omedvetet, genomtänkt eller ogenomtänkt, systematiskt eller osystematiskt”.¹⁴ Även Bo Jäghult¹⁵ betonar att ett belöningssystem inte nödvändigtvis behöver vara utformat medvetet eller genomtänkt. De menar att de flesta organisationer använder sig av olika belöningssystem och att dessa ofta tar sig formen som ett reaktivt system snarare än ett proaktivt, vilket innebär att de belönar i efterhand snarare än att sätta upp mål för att stimulera ett framtida önskvärt beteende. De uttrycker vidare att ett samband i tid och plats mellan prestationen och belöningen, mellan resultatet och återkopplingen till belöningen, är en nödvändighet för att ett belöningssystem skall kunna fungera väl.¹⁶

Ekonomiska belöningar finns i många olika varianter och det är något som man får för utförda prestationer utöver vad som redan förväntas av dig. Belöningssystem är något företag använder sig av bl.a. för att behålla och motivera redan anställda kompetenta medarbetare eller nyckelpersoner, för att öka effektiviseringen och därmed resultatet som förhoppningsvis leder till en framtida ökad tillväxt.

Det finns ingen enhetlig definition för begreppet belöning. Belöningar delas in i två huvudkategorier, nämligen inre och yttre belöningar. Till den inre kategorin hänförs belöningar som är kopplad till den självständiga individen och dennes egen glädje och tillfredsställelse, och grundar sig i arbetets utförande och själva arbetsuppgiften.¹⁷ Till det sistnämnda hör främst belöningar av traditionell ekonomisk karaktär, såsom bonus och provision, som ligger utanför den enskilde individen. I dessa fall är individen direkt beroende av att någon annan, t.ex. arbetsgivaren, förser denne med belöningen.¹⁸

Det finns olika varianter av belöningssystem och belöningar kan antingen vara materiella eller immateriella, individuella eller kollektiva, omedelbara eller långsiktiga.¹⁹ När det gäller en kollektiv belöning fördelas lön och andra förmåner enligt en behovsprincip inom det egna kollektivet. Här ersätts konkurrens inom kollektivet mot konkurrens mellan olika kollektiv. Icke-materiella belöningar kan vara symboler på status, säkerhet och makt. För en låginkomsttagare betyder ett lönelöft något helt annat än för en höginkomsttagare som redan har sitt grundläggande behov tillfredsställt. För höginkomsttagaren har ett lönelöft främst ett symboliskt värde, det är någonting

¹⁴ Svensson, A., Wilhelmsson, L., *Belöningssystem*, s. 9.

¹⁵ Jäghult, B., *Morötter – en bok om bonus, beröm och andra morötter*, s. 15.

¹⁶ Jäghult, B., s. 14 samt Svensson, A., Wilhelmsson, L., s. 69.

¹⁷ Jäghult, B., s. 35 samt Arbetsgivarverket, *Konsten att sätta lön – en fråga om förnuft eller känslor?*, s. 44.

¹⁸ Jäghult, B., s. 31 samt Arbetsgivarverket, s. 44.

¹⁹ Svensson, A., Wilhelmsson, L., s. 9.

denne får som ett tecken på att denne är en betydelsefull person med ett ansvarsfullt arbete.²⁰

Belöningsystem är en del av organisationskulturen och beroende på dess utformning kan det antingen förstärka eller motverka det organisatoriska arbetet. Något utmärkande för belöningar är att arbetsgivaren bestämmer över företagets belöningar vilket därmed inte förhandlas fram av arbetstagaren eller dennes fackförening. Belöningar är med andra ord inte avtalsbundna vilket innebär att förmåner som följer av anställningsavtalet, såsom exempelvis fri sjukvård, inte skall betraktas som belöningar. Däremot kan en höjning av lönen anses som en belöning eftersom arbetsgivaren har fattat beslut om den.²¹ Det är därför viktigt att skilja på *ersättningar* och *belöningar*. Ersättning utgår för arbetstagarens utförda arbete medan belöningar utgår till arbetstagaren som ett ytterligare incitament för att öka arbetets effektivitet.²²

För ett företag är det därför viktigt att välja ett system med utgångspunkt ifrån företagets specifika situation. Valet av belöningsystem påverkas generellt av företagets storlek, syftet bakom viljan att införa belöning för de anställda, dess möjlighet att följa upp resultat för olika delar av företaget, de anställdas egna inställningar och uppfattningar av belöningsystemet.²³ För flertalet företag handlar det i många fall om att utveckla och förbättra det redan existerande belöningsystem som används inom företaget – inte att skapa något helt nytt.²⁴ Ytterligare en aspekt ett företag har att beakta, i valet mellan olika belöningsystem, är att arbetstagare upplever inre och yttre belöningar på olika sätt. Detta hör samman med vilken ålder arbetstagaren har, hur lång anställningstiden är, vilka arbetsuppgifter samt position den anställde har. Även vilken form arbetstagarens arbetsuppgifter är av, har betydelse. Vissa arbetsuppgifter kräver att man måste locka med uppskattning för att kunna motivera den enskilde arbetstagaren. Andra arbetsuppgifter kan i sig ge arbetstagaren den tillfredsställelse denne behöver.²⁵ Dessa olika varianter av belöningar kan bl.a. vara kontanta medel, förmåner, aktier i det egna företaget, aktieoptioner och kompetensutveckling.

De bonussystem som byggts upp under slutet av 1900-talet och in på 2000-talet har primärt varit utvecklade för företagsledning och viktiga nyckelpersoner i företaget. I dessa fall har det huvudsakliga motivet varit att behålla styrelsen och ledningen, motivera dem och få deras intressen att överensstämma med ägarnas intressen. Belöningsystem har kritiserats för att de omfattar VD och att dennes lön redan är på den nivån att VD inte behöver ytterligare morötter.

Belöningar varierar i organisationer beroende på vilka individer det är som omfattas av det, men oftast ges högre belöning ju högre upp i hierarkin man

²⁰ Svensson, A., Wilhelmsson, L., s. 38.

²¹ Paul, A-S., Alm, O., *Belöningar och belöningsystem*, s. 20-21.

²² Bruzelius, L., Skärvad, P-H., *Integrerad organisationslära*, s. 238.

²³ Svensson, A., Wilhelmsson, L., s. 81.

²⁴ Andersson, L., Brattberg, J., *Incitamentsprogram – belöningsformer för anställda – vinstdelning, optioner, försäkringar m.m.*, s. 13 samt Svensson, A., Wilhelmsson, L., s. 156.

²⁵ Arbetsgivarverket, s. 48.

kommer. Men generellt sätt måste alla intressenter tjäna på belöningssystemet för att det skall kunna fungera på ett lämpligt sätt.²⁶

2.2 Motiven

Belöningssystem syftar till att bättre ta tillvara de anställdas kompetens och resurser. De olika motiven som nämns till varför ett företag väljer att ge sina anställda belöningar kan sammanfattas enligt följande;²⁷

- Skapa större motivation och engagemang,
- Öka effektiviseringen genom att motivera de anställda att prestera mera,
- Behålla kvar kompetenta medarbetare och nyckelpersoner i företaget,
- Öka konkurrenskraften mot andra liknande företag på arbetsmarknaden,
- Vid nyrekrytering av medarbetare,
- Få anställda att sluta med för företaget skadligt beteende
- Premiera de anställdas prestationer och dess duglighet.

2.3 Sociala belöningar

Sociala belöningar finns främst i två olika former, immateriella och materiella belöningar. De socialt immateriella belöningarna finns på arbetsplatsen inom den närmsta omgivningen, såsom inom arbetsgruppen eller avdelningen. De kan bestå av bl.a. positiv och negativ kritik, visad tilltro och uppmuntran, ett ökat inflytande över sin egen arbetssituation och ett ökat ansvar. Att arbetstagarna däremot erbjuds fritt kaffe under sin arbetstid, erhåller en liten gåva i samband med den årliga juledigheten eller ges en flexibel arbetstid med möjlighet att delta i diverse kurser och konferenser, är en form av materiella betingade belöningar som lätt glöms bort.²⁸ Den största skillnaden mellan dessa sociala belöningar och de materiella ligger i att de materiella belöningarna är direkt förknippade med kostnader och kan ibland ses som en anställningsförmån utan att det ger avtryck på lönebeskedet.²⁹

2.4 Ekonomiska belöningar

De vanligaste bonusformerna anses vara drivna genom lön, individuell lönesättning, tantiem, bonus, vinstandelsstiftelser och optionsprogram.³⁰ Av de arbetstagare som åtnjuter någon form av belöning brukar fast grundlön plus ett

²⁶ Svensson, A., Wilhelmsson, L., s. 157.

²⁷ Jäghult, B., samt Smitt, R., *Löntagar rätt*.

²⁸ Svensson, A., Wilhelmsson, L., s. 153.

²⁹ Svensson, A., Wilhelmsson, L., s. 32, 144-146.

³⁰ Samuelsson, *Controllerhandboken*, s. , samt Andersson, L., Brattberg, J., s. 10.

rörligt prestationstillägg fördela sig med 80/20-regeln, vilket innebär att 80 procent av lönen är en fast del och 20 procent är resultatbaserad och utgör en rörlig del. 80/20-regeln är ur många företags synvinkel ett alldeles optimalt val då en alltför hög andel rörlig lönedel kan leda till ett försämrat helhetsresultat.³¹

2.4.1 Vinstdelning

En mycket vanlig form av belöningsystem är kontant bonus, eller vinstdelning.³² Dessa belöningsystem är mycket uppskattade eftersom den största majoriteten av de anställda omfattas och ges därmed en möjlighet att känna sig delaktiga i företaget. Belöningen, eller bonusen, tillfaller de anställda årligen och betalas ut i förhållande till den anställdes årslön, eller företagets årsresultat, i form av en extra månadslön (tantiem).

2.4.2 Pensionsförmåner

Förutom den allmänna pensionen som tillfaller arbetstagare i förhållande till sin yrkesverksamma tid under livet och som betalas ut genom arbetsgivareavgifterna, kan andra överenskommelser ha träffats med arbetsgivaren. Dessa överenskommelser träffas antingen med arbetstagarorganisationer genom kollektivavtal eller med den enskilde själv i dennes anställningsavtal. Ofta innebär dessa att arbetsgivaren ger ytterligare pensionsförmåner till sina anställda.³³

2.4.3 Optioner

En variant av ett belöningsystem är då den anställda erbjuds att vid en förutbestämd tidpunkt teckna aktier i det egna företaget, s.k. optionsprogram. Utformningen av dessa optionsprogram skiljer sig generellt mellan olika företag och aktierna tecknas ofta under en viss bestämd tid och det är också under denna tid som aktiens framtida pris sätts. Lösenkursen fastställs ofta till företagets genomsnittliga aktiekurs och priset för själv köptionen kan variera från att vara helt subventionerat till att företaget tar ut en avgift för den. När den bestämda tidpunkten kommer kan de anställda välja att antingen använda sin option och teckna aktier i företaget eller också att avstå helt.³⁴ Optionerna kan vara antingen äkta eller syntetiska och därmed skilja sig på om den anställda får betalt i aktier respektive pengar när denne väljer att använda sin option. Syntetiska optioner har den fördelen att de har löptider, lösenpris och är kopplade till aktierna i företaget, på samma sätt som t.ex. köptioner är, vilket gör att man undviker problemet med att det måste finnas köpare till optionerna.³⁵

³¹ Smitt, s. 15.

³² Se kapitel 4.

³³ Andersson, L., Brattberg, J., s. 193.

³⁴ Andersson, L., Brattberg, J., s. 14.

³⁵ Andersson, L., Brattberg, J., s. 55.

Nackdelar med ett optionsprogram är att det kan vara svårt för den enskilde arbetstagaren att förutse om optionen är en bra eller dålig affär. Något som kan konstateras av optionsprogram är att det alltid är en risk även om optionen är gratis för arbetstagaren.³⁶ Kännetecknet för ett optionsprogram, eller en personaloption, är att de enbart riktar sig till de anställda på företaget, att det ger de anställda en rätt att i framtiden förvärva aktier till ett förbestämt pris (eller gratis) och att löptiden för optionen är lång, oftast 5-10år. Att arbetstagaren väljer en något lägre lön och istället får möjlighet att delta i ett belöningsssystem av formen optionsprogram, kan innebära en stor risk ifall företaget inte utvecklas som det är tänkt. Resultatet kan i sådana fall leda till att arbetstagaren får en lägre lön under ett antal år.³⁷

2.4.3.1 Konvertibler

Konvertibler är ett löpande skuldebrev som löper med en fast ränta och kännetecknas av att arbetstagaren har rätt att, under en viss angiven period, byta ut (konvertera) skuldebrevet mot aktier i det låntagande företaget till ett angivet pris. Det finns en hake med konvertibler och det är att rätten att byta fordran mot aktier är oskiljbar. Syftet med konvertibler är ofta att skaffa mer rörelsekapital till företaget och därför kan företaget rikta ett erbjudande, s.k. personalkonvertibler, mot sina anställda. Risken med konvertibler, för arbetstagaren, är reducerad jämfört med en placering i företagets aktier då den anställde får ränteinkomster under skuldebrevets hela löptid.³⁸

2.4.4 Vinstandelsstiftelser

Vinstandelsstiftelser är en form av belöningsssystem där arbetstagaren tillförsäkras del i företagets vinst. I normalfallet fungerar en vinstandelsstiftelse så att företaget ensidigt utfäster sig att årligen eller ett visst bestämt år överlämna en del av sin vinst till en stiftelse som arbetstagarna eller personalorganisationen vid företaget har bildat. Stiftelsen förvaltar den årliga avsättningen som en separat förmögenhetsmassa. När en bestämd tid har förflutet får de arbetstagare som varit anställda det år avsättningen ägde rum välja mellan att antingen ta ut sin andel eller att låta den stå kvar till ett senare tillfälle.³⁹

³⁶ Andersson, L., Brattberg, J., s. 15.

³⁷ Andersson, L., Brattberg, J., s. 95.

³⁸ Andersson, L., Brattberg, J., s. 129-130.

³⁹ Andersson, L., Brattberg, J., s. 163.

3 Rätten till lika lön

3.1 Inledning

Hur begreppet *diskriminering* som sådant används, såväl i olika EG-direktiv som i den svenska lagstiftningen, har utformats av EG-domstolen⁴⁰ och innebär att olika regler tillämpas i jämförbara situationer eller att samma regler tillämpas i olika situationer.⁴¹ I svensk lagstiftning innebär begreppet diskriminering direkt könsdiskriminering, indirekt könsdiskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Innebörden av könsdiskriminering är densamma oavsett i vilket samhällsområde och diskrimineringsgrund som avses, allt för att skapa största möjliga grad av enhetlighet^{42, 43}.

Vad gäller begreppet *kön* finns det ingen definition vare sig inom EG-rätten eller i den svenska rätten. Men med begreppet kön i samband med könsdiskriminering avses det biologiska könet och de biologiska skillnader som finns mellan män och kvinnor – inte socialt kön.⁴⁴ Begreppet kön har utvidgats ytterligare och omfattar numera även den som byter eller tänker byta kön⁴⁵ samt transpersoner⁴⁶.

3.2 Begreppet könsdiskriminering

Det huvudsakliga förbudet mot könsdiskriminering finns i artikel 141 EG-fördraget samt 2:1 diskrimineringslagen. För att könsdiskriminering skall anses föreligga krävs att en person har blivit utsatt för en oförmånlig behandling, ett *missgynnande*, som har *samband* med personens *könstillhörighet*. Den diskriminerande handlingen avser en negativ särbehandling och den skall medföra en nackdel, en negativ effekt⁴⁷, för den drabbade. Inom lönediskrimineringsområdet innebär detta att missgynnandet har skett i form av lägre ersättning för lika eller likvärdigt arbete.⁴⁸ Rekvisiten skiljer sig en aning beroende på om det rör sig om direkt eller indirekt diskriminering.

Vid direkt diskriminering är rekvisiten *missgynnande*, *orsakssamband* och *jämförbar situation*. Det skall finnas ett direkt orsakssamband mellan handlingen, eller underlåtenheten, och den missgynnandes kön. Däremot ställs det inget krav på att könstillhörigheten är den enda eller avgörande orsaken till

⁴⁰ Se t.ex. *Joan Gillespie* (342/93).

⁴¹ Prop. 2007/08:95, s. 96.

⁴² Se prop. 2002/03:65, s. 85 f., prop. 2004/05:147, s. 47 samt prop. 2005/06:38, s. 93.

⁴³ Prop. 2007/08:95, s. 96-97.

⁴⁴ SOU 2006:22, s 279.

⁴⁵ *P. mot S. Cornwall County Council* (13/94).

⁴⁶ 1:5 § 2p. Diskrimineringslag.

⁴⁷ *S.J. Worringham och M. Humphreys* (69/80).

⁴⁸ Lerwall, L., *Könsdiskriminering – en analys av nationell och internationell rätt*, s. 124, 127.

missgynnandet, utan endast ett samband är tillräckligt.⁴⁹ Handlingen behöver heller inte vara uppsåtlig.⁵⁰

Vid indirekt diskriminering är rekvisiten däremot *missgynnande, jämförelse med någon som har gynnats* samt en *intresseavvägning* där domstolen väger arbetsgivarens skäl för missgynnandet mot själva missgynnandet mot individen. Indirekt könsdiskriminering föreligger när en tillsynes könsneutral företeelse missgynnar en väsentlig stor andel personer av det ena könet. Här är orsakssambandet inte lika tydligt och karakteriseras av att arbetsgivarens beslut medför missgynnande *effekter*.⁵¹ Det är *resultatet* av den diskriminerande handlingen som är relevant. Den vidtagna åtgärden skall kunna relateras till ett verkligt behov hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren får vidare inte grunda sina bedömningar på generaliseringar om en grupp arbetstagare.⁵² Indirekt diskriminering kan endast uppstå då ett större antal personer, en *väsentligt större andel*, missgynnas av en könsneutral regel. Indirekt diskriminering skiljer sig från direkt diskriminering genom att det föreligger ett *antalet samband* mellan den missgynnande handlingen och könstillhörigheten, när en tillräckligt stor andel av ena könet missgynnas av en neutral bestämmelse.⁵³ Kravet på "väsentligt större andel" har ställts högt och EG-rättens praxis visar att den utsatta gruppen personer av ena könet skall vara minst 80-90 % för att indirekt könsdiskriminering skall kunna föreligga.⁵⁴ Ett typiskt exempel på indirekt diskriminering är då arbetsgivaren uppställer ett visst längdkrav, om minst 163 cm, för att kunna bli anställd, i syfte att minska belastningsskador. Detta är indirekt diskriminering eftersom kvinnor typiskt sett är kortare än män och en större andel kvinnor därför inte uppnår det tillämpade längkravet. Längkravet ansågs vara olämpligt och trubbigt för att uppnå syftet att minska belastningsskador.⁵⁵

För att slutligen kunna avgöra om könsdiskriminering föreligger krävs en jämförelse med en annan likartad situation. Varken artikel 141 EG-fördraget eller likalönedirektivet⁵⁶ uttrycker något krav på en konkret jämförelseperson av motsatt kön. EG-domstolen⁵⁷ har dock ansett att ett krav på *konkret* jämförelseperson, hos *samma* arbetsgivare, föreligger inom likalöneprincipens tillämpningsområde vid både direkt och indirekt lönediskriminering. Den svenska diskrimineringslagen skiljer sig häråt då den godtar *hypotetiska* jämförelsepersoner även vid lönediskriminering. En hypotetisk jämförelseperson eller en jämförelse med t.ex. en tidigare anställd, är således tillräckligt vid direkt lönediskriminering. Vad beträffande indirekt lönediskriminering krävs dock att en jämförelse görs med en faktisk jämförelseperson.⁵⁸

⁴⁹ Prop. 1999/00:143, s. 38f.

⁵⁰ Fransson, S., s. 325-326.

⁵¹ Fransson, S., s. 326.

⁵² AD 1995 nr 158.

⁵³ Lerwall, L., s. 175.

⁵⁴ Lerwall, L., s. 141, 145.

⁵⁵ AD 2005 nr 87.

⁵⁶ Direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.

⁵⁷ *Macarthy's Ltd* (129/79).

⁵⁸ Prop. 1999/00:143, s. 42.

3.3 Likalöneprincipen enligt EG-rätt

Frågan om lika lön för lika eller likvärdigt arbete är ingen ny företeelse utan fastslogs som princip redan år 1957 i EG-fördragets dåvarande artikel 119. År 1997 genomgick EG-fördraget en revidering i och med Amsterdamfördraget och artikel 119 ändrades sedermera till dess nuvarande lydelse i artikel 141.

Utgångspunkten för lönediskriminering är EG-fördragets artikel 141.1 samt likalönedirektivet. Artikel 141 tillhör primärrätten vilket gör att likalönedirektivet, som är en sekundär rättskälla, inte kan ändra omfattningen av artikeln.⁵⁹ Däremot har EG-domstolen uttalat i *Defrenne II*⁶⁰, att likalönedirektivet preciserar innebörden av artikel 141 och innehåller fler detaljerade formuleringar än artikeln samt att varje medlemsstat måste säkerställa principen genom nationell lagstiftning.

Det finns ingen enhetlig definition av begreppet diskriminering inom EG-rätten. EG-domstolen⁶¹ har dock uttalat att diskriminering sker när olika regler tillämpas på jämförbara situationer eller i tillämpning av samma regel på olika situationer. Inte heller artikel 141 uttrycker någon definition av begreppet diskriminering utan endast ett förbud mot diskriminering. Första stycket i artikel 141 stadgar att varje medlemsstat skall säkerställa att ”*principen om lika lön*” för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tillämpas. Artikeln nämner inte att ”arbetstagare” omfattas utan att *kvinnor och män* omfattas. Arbetstagarbegreppet som det uttrycks i artikel 39 EG-fördraget, beträffande fri rörlighet för arbetstagare, anses emellertid omfattas av likalöneprincipen.⁶² Likalöneprincipens förbud mot diskriminering gäller mot såväl privata som offentliga arbetsgivare när det är frågan om direkt och indirekt diskriminering genom lag, kollektivavtal eller individuella avtal.⁶³

Artikel 141 har, såsom primärrättslig källa, direkt tillämplig effekt⁶⁴ i medlemsstaterna, både vid direkt och indirekt diskriminering. Artikeln är därmed tvingande rätt, vilket innebär att artikel 141 kan utgöra den enda rättsliga grunden vid en prövning i nationell domstol.⁶⁵

Likalönedirektivet, som är en sekundär rättskälla, är inte direkt tillämplig i medlemsstaterna. För att bli en bindande rättsakt krävs någon form av införlivande i den nationella rättsordningen. Det är med andra ord själva målsättningen som blir bindande.⁶⁶ Artikel 1 likalönedirektivet upprepar likalöneprincipen så som den är uttryckt i artikel 141 EG-fördraget. Skillnaden mellan artikel 141 EG-fördraget och artikel 1 likalönedirektivet beskrivs som att den förra uttrycker en positiv princip om lika lön medan den senare har karaktären av ett förbud mot diskriminering.⁶⁷ Dock har EG-domstolen⁶⁸

⁵⁹ Fransson, S., s. 197.

⁶⁰ *Gabrielle Defrenne* (149/77).

⁶¹ *Joan Gillespie* (342/93).

⁶² Lerwall, L., s. 187.

⁶³ *Defrenne II* (43/75) p. 21-22 och 39.

⁶⁴ Principen om direkt effekt slogs fast i *Defrenne II* (43/75).

⁶⁵ Fransson, S., s. 201 samt s. 211.

⁶⁶ Fransson, S., s. 196.

⁶⁷ Fransson, S., s. 198.

⁶⁸ *Worringham* (69/80).

uttryckt att det inte egentligen innebär någon skillnad i sak. Sedan avgörandet i *Defrenne II* har rättsutvecklingen haft sin utgångspunkt i artikel 141 EG-fördraget och artikel 1 likalönedirektivet har därav getts en mer begränsad betydelse.⁶⁹

3.4 Likalöneprincipen enligt svensk rätt

Svensk rätt innehåller ingen regel som stadgar en generell rätt till lika lön för lika arbete. Diskrimineringslagen innehåller inte heller någon sådan rätt mellan män och kvinnor hos samma arbetsgivare.⁷⁰ Det som här blir intressant är diskrimineringsförbudet i 2:1 punkt 1 diskrimineringslagen som anger att ”*en arbetsgivare inte får diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare*”. Enligt förarbetena till lagen omfattar den vidsträckta formuleringen av lagtexten alla relevanta situationer då ett diskrimineringsförbud bör gälla.⁷¹ Diskrimineringsförbudet i svensk rätt gäller alltså lön och andra anställningsvillkor och det finns heller inte någon närmare innebörd av begreppen i Arbetsdomstolens rättspraxis.⁷² Av diskrimineringslagens 2:1 punkt 1 följer således ett förbud av en sådan skillnad i lön eller andra arbetsvillkor, om skillnaden har samband med könstillhörighet. Regeln är tvingande mot all form av såväl direkt som indirekt könsdiskriminering, som sker avseende ersättning för utfört arbete eller av anställningsvillkor. Ensidigt införda förmåner omfattas däremot inte av lönediskrimineringsförbudet i svensk rätt utan av förbudet mot diskriminerande arbetsledning.⁷³

3.5 Begreppet lön

Förbudet mot lönediskriminering på grund av kön innebär att en arbetstagare inte får missgynnas avseende lön och andra anställningsvillkor i förhållande till en arbetstagare av motsatt kön. Avgörande för lönediskriminering är vad som skall anses utgöra lön.

I *Defrenne II*⁷⁴ konstaterade EG-domstolen att de ersättningar, inom ett anställningsförhållande, som skall omfattas av artikel 141 EG-fördraget är endast lön. Vad som skall anses utgöra lön framgår av andra stycket i artikel 141 och innebär ”*grundlön – eller minimilön samt alla förmåner, såväl ersättning i form av kontanter och naturaförmåner, som direkt eller indirekt utgår på grund av anställningen*”. Även om likalönedirektivet inte definierar ”lön” anses det ha samma betydelse som i artikel 141.⁷⁵ I samma mål gjorde EG-domstolen en vidsträckt tolkning av begreppet lön och därefter omfattar lön alla typer av förmåner som arbetsgivaren utbetalar oavsett om detta sker med

⁶⁹ Lerwall, L., s. 58.

⁷⁰ AD 1991 nr 62 s. 362.

⁷¹ Prop. 2007/08:95, s. 139

⁷² Glavå, M., s. 415.

⁷³ Fransson, S., s. 317.

⁷⁴ *Defrenne II* (80/70).

⁷⁵ *Worringham* (69/80).

stöd i lag, kollektivavtal, enskilda avtal eller utgår i form av ensidigt reglerade förmåner⁷⁶, såsom gratifikationer och fringe benefits.⁷⁷

Lönediskrimineringsförbudet i svensk rätt omfattar lön och andra anställningsvillkor. Begreppet lön har däremot inte definierats i vare sig förarbetena eller Arbetsdomstolen.⁷⁸ Avgörande för att en ersättning skall utgöra lön eller anställningsvillkor i diskrimineringslagens mening (2:1 punkt 1) är att den fastställts i avtal mellan parterna.⁷⁹ Den svenska rätten skiljer sig en aning ifrån EG-rättens artikel 141 då svensk rätt inte innefattar ensidigt reglerade förmåner.⁸⁰

Gränsdragningen mellan vad som är att anse som belöning och lön har Arbetsdomstolen uttalat i AD 1993 nr 173. En förmån kännetecknas av att arbetsgivaren ensamt kan förändra eller dra in förmånen samt att en arbetstagare inte rättsligt kan överpröva arbetsledningsbeslutet i större utsträckning än andra liknande beslut. Att det föreligger ett samband mellan det utförda arbetet och den utgivna förmånen hindrar inte att förmånen ändå skall betraktas som belöning. Det är tvärtom vanligt att en belöning utges som en erkännande av ett väl utfört arbete. Endast då arbetsgivaren kräver en motprestation är förmånen inte längre av sådan gävokaraktär att den kan betraktas som en belöning. Finns det ett samband mellan motprestationen och det utförda arbetet, är det i istället att anse som ersättning (lön) – i pengar eller in natura – för utfört arbete.

3.5.1 Sociala förmåner

Frågan vad som skall anses utgöra lön har prövats av EG-domstolen vid ett flertal tillfällen. Utgångspunkten vid en bedömning om en förmån skall anses utgöra lön är att den utbetalats från arbetsgivaren till arbetstagaren samt att den grundar sig på en överenskommelse dem emellan eller på ett ensidigt beslut från arbetsgivaren. Det är tillräckligt att arbetstagaren indirekt tar emot ersättningen, vilket även sker om betalningen utges av en fond.⁸¹ Exempelvis på en social förmån enligt EG-rätten är ett pensionssystem⁸², ersättningar för barnledighet⁸³, avgångsvederlag⁸⁴, tilläggsersättning till arbetslöshetsersättningen⁸⁵ samt ersättning som arbetsgivaren betalar i samband med sjukfrånvaro⁸⁶.

⁷⁶ *Eileen Garland* (12/81).

⁷⁷ *Defrenne II* (80/70) p. 6, se även t.ex. *Gillespie* (342/93).

⁷⁸ Fransson, S., s. 316.

⁷⁹ Prop. 1978/79:175, s. 127f.

⁸⁰ Fransson, S., s. 318.

⁸¹ Se t.ex. *Defrenne I* (80/70), *Barber* (262/88) samt *Worringham* (69/80).

⁸² *Defrenne I* (80/70).

⁸³ *Gillespie* (342/93).

⁸⁴ *Douglas Harvey Barber* (262/88).

⁸⁵ *Arthur Burton* (19/81).

⁸⁶ *Ingrid Rinner - Kühn* (171/88).

3.5.2 Ekonomiska förmåner

Förutsättningarna för att ekonomiska förmåner skall anses utgöra lön skiljer sig, inom EG-rätten, betydligt ifrån vad som ovan sagts om sociala förmåner. Ersättningar i form av extra lönetillägg, såsom bonus, utgör lön enligt EG-domstolen⁸⁷ och i dessa fall saknar den bakomliggande orsaken till utbetalningen betydelse för att omfattas av artikel 141. Det spelar vidare ingen roll om bonusen utbetalats enligt avtal, lag eller frivillighet.⁸⁸

Ersättning för obekväm arbetstid⁸⁹, ersättning för inkomstbortfall vid utbildning⁹⁰ samt naturaförmåner⁹¹ är ytterligare exempel på vad som är att betrakta som lön enligt EG-domstolen.

3.6 Lika eller likvärdigt arbete

Både likalöneprincipen och den svenska diskrimineringslagen förutsätter att de arbetsprestationer som utförs av ena könet är av *jämförbar art*. EG-domstolen har aldrig definierat begreppet likvärdigt arbete utan har endast uttalat sig om vilka kriterier, som de nationella domstolarna har att använda sig av, som vägledning vid en arbetsvärdering.⁹² Likalönedirektivet anger i artikel 1 att arbetsvärderingen inte får vara diskriminerande och EG-domstolen⁹³ har ansett att arbetsvärderingen skall ske utifrån arbetets art, utbildningskrav och arbetsvillkor. Den lönepraxis som arbetsgivaren åberopar skall svara mot verksamhetens behov, vara nödvändiga för att uppnå resultatet, och med utgångspunkt i proportionalitetsprincipen, vara motiverat utifrån rådande löneskillnader.⁹⁴

Med begreppet lika lön för *lika* arbete avses att de arbetstagare som jämförs utför samma arbetsuppgifter, har samma arbetsbeskrivning, yrkeskompetens och kvalifikationer samt utbildning m.m.⁹⁵ Med begreppet lika lön för arbete av *samma värde* avses två yrken av olika karaktärer där olika arbetsuppgifter utförs men där man ändå kan kräva samma krav på kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning.⁹⁶

Skillnaden mellan begreppen är att begreppet lika arbete avser en jämförelse mellan arbetstagare med *samma arbetsbeskrivning* hos arbetsgivaren medan begreppet arbete av samma värde är ett mer vidsträckt begrepp och innebär en jämförelse mellan *en större krets yrken*.⁹⁷

I *Macarthysmålet* fann EG-domstolen att begreppet lika arbete avser arbetsprestationernas art och kan inte begränsas genom att kräva att de utförs

⁸⁷ *Andrea Krüger* (281/97) p. 17 samt *Susanne Lewen* (333/97) p.21.

⁸⁸ *Lewen* (333/97) p. 19-21.

⁸⁹ *JämO* (236/98).

⁹⁰ *Monika Bötel* (360/90).

⁹¹ *Defrenne I* (80/70) samt *Garland* (12/81).

⁹² Fransson, S., s. 234f.

⁹³ Se t.ex. *Royal Copenhagen* (400/93) p.42, *JämO* (381/99).

⁹⁴ *Bilka* (170/84) p. 35-36, samt *Enderby* (127/92) p. 29.

⁹⁵ Lerwall, L., s. 200.

⁹⁶ Fransson, S., s. 234f.

⁹⁷ Lerwall, L., s. 200.

samtidigt hos samma arbetsgivare.⁹⁸ EG-domstolen konstaterade senare i *Jenkinsmålet*⁹⁹, där frågan rörde om tillsvidare- och deltidsanställda utförde arbete av lika värde, att det är möjligt att utföra samma arbete och ha olika timlön så länge det finns objektiva godtagbara skäl för löneskillnaden samt att dessa inte har något samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Grunden för lönediskriminering i den svenska diskrimineringslagen är att arbetsuppgifterna anses vara lika eller likvärdiga. I förarbetena till 1991 års jämställdhetslag poängterades att utgångspunkten för bedömningen av vad som är likvärdigt bör vara ”den värdering av olika arbetsuppgifter och normer som i övrigt för lönesättningen tillämpas på arbetsmarknaden” under förutsättning att de inte ”i sig själva är könsdiskriminerande”.¹⁰⁰ Arbeten som avses är *samma eller väsentligen likartade arbeten*.¹⁰¹ I de fall skillnaderna i arbetsuppgifterna är obetydliga är arbetena att betrakta som lika.¹⁰² Bedömningen skall ta sikte på arbetets beskaffenhet oberoende av vem som utför det och de relevanta kriterierna är *kunskap och förmåga, arbetsinsats, ansvar och arbetsförhållanden*.¹⁰³ Vidare sägs i motiven att det viktiga är att det är själva arbetet, dess krav och natur, som är det centrala i begreppet likvärdigt arbete – inte den enskilda individen som utför arbetet.¹⁰⁴

Det var först då *Barnmorskemålet II*¹⁰⁵ avgjordes som man för första gången lyckades visa att personer som utför väsentligt skiljda arbetsuppgifter, såsom en klinikingenjör och en barnmorska, ändå ansågs utföra arbete av lika värde. Då uppstod en presumtion för lönediskriminering som innebär att domstolen antar att lönediskriminering föreligger så länge arbetsgivaren inte kan bevisa att det finns sakliga skäl som varit styrande vid lönesättningen som dessutom saknar samband med arbetstagarens kön.¹⁰⁶ Frågan om vad som skall anses vara lika eller likvärdigt arbete vid varje enskilt fall tycks vara alltför komplext. Av Arbetsdomstolens rättspraxis kan utläsas att det ställs mycket höga krav när två skiljda arbeten skall bedömas vara likvärdiga.¹⁰⁷

I det välkända *Karlskogamålet*¹⁰⁸ ansåg Arbetsdomstolen att otillåten lönediskriminering förelåg även i de fall två arbeten *inte i alla avseenden* var att betrakta som lika eller likvärdiga. En kvinnlig avdelningschef hade under vissa perioder haft en betydligt lägre lön än den manliga avdelningschefen och därmed blivit utsatt för en negativ särbehandling.

⁹⁸ *Macarthys* (129/79) p. 11.

⁹⁹ *J.P. Jenkins* (96/80) p. 9.

¹⁰⁰ Prop. 1990/91:113, s. 89.

¹⁰¹ Prop. 1993/94:147, s. 50.

¹⁰² Prop. 1990/91:113, s. 109f.

¹⁰³ Prop. 1993/94:147, s. 52-54.

¹⁰⁴ Prop. 1999/00:143, s. 26.

¹⁰⁵ AD 2001 nr 13.

¹⁰⁶ Fransson, S., & Norberg, P., *Att lagstifta om diskriminering*, s. 80.

¹⁰⁷ Fransson, S., s. 21f.

¹⁰⁸ AD 1996 nr 79.

3.7 Bevisbördan

Bevisbördedirektivet¹⁰⁹ är en kodifiering av EG-domstolens rättspraxis avseende bevisbördans fördelning samt principerna angående indirekt diskriminering, som framförallt uttalades i *Bilkamålet*.¹¹⁰ Direktivet syftar till att ”säkerställa större effektivitet i de åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med principen om likabehandling”.¹¹¹ Artikel 4.1 samma direktiv innebär att den som påstår diskriminering, har att göra det *antagligt* att denne utsatts för en missgynnande behandling som har samband med kön, både vid direkt och indirekt diskriminering. En arbetstagare måste kunna visa att diskrimineringsgrunden kön föreligger, att denne tillhör den skyddsvärda gruppen samt att en missgynnande åtgärd har vidtagits som är till nackdel för denne. Därefter övergår bevisbördan på arbetsgivaren. I de fall arbetstagaren inte lyckas göra diskriminering antagligt går bevisbördan aldrig över till arbetsgivaren då man redan tidigare konstaterat att det inte föreligger någon diskriminering. Hur högt beviskravet skall ställas för den delade bevisbördan skall avgöras av de nationella domstolarna.¹¹²

Bevisbördedirektivet omfattar de olika situationer som täcks av artikel 141 EG-fördraget, likalönedirektivet samt föräldraledighetsdirektivet.¹¹³

Den svenska diskrimineringslagen¹¹⁴ tillämpar samma uppdelning av bevisbördan som bevisbördedirektivet uppställt vid en påstådd könsdiskriminering. Arbetstagaren har att *göra det antagligt* att arbetsgivarens syfte varit att missgynna på grund av könstillhörigheten.¹¹⁵ Detta innebär att styrka de sakomständigheter, däribland de omständigheter som leder till att två arbeten är likvärdiga, utifrån vilka det framstår som antagligt att diskriminering har förekommit.¹¹⁶ I förarbetena till tidigare diskrimineringslagar¹¹⁷ har regeln varit utformad som en regel om delad bevisbörda, men Högsta domstolen har uttryckt att regeln har formen av en presumtionsregel.¹¹⁸ Har en presumtion om lönediskriminering uppkommit, att arbetena anses vara lika eller likvärdiga, går bevisbördan direkt över till arbetsgivaren. De två presumtionsbrytande grunderna som arbetsgivaren kan åberopa som motbevisning är, att det har funnits skillnader i arbetstagarens *sakliga förutsättningar* för arbetet, eller att lönesättningen varken direkt eller indirekt har sin grund i kön. Syftet bakom den eventuella negativa särbehandlingen har ingen betydelse för Arbetsdomstolen utan det är de *sakliga förutsättningarna* som legat till grund för lönesättningen som är av betydelse. Med sakliga förutsättningar avses en arbetstagares meritvärdering, dennes egenskaper eller förmågor.¹¹⁹

¹⁰⁹ Direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

¹¹⁰ *Bilka Kaufhaus GmbH* (170/84).

¹¹¹ Direktiv 97/80/EG, artikel 1.

¹¹² Direktiv 97/80/EG, ingressen p.13.

¹¹³ Nyström, B., s. 239.

¹¹⁴ Se 6:3 diskrimineringslagen.

¹¹⁵ Lerwall, L., s. 269.

¹¹⁶ AD 2001 nr 76.

¹¹⁷ Se t.ex. prop. 2002/03:65, s. 104.

¹¹⁸ NJA 2006 s. 170 samt AD 2003 nr 55.

¹¹⁹ Prop. 1978/79:175, s. 53.

3.8 Lönediskriminering i praxis

Att bli utsatt för en negativ särbehandling, ett missgynnande, har enligt både EG-rättslig och svensk rättspraxis visat sig vara relativt vanligt. Från år 1966 har Arbetsdomstolen dömt i ca 145 fall som har rört någon form av diskriminering. För EG-domstolens del är motsvarande siffra över 300 ärenden.

Vad gäller frågan om lönediskriminering skall anses föreligga eller inte har EG-domstolen dömt i ca 37 mål sedan år 1976. För Sveriges vidkommande har ca 13 mål avkunnats i Arbetsdomstolen sedan år 1966. Av dessa 13 mål kan man konstatera att ett lönediskrimineringsmål rör ett förhandsavgörande från EG-domstolen¹²⁰, två lönediskrimineringsmål fick utgången att vardera parten ansågs vara vinnare respektive förlorare¹²¹. Av resterande 10 mål¹²² är det endast två mål¹²³ där Arbetsdomstolen har ansett att otillåten lönediskriminering föreligger. Ytterligare ett mål angående lönediskriminering av föräldralediga är just nu i skrivande stund uppe till avgörande i Arbetsdomstolen och en dom beräknas kunna presenteras i mitten av december.

¹²⁰ AD 1998 nr 66.

¹²¹ Se AD 1991 nr 62 samt AD 1996 nr 79.

¹²² Se AD 1984 nr 140, AD 1996 nr 41, AD 1997 nr 68, AD 2001 nr 13, AD 2001 nr 51, AD 2001 nr 76, AD 2001 nr 103 samt AD 2008 nr 32.

¹²³ Se AD 1985 nr 134 samt AD 1995 nr 158.

4 Beskrivning av olika belöningssystem

I det här kapitlet redogör jag för det insamlade materialet jag har fått ifrån sex olika företag inom tre olika industribranscher. Alla företag är anonyma och därför presenterar jag endast det relevanta materialet avseende deras belöningssystem/bonusavtal. Dessa sex företag finns inom transport-, skogs- och metallindustrin och har arbetsäten världen över. Företagen är av varierande storlekar; allt ifrån 2 000 – 30 000 anställda inom Sveriges gränser och omsättningar från ca 175 miljoner svenska kronor till ca 15 miljarder euros.

De tretton aktuella belöningssystemen beskrivs sammanfattande och gäller endast för de svenska arbetstagarna inom respektive företag.

4.1 Transportföretag 1

Transportföretag 1 har mellan 10 000 och 20 000 anställda inom Sverige.

Företaget använder sig av ekonomiska belöningar i form av individuell lönesättning samt ett belöningssystem. Företaget har dessutom sociala belöningar i form av både karriär- och kompetensutveckling.

Belöningssystemet är ett kollektivt belöningssystem och bygger på generellt uppsatta mål vid årets början. Det gäller för *alla* arbetstagare i Sverige och parametrarna är exakt densamma för alla arbetstagare oavsett nivå inom företaget. Parametrarna kan variera från år till år. Rapportering och avmätning sker löpande varje månad och en eventuell belöning utfaller i slutet av varje år. I slutet av varje år sker en avstämning mot uppsatta parametrar och därefter fastställs hur mycket varje andel är värd. Värdet på andelarna varierar och ligger mellan 5 000 kr och 21 500 kr per andel. I genomsnitt delas ca 12 000 kr årligen ut i form av bonus till varje berättigad arbetstagare.

Kvalifikationerna, för att få ta del av företagets belöningssystem, är anpassade efter arbetstagarens individuella *arbetsnärvaro*. Vid en närvaro på över 60 procent har arbetstagaren rätt till en hel andel i belöningssystemet. En närvaro mellan 30 och 60 procent berättigar till en halv andel och vid en närvaro understigande 30 procent delas ingen andel ut. Dessutom skall man ha varit *anställd sista dagen på året*.

4.2 Transportföretag 2

Transportföretag 2 har mellan 20 000 och 30 000 anställda inom de svenska gränserna.

Företaget använder sig av ekonomiska belöningar i form av löner, bonus, optioner och tantiem. Även sociala belöningar, såsom kompetensutveckling, existerar. De belöningssystem som används har både karaktären av

kortsiktighet, såsom bonus utdelat på årlig basis, samt långsiktighet, såsom löner och optioner.

Företaget strävar efter att behandla alla sina medarbetare lika, såväl arbetare som tjänstemän, och därav sker de individuella belöningarna i form av individuell lönesättning som främst baseras på arbetstagarens prestation och utbildning. Utöver den individuella belöningen ingår alla medarbetare, utom den företagsledande organisationen, i ett kollektivt kortsiktigt belöningsystem som bygger på gruppens och företagets resultat. Utdelning sker antingen årsvis eller halvårsvis och stäms av mot olika parametrar som är beroende av vilken avdelning i företaget man som arbetstagare tillhör. Parametrarna består av både finansiella och ickefinansiella mått. Inom tillverkningen används produktions- och kvalitetsmått medan finansiella mått mera används på chefsnivå. Belöningsystemets tak är satt till sex procent av årslönen.

Företaget har dessutom ett gemensamt vinstdelningssystem i hela koncernen där alla arbetstagare omfattas. Förutsättningen för att utdelning skall ske är att avkastning på det egna kapitalet överstiger tio procent. Ersättningen utgår med samma belopp till alla anställda inom Sverige. Det krävs dock att man som arbetstagare skall ha varit anställd under perioden som avses.

4.3 Skogsindustriföretag 1

Skogsindustriföretag 1 har mellan 5 000 och 10 000 anställda hos sig inom Sverige.

Företaget använder sig av ett belöningsystem som gäller alla anställda inom hela företaget, men även lokalt anpassade belöningsystem används i viss utsträckning. Syftet bakom belöningsystemet är att motivera sina anställda att prestera deras bästa.

Belöningsystemet löper årligen med i förväg bestämda nyckelmål och parametrar. Belöningarna baseras på företagets resultat (70 %) och antal uppnådda mål (30 %). Lönsamheten kan mätas på företags-, avdelnings- eller fabriksnivå samt per produktionsresultat. Nyckelmålen kan mätas individuellt eller kollektivt och det är sällan fler än tre nyckelmål per anställd som skall uppnås.

Belöningarna utges i *proportion till arbetad tid* under perioden med ett tak på 7 %. Belöningen kan ges ut i antingen kontanta medel eller också sätts summan in i en fond. För att kunna få del av belöningarna krävs att man som arbetstagare är anställd vid företaget då belöningen skall utges.

4.4 Skogsindustriföretag 2

Skogsindustriföretag 2 har mellan 5 000 och 10 000 anställda inom Sverige.

Företaget använder sig av ett belöningsystem som baseras på dels årsresultat och dels produktionsresultat. Syftet med belöningsystemet är att det ökar effektiviteten hos de anställda och bidrar till att nå företagets nyckelmål bättre.

Belöningsystemet är inte ett bonusavtal i ett avtals mening, utan skall ses som ett arbetsgivarinstrument. Belöningsperioderna sker löpande och bonus utges årligen i mars och baseras på alla lönedelar. Bonusen gäller för alla arbetstagare och är baserad på *procentandelar arbetad tid*, med ett tak på 7,5 procent, vilket motsvarar en hel månadslön.

Förutsättningarna för att ta del av den årliga bonusen är att man skall ha arbetsnärvaro *mer än sex månader* året innan samt att man är kvar i anställningen när bonusen betalas ut.

4.5 Skogsindustriföretag 3

Det tredje skogsindustriföretaget har 2 000 till 5 000 anställda inom Sverige.

Det *första* vinstdelningssystemet företaget använder sig av gäller för *alla arbetsställen* inom företaget. Det utgår en generell vinstdelning i de fall företaget har ett rörelseresultat (innan ränta och skatt) som överstiger övriga börsnoterade nordiska skogsindustriföretag. För varje procentenhet rörelseresultat, som överstiger övrig nordisk skogsindustri, utgår 1 000 kr per anställd i vinstdelning, med ett maxtak på 5 000 kr per år. En förutsättning för att företaget skall betala ut vinstdelningen är att vinstdelen uppgår till minst 1 000 kr per anställd.

De generella krav som ställs för att få del av vinstdelningen, utöver det ovan överstigande rörelseresultatet, är att man skall vara *tillsvidareanställd* eller alternativt ha någon form av *visstidsanställning* som minst uppgår till 4 månader. Dessutom skall man vara *fortsatt anställd den sista december*. Påbörjar man sin anställning under vinstdelningsperioden erhåller man *vinstdel i proportion* till anställningstiden. *Deltidsanställda* får en vinstdel som motsvarar sin andel arbetad tid av heltid. Vid obetald frånvaro under perioden, såsom sjukfrånvaro, föräldraledighet och tjänstledighet reduceras vinstandelen. Vid hel frånvaro utgår ingen vinstdel. Arbetsfrånvaro på grund av olycksfall inom arbetet eller färdolycka till och från arbetet berättigar dock den anställde till vinstandel.

Företagets *bonusavtal nr 2* beräknas på dels det lokala resultatet inom arbetsstället (50 %) och dels på koncernens gemensamma ekonomiska resultat (50 %). Maximal bonus per anställd och år är 20 000 kr.

Det lokala resultatet beräknas på ett produktionsutfall om max 9 000 kr per år och på ett mjukt mål om max 1 000 kr per år. Produktionsbonusen mäts kvartalsvis vid budgeterat resultat och uppgår till 1 250 kr med ett maximalt utfall på 2 250 kr. Kravet för att bonusen skall utbetalas är att arbetsstället har klarat av sina *miljötillstånd* och utbetalas normalt månaden efter redovisat resultat. Det mjuka målet utgår i en medarbetarundersökning där varje avdelning skall ta fram *tre förbättringsaktiviteter* och arbeta fram dessa tills nästa undersökning. Bonusen bygger på de tre förbättringsaktiviteterna och avdelningens gemensamma arbete och utmäts för hela arbetsstället. Även här utbetalas bonusen månaden efter redovisat resultat.

Koncernens gemensamma bonus beräknas utifrån en *rörelsemarginal* om minst 6 % (2 000 kr) för att bonus skall utgå och kan maximalt omfatta 10 000 kr per år (10 %). Detta resultat mäts per helår.

För att få del av bonusen skall man vara antingen *tillsvidareanställd* eller ha någon form av *visstidsanställning* om minst 4 månader vid respektive kvartals- eller årsskifte. Påbörjar man sin anställning under perioderna erhålls *bonus i proportion* till anställningstid. *Deltidsanställda* har rätt till bonus i proportion till andel arbetad tid. Bonusen reduceras även i detta fall vid bortfrånvaro från arbetet och hel frånvaro ger ingen utdelning.

Bonusavtal nr 3 gäller ytterligare ett annat arbetsställe och kan maximalt utgå med 20 000 kr per år och anställd. Även denna är fördelad med 50 % på lokalt resultat, bestående av produktionsresultat och mjuka mål, och 50 % på koncerngemensamma resultat. De lokala och koncerngemensamma resultat beräknas på samma sätt som i bonusavtal nr 2.

Likaså de olika förutsättningarna för att få del av bonusen är utformade på samma sätt som i bonusavtal nr 2. Det krävs med andra ord en *tillsvidareanställning* alternativt en *visstidsanställning* om minst 4 månader. De personer, inklusive *deltidsanställda*, som börjar sin anställning under perioderna erhåller *bonus i proportion* till anställningstiden. Även här reduceras bonusen vid arbetsfrånvaro såsom sjukfrånvaro, föräldraledighet eller tjänstledighet.

4.6 Metallföretag 1

Metallföretaget har ungefär 2 000 till 5 000 anställda hos sig i Sverige.

Metallföretagets *första bonusavtal* består av tre bonusar och den första bonusen baseras på *arbetsställets kostnader*. Bonusen utgår årligen med 4 000 kr per anställd om utfallets kostnader är lika med de budgeterade kostnaderna och bonusen förändras med +/- 125 kr för varje miljon som utfallets kostnader är lägre eller högre än budgeten. Bonus kan maximalt utgå med 9 000 kr. En förutsättning för att få del av denna bonus är att man skall inneha en anställning vid årets utgång och dessutom ha minst 600 årsarbetstimmar. Semester och föräldraledighet betraktas som arbetad tid. Bonus tillfaller även den pensionerade arbetstagaren under förutsättning att denne har arbetat minst 600 timmar.

Bonus nr 2 är en *avverknings- och produktionsbonus* och utges årligen med 100 kr per 1 000 ton som mellanlagret har minskat. Maximalt kan detta utges med 2 000 kr. Dessutom utges även bonus för varje månad som varje del av avverkningen eller produktionen överstiger budgeten. Denna bonus är värd olika mycket, från 50 kr – 100 kr per månad, beroende på vilket material det är frågan om. Maximalt kan denna bonus bli 9 200 kr. Förutsättningen för att bonus nr 2 skall utges är densamma som för bonus nr 1, det vill säga, man skall inneha anställning vid årets slut samt ha arbetat minst 600 timmar under bonusperiodåret.

Bonus nr 3 baseras på *arbetsmiljö* och består av två delbonusar, nämligen frekvens och olycksfallsfri månad. När det gäller frekvensen kan 2 000 kr utgå, under första halvåret, om frekvensen understiger det tidigare årets utfall. Under andra halvåret kan 2 000 kr utges om frekvensen understiger första halvårets utfall. En förutsättning för detta är dock att helårsvärdet skall vara lägre än helårsvärdet för året innan. För att få del av denna bonus skall man inneha en anställning vid respektive halvårs utgång samt arbetat minst 300 timmar under

respektive halvårsperiod. Även här räknas semesterledighet samt föräldraledighet såsom arbetad tid. En pensionerad arbetstagare åtnjuter även bonus om denne uppfyller kraven för arbetad tid för respektive halvår. Vid olycksfallsfri månad utges bonus om 400 kr per månad till de anställda som är fri från olycksfall. Inträffar olyckor reduceras berörd månads belopp med 200 kr för varje olycksfall. Bonusen kan alltså som maximalt bli 4 800 kr per år. En arbetstagare kan få del av denna bonus under samma förutsättningar som för frekvensbonusen.

Det *andra bonusavtalet* och baseras bl.a. på anrikning (25 %), produktion (15 %), kostnader (50 %) samt rapporterade avvikelser (10 %). Denna bonus är semesterlönegrundande och kan maximalt utges med 22 125 kr. En förutsättning för denna bonus är att man skall vara tillsvidare- eller visstidsanställd med anställning vid årets utgång och arbetat minst 700 timmar under bonusperioden. Såsom arbetad tid avses här ordinarie arbetstid, beordrad övertid samt föräldraledighet. Denna bonus utges inte i de fall man omfattas av ett annat bonusavtal med undantag för koncernbonus med vinstdelning till alla anställda.

Det *tredje bonusavtalet* baseras på samma sätt som bonusavtal nr 2. Även förutsättningarna för delaktighet är densamma som för det andra bonusavtalet.

Det *fjärde bonusavtalet* beräknas enligt följande och baseras på anrikning (25 %), produktion (15 %), kostnader (50 %) samt APT- och utbildningsnärvaro (10 %). Närvarokravet vid ATP och utbildningar är 80 % för att få del av bonusen. Förutsättningarna för denna årliga bonus är de samma som för både det andra och det tredje bonusavtalet, det vill säga, man skall vara tillsvidare- eller visstidsanställd vid årets slut samt ha arbetat minst 700 timmar under bonusperioden. Föräldraledighet räknas såsom arbetad tid och bonusen är semester- och sjuklönegrundande.

Bonusavtal nr 5 utges årligen och baseras på kostnader (50 %), produktionsvolym (25 %), producerad metall (15 %) samt sådant som inte är produktionsrelaterat (10 %). Till sådant som inte är produktionsrelaterat räknas t.ex. avvikelserrapportering. Bonustaket är 22 125 kr. Förutsättningarna för att åtnjuta denna bonus är de samma som för bonusavtal nr 2-4. En skillnad är dock att denna bonus inte är sjuklönegrundande som bonusen är i det fjärde bonusavtalet.

Det *sjätte bonusavtalet* löper årligen och kan maximalt utges med 22 125 kr. Bonusen baseras bl.a. på parametrar såsom olycksfall, den tekniska verksamheten och den nya organisationen. Förutsättningarna för denna bonus är densamma som för det femte bonusavtalet.

4.7 Sammanfattning

Här nedan sammanställs de tretton olika belöningsystemen:

	VEM OMFATTAS?	KVALIFIKATIONER?	BELÖNING?	GRAVIDA & FÖRÄLDRALEDIGA?	DELTIDS-ANSTÄLLDA?	VISSTIDS-ANSTÄLLDA?	HUR BEHANDLAS FRÅNVARO?
1	Alla; oavsett form eller tid.	Arbetsnärvaro; över 60 % ger hel andel, 30-60 % ger halv andel samt under 30 % ger ingen andel, samt anställd den 31/12.	Bonus, individuell lönesättning, social förmån. Genomsnitt: 12.000kr/år.	Föräldraledighet undantas för bonuskvalificerande.	Proportion till anställningsgrad samt arbetsnärvaro.	Proportion till anställningsgrad samt arbetsnärvaro.	Vid frånvaro erhålls inte timmar till kvalificering.
2	Alla.	Varit anställd under hela perioden (12 mån respektive 6 mån).	Bonus, tantiem, optioner, individuell lönesättning, social förmån. Tak: 6 % av årslön.	Proportion till arbetad tid samt varit anställd 12 resp. 6 mån.	Proportion till anställningsgrad samt varit anställd 12 resp. 6 mån.	Proportion till anställningsgrad samt varit anställd 12 resp. 6 mån.	Påverkas om frånvaron är mer än 12 resp. 6 mån under perioden.
3	Alla; oavsett form eller grad.	Andel arbetad tid samt vara anställd när belöning utges.	Bonus, fondaktie. Tak: 7 % av årslön.	Föräldrapenning är inte kvalificerande för bonus.	Proportion till anställningsgrad, arbetad tid samt är anställd när belöning utges.	Proportion till anställningsgrad, arbetad tid samt är anställd när belöning utges.	Frånvaro reducerar bonusen proportionerligt.
4	Alla.	Arbetsnärvaro i mer än 6 mån året innan samt vara kvar i anställning vid utbetalning.	Bonus, tantiem. Tak: 7,5 % av årslön.	Föräldralediga i mer än 6 mån året innan omfattas inte.	Proportion till arbetad tid om arbetsnärvaro i mer än 6 mån.	Proportion till arbetad tid om arbetsnärvaro i mer än 6 mån.	Frånvaro i mer än 6 mån året innan ger ingen bonus.
5	Alla.	Tillsvidare- eller visstidsanställd om minst 4 mån samt anställd 31/12. Vinstdel i proportion till anställningstid.	Vinstdelning.	Proportionerlig reducering.	Proportion till arbetad tid av heltid, om mer än 4 mån samt är anställd 31/12.	Proportion till arbetad tid av heltid, om mer än 4 mån samt är anställd 31/12.	Proportionerlig reducering. Arbetsolycka undantas.
6	Alla.	Tillsvidare- eller visstidsanställd om minst 4 mån.	Bonus.	Proportionerlig reducering.	Proportion till anställningstid och grad.	Proportion till sin arbetade tid av heltid.	Proportionerlig reducering.
7	Alla.	Tillsvidare- eller visstidsanställd om minst 4 mån.	Bonus.	Proportionerlig reducering.	Proportion till anställningstid och grad.	Proportion till anställningstid.	Proportionerlig reducering.
8	Alla; oavsett grad.	Inneha anställning 31/12 samt ha arbetat 600 h under bonusperioden.	Tre delbonusar; 9.000kr, 9.200kr och 4.800kr	Föräldraledighet är bonusgrundande.	Omfattas om arbetat minst 600 h under året.	Omfattas om arbetstimmor är mer än 600 per år.	Semester är bonusgrundande.
9	Alla; oavsett grad.	Tillsvidare- eller visstidsanställd, anställd den 31/12 samt arbetat minst 700 h under året.	Bonus. Tak: 22.125 kr.	Föräldraledighet är bonusgrundande.	Omfattas om arbetat mer än 700 h under året.	Omfattas om arbetat mer än 700 h under bonusåret.	Semester är bonusgrundande.
10	Alla; oavsett grad.	Tillsvidare- eller visstidsanställd, anställd den 31/12 samt arbetat minst 700 h under året.	Bonus. Tak: 22.125 kr.	Föräldraledighet är bonusgrundande.	Omfattas om arbetat mer än 700 h per år.	Omfattas om arbetat mer än 700 h per bonusår.	Semester är bonusgrundande.
11	Alla; oavsett grad.	Tillsvidare- eller visstidsanställd vid årets slut, ha arbetat minst 700 h under året samt 80 % närvaro på ATP och utbildningar.	Bonus. Tak: 22.125 kr per år.	Föräldraledighet är bonusgrundande.	Omfattas om arbetat minst 700 h samt deltagit 80 % på utbildningar och ATP.	Omfattas om arbetat minst 700 h samt deltagit 80 % på utbildning och ATP.	Semester- och sjuklönegrundande bonus.
12	Alla; oavsett grad.	Tillsvidare- eller visstidsanställd, anställd den 31/12 samt arbetat minst 700 h under året.	Bonus. Tak: 22.125 kr per år.	Föräldraledighet är bonusgrundande.	Omfattas om arbetat mer än 700 h under året.	Omfattas om arbetat mer än 700 h under året.	Semester är bonusgrundande.
13	Alla.	Tillsvidare- eller visstidsanställd, anställd den 31/12 samt arbetat minst 700 h under året.	Bonus. Tak: 22.125 kr per år.	Föräldraledighet är bonusgrundande.	Omfattas om arbetat mer än 700 h per år.	Omfattas om arbetat mer än 700 h per år.	Semester är bonusgrundande.

Tabell 1.

I samtliga företags belöningsystem omfattas generellt sätt *alla* arbetstagare. En del företag har valt att begränsa omfattningen till att man skall ha varit anställd under hela den aktuella perioden, medan andra företag har specifikt pekat ut olika anställningsformer som genererar bonus. I dessa företag är tillsvidare-, visstids- och deltidsanställda berättigade bonusar. Bland de företagen som inte specifikt pekat ut olika anställningsformer görs heller ingen åtskillnad mellan de olika visstidsanställningar som finns. Ungefär hälften av företagen har dessutom krav på en minsta anställningstid hos företaget, allt från 3-4 månader till 12 månader (under hela bonusperioden).

Några bonusavtal innehåller regler om att frånvaro från arbetet reducerar belöningens storlek i proportion till den frånvarande tiden. I dessa bonusavtal anges särskilt att sjukfrånvaro, föräldraledighet och tjänstledighet reducerar bonusbeloppet. I de allra flesta företag anges indirekt att arbetad tid eller arbetsnärvaro genererar bonus och därmed beräknas bonusen efter proportion av arbetstagarens närvarotid hos företaget.

Vilka arbetstagargrupper tenderar oftast att hamna utanför dessa bonusavtal eller belöningsystem? Som tydligt framgår beräknas så gott som alla belöningar eller bonusar efter arbetsnärvaro eller arbetad tid. Detta gör att arbetstagare, som av olika anledningar inte arbetar heltid, tenderar att bli utan bonus, trots att de enligt de generella kraven är berättigade till det. Vissa av dessa arbetstagare blir tvunget undantagna då till exempel deras anställningstid eller anställningsomfattning understiger företagets satta krav. Det är främst arbetstagare som arbetar deltid, eller som har en visstidsanställning understigande de arbetsnärvarokrav som ställts, samt gravida eller föräldralediga arbetstagare som riskerar att bli utan bonus. Detta trots att de med sin arbetsnärvaro bidrar till företagets totala resultat.

5 De utsatta arbetstagargruppernas skydd mot diskriminering

5.1 Gravida arbetstagare

När särbehandlingen av kvinnliga arbetstagare leder till ett missgynnande föreligger könsdiskriminering enligt både EG-rätten och den nationella rätten. Likabehandlingsdirektivet¹²⁴ och den svenska diskrimineringslagen är de två mest centrala skyddslagstiftningar för gravida arbetstagare. I artikel 2.2.c stadgas likabehandlingsprincipen att *varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet* är diskriminering.

EG-domstolen¹²⁵ har konstaterat att ett missgynnande som sker i samband med graviditet och moderskap är direkt relaterat till könstillhörigheten och utgör direkt könsdiskriminering. Det mest betydelsefulla målet EG-domstolen hade att avgöra, beträffande likabehandlingsprincipens giltighet samt att diskriminering på grund av graviditet utgör direkt könsdiskriminering, är det s.k. *Dekker*-målet¹²⁶. Domstolen konstaterar vidare att det inte heller behövs någon konkret jämförelseperson. *Gravida arbetstagare anses därmed vara i en jämförbar situation med icke-gravida arbetstagare.*

Skydd för gravida arbetstagare i svensk rätt kommer till uttryck i 1:4 punkt 1-2 diskrimineringslagen som bygger på likabehandlingsdirektivet.¹²⁷ Missgynnande på grund av graviditet utgör en direkt könsdiskriminering, då endast kvinnliga arbetstagare kan vara gravida¹²⁸, och diskrimineringsförbudet gäller i *alla* situationer som kan tänkas uppkomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare på en arbetsplats eller i överhuvudtaget i samband med anställningen. Könsdiskriminering är alltså förbjuden ifråga om löne- och anställningsvillkor.¹²⁹

Förhållandet mellan moderskap och föräldraskap uttrycktes i *Lewen*-målet¹³⁰ där domstolen fann att moderskap tillhör kvinnans biologiska kön, medan föräldraskap ankommer på arbetstagarens sociala kön. Domstolen menade att i de fall en kvinnlig arbetstagare får särskilda anställningsvillkor på grund av sitt moderskap föreligger direkt diskriminering. I andra fall, då särbehandlingen beror på föräldraskap, föreligger istället indirekt diskriminering. Proportionella avdrag skall göras för de arbetsperioder arbetstagaren är frånvarande.¹³¹

¹²⁴ Direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

¹²⁵ Se t.ex. *Dekker* (177/88), *Gillespie* (342/93), samt *Tele Danmark* (109/00).

¹²⁶ *Dekker* (177/88).

¹²⁷ Prop. 2007/08:95, s. 2.

¹²⁸ Se t.ex. AD 2002 nr 45.

¹²⁹ Prop. 2007/08:95, s. 139.

¹³⁰ *Lewen* (333/97).

¹³¹ *Lewen* (333/97) p. 42.

5.2 Föräldralediga arbetstagare

Föräldraledighetsdirektivet¹³² gäller alla arbetstagare som har ett anställningsavtal¹³³ och ger en individuell rätt till ledighet i samband med barns födelse, adoption eller för vård av barn upp till 8 års ålder.

I *Gillespiemålet*¹³⁴ fastslogs rätten för en föräldraledig kvinna, att räkna upp den lön som denne fått under sin mammaledighet, enligt ett nytt löneavtal som slutits under hennes ledighet. Att vägra detta skulle innebära diskriminering i egenskap av kön, eftersom hon skulle ha erhållit lönelyft om hon inte hade varit mammaledig och det endast är kvinnor som kan vara gravida. Att kvinnor och män inte befinner sig i en jämförbar situation konstaterade domstolen redan i *Dekker*¹³⁵. I *Lewen*¹³⁶ fann domstolen, då en föräldraledig kvinna gått miste om en extra månadslön (tantiem) i form av jultillägg, att även om jultillägget betalades ut frivilligt av arbetsgivaren och syftet i första hand var att belöna och uppmuntra sina anställda, var jultillägget att anse som lön enligt artikel 141.

Föräldraledighetslagen¹³⁷ förbjuder missgynnande på grund av att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren bl.a. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. Det är dock tillåtet att missgynna om olika villkor eller behandlingar är en nödvändig följd av ledigheten.¹³⁸ Föräldraledighet föreligger när arbetstagaren är hel- eller delledig med eller utan föräldrapenning samt vårdar sitt sjuka barn (vab).¹³⁹ Lagen omfattar anställningsförmåner och arbetsvillkor och har genomförts för att anpassa sig till föräldraledighetsdirektivet.¹⁴⁰ Regeringen ansåg dock att skyddet för gravida och föräldralediga arbetstagare bör vara likvärdigt eftersom det inte finns något som skiljer ett missgynnande av en gravid kvinna från ett missgynnande av en föräldraledig arbetstagare. Därav skapades ett i princip likvärdigt skydd för de gravida arbetstagarna och rätten till föräldraledighet i lagstiftningen.¹⁴¹ Tidigare omfattades enbart föräldralediga kvinnor av förbudet mot indirekt diskriminering, men numera skyddas även föräldralediga pappor.¹⁴²

¹³² Direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, artikel 1.2.

¹³³ Enligt medlemsstaternas definitioner.

¹³⁴ *Gillespie* (342/93).

¹³⁵ *Dekker* (177/88).

¹³⁶ *Lewen* (333/97).

¹³⁷ Föräldraledighetslag (1995:584), 16-17 §§.

¹³⁸ Prop. 2005/06:185.

¹³⁹ 3 § Föräldraledighetslag.

¹⁴⁰ Adlercreutz, A., *Svensk arbetsrätt*, s. 150.

¹⁴¹ Prop. 2005/06:185, s. 73.

¹⁴² Fransson, S., & Norberg, P., s. 51.

5.3 Deltidsanställda och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Av förvärvsarbetande kvinnor inom EU beräknas över 33 % inneha deltidsanställningar. Motsvarande siffra för männen är ca 7 %.¹⁴³ I Sverige beräknas samma andel för kvinnor vara nära 35 % och ungefär 11 % av männen arbetar deltid.¹⁴⁴ Med anledning av detta har EU antagit två viktiga direktiv till skydd för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar¹⁴⁵ samt deltidsanställda arbetstagare¹⁴⁶.

Direktiven är utformade på ett likartat sätt och båda syftar till att genomföra de ramavtal om visstids- och deltidsarbete som ligger bakom direktiven och som ingåtts mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna. De materiella reglerna återfinns således i ramavtalen. Syftet var att förbättra kvaliteten på visstids- och deltidsarbete genom att dels säkerställa att inte diskriminering förekommer genom att tillämpa principen om icke-diskriminering, dels att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk vid tillämpningen samt att underlätta utvecklingen av atypiska anställningsformer. *Principen om icke-diskriminering* innebär att anställningsvillkor inte får vara mindre förmånliga än för jämförbara tillsvidareanställda, om de inte kan motiveras objektivt. *Objektiva skäl* anknyter till *Bilkamålet*¹⁴⁷ vilket innebär att det är upp till de nationella domstolarna att avgöra ifall objektiva skäl till en negativ särbehandling för deltids- och visstidsanställda finns. Begreppet *jämförbar anställd* avser, med beaktande av kvalifikationer och kunskaper, en tillsvidareanställd som på samma arbetsplats utför samma eller liknande arbetsuppgifter. Saknas en sådan tillsvidareanställd skall en jämförelse ske med tillämpligt kollektivavtal och skulle även ett sådant saknas, skall jämförelsen ske med annan relevant nationell lagstiftning, kollektivavtal eller rättspraxis. Det krävs således en konkret jämförelseperson. Direktiven omfattar *anställningsvillkor* medan den svenska lagen¹⁴⁸ även omfattar *lönevillkor* och den ger dessutom en möjlighet till att göra en hypotetisk jämförelse.¹⁴⁹

EG-domstolen¹⁵⁰ har slagit fast att det inte är tillräckligt med en skillnad i timlön mellan tillsvidare- och deltidsanställda för att det skall utgöra diskriminering. Det krävs även ett samband med könstillhörigheten. I *Krügermålet*¹⁵¹, där en deltidsanställd arbetstagare som arbetade mindre än 15 timmar/vecka gått miste om den årliga julbonusen, konstaterade domstolen att en julbonus omfattas av begreppet "lön" i artikel 141 EG-fördraget och att det var en fråga om särbehandling när deltidsanställda uteslöts därifrån. Detta utgör indirekt diskriminering ifall undantaget drabbar en betydligt större procentandel

¹⁴³ Grönboken, *En modernare arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar*, s. 8.

¹⁴⁴ www.scb.se, år 2005.

¹⁴⁵ Direktiv 99/70/EG om ramavtal om visstidsarbete.

¹⁴⁶ Direktiv 97/81/EG om ramavtal om deltidsarbete.

¹⁴⁷ *Bilka* (170/84).

¹⁴⁸ Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

¹⁴⁹ Prop. 2001/02:97, s. 37.

¹⁵⁰ *Jenkins* (96/80).

¹⁵¹ *Krüger* (281/97).

kvinnor än män. Även i *Helmigmålet*¹⁵² befäste EG-domstolen huvudregeln att deltidsanställda skall avlönas i proportion till den arbetade tiden.

Dessa direktiv har genomförts i svensk rätt genom *lagen (2002:293) om förbud mot både diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning*. Den avser endast diskrimineringsförbud vid tillämpning av löne- och anställningsvillkor.¹⁵³ Löne- och anställningsvillkor som missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsade anställningar är tillåtna om tillämpningen av villkoren är berättigade av *sakliga skäl*.¹⁵⁴ Det finns däremot inte några klara riktlinjer för vad sakliga skäl är. Förarbetena stadgar att utrymmet för negativ särbehandling är litet och skillnaden i behandling måste framstå som godtagbart och får inte uppfattas som stötande, orättvist eller oskäligt. De menar att tolkningen av begreppet ytterst ankommer på EG-domstolen, då begreppet är hämtat från direktiven.¹⁵⁵ Förbudsreglerna är uppbyggda på samma sätt som i diskrimineringslagen samt bevisbördedirektivet. Ett diskriminerande syfte behöver inte visas utan det är tillräckligt att arbetstagaren ger *anledning att anta* att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering.¹⁵⁶

¹⁵² *Helmig* (399/92).

¹⁵³ Se prop. 2001/02:97.

¹⁵⁴ Se 3 §.

¹⁵⁵ Prop. 2001/02:97, s. 41.

¹⁵⁶ Adlercreutz, A., s. 275-276.

6 Analys

Principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete är fundamentala i såväl EG-rätt som nationell rätt. Diskrimineringsförbudet avseende rätten till lika lön för lika eller likvärdigt arbete har funnits sedan år 1957 inom EG-rätten och finns numera uttryckt i artikel 141 EG-fördraget. Förbudet mot lönediskriminering på grund av kön innebär att en arbetstagare inte får missgynnas avseende lön och andra anställningsvillkor i förhållande till en arbetstagare av motsatt kön.

Likalöneprincipen gäller när kvinnor och män befinner sig i en likartad situation. Lika fall skall behandlas lika. För att en arbetstagare skall anses vara lönediskriminerad krävs att tre olika kriterier är uppfyllda. Arbetstagaren skall ha blivit utsatt för en *negativ särbehandling*, ett missgynnande, en *jämförelse* måste företas mellan den personen som anser sig ha blivit diskriminerad och någon annan eller några andra personer samt att det skall ha förelegat ett *orsakssamband* mellan den negativa särbehandlingen och diskrimineringsgrunden.

Direkt lönediskriminering beskrivs som en negativ särbehandling som har ett direkt samband med en persons kön. Detta innebär att ett tillämpat villkor tydligt diskriminerar personer av ena könet, som t.ex. vid lönesättning eller reglering av belöningssystem. Direkt lönediskriminering är alltid förbjuden och en arbetstagare måste kunna övertyga domstolen om att detta har ägt rum. För att direkt lönediskriminering skall anses föreligga krävs att missgynnandet har vidtagits som en följd av den diskriminerande personens könstillhörighet. Har inte en diskriminerande avsikt uttalats är det inte särskilt lätt att hävda ett samband mellan könstillhörigheten och den missgynnande särbehandlingen. Få fall finns där ett tydligt samband har kunnat konstateras mellan könstillhörigheten och den missgynnande handlingen. Endast i de fall diskrimineringen rör en gravid kvinna kan direkt diskriminering föreligga även utan en diskriminerande avsikt. En förutsättning, för att direkt lönediskriminering skall kunna komma ifråga, är att arbetsgivaren är medveten om att den diskriminerade arbetstagaren tillhör en av rätten skyddsvärd grupp samt att diskrimineringen äger rum på grund av den skyddsvärda egenskapen. Huruvida detta skall anses vara styrkt är något som har lämnats till den nationella domstolen och bevisbördedirektivet, enligt *Bilkamålet*, att avgöra.

Utmärkande för *indirekt lönediskriminering* är att till synes neutrala kriterier i praktiken missgynnar en betydande andel personer på grund av kön. Indirekt diskriminering föreligger således då ingen grund kan visas som har en direkt orsak till diskrimineringen men då ett samband finns mellan den negativa särbehandlingen och könstillhörigheten. Vid bedömningen av huruvida indirekt diskriminering anses föreligga eller inte utgår domstolen ifrån en proportionalitetsbedömning. Den negativa särbehandlingen skall vidare vara relaterad till ett verkligt behov hos arbetsgivaren. Indirekt diskriminering har formen av en avvägningsnorm och ett missgynnande kan därför rättfärdigas om arbetsgivaren kan visa att handlingen var adekvat och nödvändig utifrån verksamhetens behov.

Vad beträffande *jämförelsen* så finns det inget krav på någon konkret jämförelseperson av det motsatta könet. Varken EG-rätten eller den svenska rätten uttrycker något krav på en konkret jämförelseperson av motsatt kön. EG-rätten ställer endast krav på en konkret jämförelseperson *hos samma arbetsgivare* och diskrimineringslagen godtar *hypotetiska* jämförelsepersoner. Således är alltså en hypotetisk jämförelseperson alternativt en jämförelse med en tidigare anställd, tillräckligt vid en direkt form av lönediskriminering. Däremot krävs det, enligt den svenska rätten, en faktisk jämförelseperson vid indirekta fall av lönediskriminering.

Det har ovan framkommit att avgörande för att lönediskriminering skall anses föreligga är vad som skall anses inbegripa i *begreppet lön*. Begreppet lön i artikel 141 EG-fördraget ges en vidsträckt tolkning och anses omfatta alla typer av förmåner som en arbetsgivare betalar ut oavsett om det sker enligt lag, kollektivavtal, enskilda avtal eller utgår enligt ensidigt reglerade förmåner. Olika förmåner som skall anses falla inom begreppet lön är exempelvis extra lönetillägg i form av belöningar eller bonusar, olika privata pensionssystem, ersättningar för barnledighet, ersättningar i samband med sjukfrånvaro, OB-ersättningar, naturaförmåner etc. Det har ansetts sakna betydelse vad den bakomliggande orsaken till utbetalningen är för att kunna omfattas av artikel 141 och det är såvida tillräckligt att arbetstagaren indirekt mottar förmånen, såsom i de fall belöningen eller bonusen överflyttas till en aktiefond. För Sveriges vidkommande har begreppet lön inte prövats i vare sig förarbeten eller Arbetsdomstolen men ett grundläggande krav för att det skall utgöra lön eller anställningsvillkor enligt diskrimineringslagens mening är att förmånen har fastställts i någon form av avtal mellan parterna. Med andra ord omfattar begreppet lön även belöningar och bonusar som utbetalas i ett anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och dess anställda, oavsett om de grundar sig på ett vedertaget bonusavtal eller allmänt känt belöningsystem.

När det gäller *begreppet lika eller likvärdigt arbete* förutsätter både EG-rätten och den svenska rätten att de arbetsprestationer som utförs är av jämförbar art. Begreppet har aldrig definierats men EG-domstolen har uppställt kriterier till vägledning för de nationella domstolarnas prövningar. Generellt gäller, för att ett arbete skall anses vara *lika* med ett annat arbete, att de arbetstagare som jämförs utför samma arbetsuppgifter, har samma arbetsbeskrivning, yrkeskompetens, utbildning och kvalifikationer. Det var i *Macarthysmålet* som domstolen fastslog att en arbetsgivare inte kan kräva att arbetsuppgifterna ifråga skall utföras samtidigt hos samma arbetsgivare. I *Jenkinsmålet* fann domstolen dessutom att både deltids- och tillsvidareanställda kan utföra arbete av lika värde samt att det är fullt möjligt att utföra lika arbete och samtidigt ha olika timlön, så länge det finns ett objektivet godtagbart skäl som inte har samband med arbetstagarnas könstillhörigheter. För att ett arbete skall anses ha *samma värde*, eller anses vara likvärdigt, skall två yrken av olika karaktär jämföras, där olika arbetsuppgifter utförs men som ändå kan anses kräva samma kunskaper och färdigheter, ansvar och ansträngningar. Dessa kriterier är dock inte uttömmande utan är endast en vägledning.

Skillnaden mellan lika och likvärdigt arbete är att det i det första fallet, är en jämförelse mellan två arbetstagare med samma arbetsbeskrivning och i det senaste fallet, en jämförelse mellan en större krets yrken.

För att lönediskriminering skall anses föreligga enligt den svenska rätten förutsätts att arbetsuppgifterna är lika eller i det närmaste likvärdiga. I *Barnmorskemålet II* fann Arbetsdomstolen att en klinikingenjör och en barnmorska utförde arbete av lika värde trots att de utförde väsentligen skiljda arbetsuppgifter. Presumtionen för att lönediskriminering anses föreligga uppkom och domstolen menade att lönediskriminering föreligger fram tills arbetsgivaren kan visa att det finns sakliga skäl som varit avgörande för lönesättningen och som inte haft något samband med arbetstagarens könstillhörighet.

Uppsatsen har behandlat flertalet belöningsystem eller bonusavtal som olika industriföretag använder sig av i sin dagliga verksamhet. Det är helt vanliga stora och medelstora företag som har både arbetare och tjänstemän anställda hos sig. De har alla belöningsystem eller bonusavtal som vid första anblicken kan framstå som neutrala utformade då de generellt riktar sig till *alla* anställda vid respektive företag. När man tar en närmare titt ser vi att det finns olika kvalifikationer för att få delta i dessa belöningsystem eller bonusprogram. Vi ser då att *alla* arbetstagare faktiskt inte omfattas av belöningsystemen, utan de undantas av olika anledningar. Dessa anledningar beror i många fall på de anställdas avtalade anställningsformer och anställningsgrader. Kraven som de flesta företag ställer, som är en förutsättning och naturlig del för att åtnjuta en belöning, baseras på *arbetsnärvaro* eller andel *arbetad tid*. Detta gör att olika arbetstagargrupper faller utanför.

Att arbetsgivaren ställer arbetsnärvaro eller andel arbetad tid som sitt starkaste argument kring att få delta i företagets belöningsystem eller bonusavtal är i sig inte speciellt konstigt. Det är egentligen logiskt då lön oftast baseras på arbetstid och kvalificeringsgrad. Är man inte med och bidrar till företagets årsresultat så bör man inte heller per automatik få rätt till del av belöningsystemet eller bonusavtalet. Vad som däremot kan verka mer ologiskt är sättet hur belöningsystem eller bonusavtal tillämpas på. Den grundläggande tanken bakom att belöna sina anställda är självklart att uppmuntra och effektivisera arbetet samt att öka företagets konkurrenskraft och årsresultat. Detta är något som måste ske tillsammans med *alla* anställda vid företaget. Alla arbetstagare borde således få del av belöningen eller bonusen för den del de har bidragit till företagsresultatet. I annat fall kan det lätt uppstå osämja mellan medarbetare och en form av orättvisa sprider sig på arbetsplatsen.

Tidigare rättspraxis, såväl EG-rättslig som nationell rätt, har visat att domstolarna i de allra flesta diskrimineringsmål tenderar att döma till arbetsgivarens förmån. Det föreligger med andra ord sällan någon direkt eller indirekt lönediskriminering i lagens mening. Beviskraven för att en lönediskriminering skall vara för handen kan därför sägas vara högt ställda.

Direkt diskriminering kan föreligga när ett belöningsystem eller bonusavtal uttryckligen sätter olika krav på arbetstagarernas arbetsnärvaro där det finns arbetstagare som anställts med lägre arbetstidsomfattning. Exempelvis kan direkt diskriminering föreligga när ett företag kräver att man som anställd har minst 25 procent arbetsnärvaro för att åtnjuta del av belöningen, i de fall arbetsgivaren har deltidsanställda hos sig med en arbetstidsomfattning om 20 procent. Då föreligger det en negativ särbehandling av deltidsanställda. Vad

gäller jämförelsen med en annan arbetstagare har det, i ovan nämnda *Jenkinsmålet*, konstaterats att både deltids- och tillsvidareanställda kan utföra arbete av lika värde. Dessutom fann domstolen i *Helmigmålet* att deltidsanställda skall avlönas enligt proportionalitetsprincipen. Således borde direkt lönediskriminering kunna antas vara för handen när en deltidsanställd ogrundat missgynnas avseende företagets belöningsystem.

Däremot sätts detta i ett annat ljus i situationer då de deltidsanställda eller tidsbegränsad anställda belönas i proportion till sin arbetade tid. I dessa fall är belöningsystemet eller bonusprogrammet neutralt utformat där alla anställda berörs på ett eller annat sätt för sitt bidragna arbete. Då kan inte någon lönediskriminering vara för handen.

Ett annat exempel då direkt lönediskriminering kan anses föreligga är i det fallet ett belöningsystem uppställer krav om en avtalad anställningstid om minst 12 månader hos företaget för att få del av belöningen. Detta medför att alla arbetstagare både nyrekryterade heltidsanställda som de med någon form av tidsbegränsad anställning, med kortare anställningstid, automatiskt faller utanför. De tidsbegränsat anställda bidrar i samma utsträckning som heltidsanställda till företagets årsresultat och borde därmed också få del av belöningen enligt proportionalitetsprincipen. Vad som kan tala emot att en lönediskriminering inte anses föreligga är att t.ex. nyrekryterade arbetstagare behöver en viss inkörningstid innan de utför sitt arbete väl och uppnår full produktivitet. Denna inkörningstid är vidare beroende av arbetstagarens ålder, tidigare erfarenhet, kompetens etc. Här skulle man kunna hävda att en nyrekryterad arbetstagare inte bidrar i samma mån som redan anställda gör till företagets årsresultat. Därav bör de heller inte få lika del till den årliga belöningen eller bonusen.

Det är ytterst tveksamt att lönediskriminering skulle anses föreligga i de fall när en arbetsgivare använder sig av belöningsystem eller bonusavtal som baseras på procentuell del arbetad tid. I dessa fall har en anställd arbetstagare, oavsett anställningsform och arbetstidsomfattning, rätt till del av företagets belöning eller bonus. Utgångspunkten är *andel arbetad tid*. Har en arbetstagare vid den årliga arbetssammanräkningen en arbetsnärvaro på t.ex. 78 procent så innebär det också en rätt till 78 procent av den avtalade belöningen eller bonusen. Består den avtalade belöningen av t.ex. 7 procent, som ofta är ett bestämt tak av den totala årslönen, så innebär detta att man har rätt till 78 procent av dessa 7 procent. I dessa fall föreligger ingen lönediskriminering eftersom alla arbetstagare, oavsett anställningstid, anställningsform och arbetstidsomfattning, har lika rätt till avtalad belöning. Det finns då inga särskilda krav som utesluter vissa grupper av anställda.

Likaså gäller de belöningsystem eller bonusavtal som, istället för en procentsats, har en förutbestämd maximal summa där belöningen utges årligen i proportion till den anställdes arbetsnärvaro.

Principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete gäller när kvinnor och män befinner sig i en likartad situation. Lika fall skall behandlas lika. EG-domstolen har dock konstaterat att gravida arbetstagare skall likställas med icke-gravida arbetstagare vid bedömningen om belöning skall utgå eller inte. Vid graviditet och barnafödande krävs alltså ingen manlig jämförelseperson. I dessa fall föreligger en direkt könsdiskriminering i de fall ett belöningsystem eller bonusprogram uttryckligen utesluter gravida arbetstagare eftersom det endast är

kvinnliga arbetstagare som kan vara havande och föda barn. Domstolen fann i *Gillespiemålet* att det förelåg en retroaktiv verkan att betala ut ett lönelöft, som utgått enligt ett nytt löneavtal och som utbetalats till övriga anställda under kvinnans föräldraledighet. Detta innebär att en kvinnlig arbetstagare, som har rätt till en andel av arbetsgivarens belöningsystem, har lika rätt till belöningen oavsett om denne är gravid eller inte och arbetsgivaren skall således betala ut lönelöftet retroaktivt. Om så inte görs kan det vara frågan om direkt lönediskriminering.

Att kvinnliga arbetstagare åtnjuter sämre anställningsvillkor på grund av graviditet, moderskap och barnafödande relateras till det biologiska könet medan konsekvenserna av att föda barn, vara tjänstledig samt arbeta deltid relateras till det sociala könet. Ett missgynnande som har sin grund i det biologiska könet är en form av direkt könsdiskriminering medan ett missgynnande på grund av det sociala könet är indirekt könsdiskriminering.

Gravida arbetstagare hamnar ofta utanför i de fallen företagen ställer krav på en viss minsta anställningstid under den aktuella belöningsperioden. Låt säga att arbetsgivaren har ett krav om minsta sex månader arbetad tid under perioden. Det räcker således att den heltidsanställda kvinnan är frånvarande sista dagen i månad sex för att inte omfattas av årets belöning. I detta fall står hon utan belöning även om hon är tillsvidareanställd och i allra högsta grad har bidragit till företagets årsresultat. Även i de fallen arbetsgivaren kräver att arbetstagarna skall vara tillgängliga på arbetsplatsen när utbetalningen sker kan tänkas diskriminera en gravid arbetstagare. Har denne uppfyllt arbetsnärvarokravet men är under utbetalningen föräldraledig kan alltså problem tänkas uppstå. I de fallen en arbetsgivare ställer krav på ett års arbetsnärvaro faller alla gravida arbetstagare utanför. Det går inte på något sätt att själv som arbetstagare tajma sin graviditet utifrån företagets kvalifikationer till att få del av belöningen. Det spelar således ingen roll att den gravida arbetstagaren har arbetat heltid i nio, tio eller elva månader och bidragit till företagets totala resultat.

Dessutom fann EG-domstolen i både *Krügermålet* och *Lewenmålet* att en extra julbonus var att anse som lön och det förelåg således lönediskriminering då en deltidsarbetande respektive föräldraledig arbetstagare inte fick del av julbonusen. Tantiem är en form av extra månadslön som ofta utges i slutet av året och som ofta ses som en extra julbonus. Skulle en gravid arbetstagare uteslutas från ett tantiem i egenskap av att denne var gravid, t.ex. för att denne inte uppnår de närvarokrav som arbetsgivaren ställt på grund av sitt havandeskap, och det är endast denne som inte åtnjuter tantiem kan således direkt lönediskriminering föreligga.

Domstolen fann vidare i *Krügermålet* att det var fråga om särbehandling när deltidsanställda uteslöts från julbonusen samt att det utgör indirekt lönediskriminering ifall undantaget drabbar en betydligt större procentandel kvinnor än män. EG-rättens praxis visar att kravet på en *väsentligt större procentandel* har ställts högt och andelen av det utsatta könet skall vara minst 80-90 procent för att utgöra indirekt lönediskriminering. Detta medför att det föreligger tämligen höga krav för att indirekt lönediskriminering skall vara för handen i ett belöningsssammanhang. I regel krävs att den utsatta arbetstagaren visar att den till synes neutrala belöningsregeln i verkligheten missgynnar en grupp arbetstagare där könstillhörigheten av ena könet är högre än 80-90 procent, vilket följer av både EG-rättens praxis och bevisbördedirektivets

definition av indirekt diskriminering. Detta innebär med andra ord stora svårigheter för en ensam arbetstagare att åberopa indirekt lönediskriminering, då denne skall tillhandahålla statistik som visar att det är betydligt fler kvinnor än män, eller vice versa, som negativt har drabbats av en tillämpad belöningsregel. I de fall arbetstagaren statistiskt sett lyckas visa detta uppstår en *presumption* för att indirekt lönediskriminering föreligger, och bevisbördan övergår då, enligt både artikel 4.1 bevisbördedirektivet och 6:3 diskrimineringslagen, till arbetsgivaren som skall visa att diskrimineringen ifråga har rättfärdigats på sakliga och objektiva grunder. Det har ansetts vara upp till de nationella domstolarna, enligt sedvanlig proportionalitetsprincip, att uttröna ifall arbetsgivarens skäl är sakliga och objektiva.

Men hur verkar diskrimineringsförbudet om man som förälder tvingas vara hemma från arbetet på grund av vård av sjukt barn? Den anställda arbetstagarens barn är sjukt och behöver tas om hand. Skall man i dessa fall anses vara diskriminerad när arbetsfrånvaro bidrar till sänkt belöning?

Vård av barn (vab) kan sägas vara ett tvunget tillstånd i belöningsssammanhang – den anställda är egentligen inte borta från arbetet på grund av sin egen sjukfrånvaro/bortfrånvaro utan för att det är dennes barn som är sjukt och behöver vård. Det föreligger inte inom industrin någon möjlighet för de anställda att arbeta hemifrån då större delen av de anställdas arbetsuppgifter ligger inom själva produktionen eller tillverkningen knutet till arbetsplatsen. Det är med andra ord endast utfört arbete på arbetsplatsen som avses.

Genom att vab:a sänks andelen arbetad tid eller arbetsnärvaro hos arbetsgivaren och det resulterar i att arbetstagarens andel av belöningen minskar procentuellt. Även här blir lönediskrimineringsdiskussionen aktuell gentemot de arbetstagare som har barn i mindre åldrar i de fall de specifikt utgör en grupp som särbehandlas negativt. De kan i sådana fall utsättas för en negativ särbehandling när de är hemma på grund av vård av barn. Enda gången en arbetstagare får missgynnas enligt föräldraledighetslagen, är då missgynnandet är en nödvändig följd av ledigheten. Här skulle man kunna tänka sig det fallet att en föräldraledig arbetstagare, som är borta från arbetet under ett helt år, skall bli utan den årliga belöningen eller bonusen, eftersom arbetstagaren inte har bidragit något till företagets resultat. Att i detta fall, missgynnas och bli utan den årliga belöningen eller bonusen, kan sägas vara en nödvändig följd av föräldraledigheten.

En jämförelse kan oftast enkelt göras mot en annan konkret grupp arbetstagare hos arbetsgivaren som inte har småbarn där vab blir aktuellt. Mot bakgrund av *Lewenmålet* kan både kvinnliga och manliga arbetstagare bli utsatta av indirekt lönediskriminering eftersom fenomenet vab inte är kopplat till arbetstagarens könstillhörighet. En förutsättning är dock, enligt *Jenkinsmålet*, att väsentligt färre arbetstagare av det ena könet i gruppen arbetstagare med småbarn särbehandlas negativt i belöningsssystemet. Detta eftersom det inte ställs något krav på en konkret jämförelseperson av motsatt kön utan endast ett krav på en faktisk jämförelsegrupp. Det krävs med andra ord att den särbehandlade gruppen arbetstagare kan statistiskt *göra det antagligt* att indirekt lönediskriminering föreligger för att diskrimineringspresumtionen skall infinna sig.

Likställs småbarnsföräldrars arbetsfrånvaro med t.ex. övrig sjukfrånvaro eller semesterledighet, har jag svårt att se att det skulle kunna föreligga någon

form av lönediskriminering gentemot en arbetstagare som då och då är hemma och vab:ar. I dessa fall är inte gruppen av arbetstagare med småbarn en specifikt negativt särbehandlad grupp utan likställs med övriga arbetstagargrupper som då och då har arbetsfrånvaro av andra orsaker än vab.

6.1 Sammanfattning

Vad bör man då som arbetsgivare tänka på för att undvika någon form av lönediskriminering av sina anställda?

- Eftersom *gravida* arbetstagare likställs med icke-gravida arbetstagare krävs heller ingen jämförelseperson av det manliga könet. Något som också är viktigt att tänka på är att en negativ särbehandling av en gravid kvinna kan innebära direkt könsdiskriminering även utan en diskriminerande avsikt från arbetsgivaren. Det har även konstaterats att det föreligger en retroaktiv verkan att betala ut den del av belöningen eller bonusen som den gravida arbetstagaren skulle ha haft rätt till om denne inte varit gravid. I annat fall kan direkt diskriminering anses föreligga.
- *Föräldralediga* arbetstagare är således tjänstlediga från arbetet. De är inte på arbetet och bidrar till företagets resultat. I den meningen bör de heller inte ha del i belöningen eller bonusen för den tid de är tjänstlediga. Viktigt är dock att komma ihåg att föräldralediga inte får missgynnas vad gäller löner eller anställningsvillkor och föräldraledighetsfrånvaro borde således kunna vara bonusgrundande. Föräldraledighet får i vart fall inte påverka en arbetstagares möjligheter att få bonus när arbetstagaren väl återvänder till arbetet efter föräldraledigheten. Föräldralediga borde i denna mening alltså ha rätt till belöning eller bonus för sin bidragna del av arbetsåret. Annorlunda blir det för den tid av året som de inte är föräldralediga utan är på arbetsplatsen och bidrar till resultatet som alla andra arbetstagare. I denna del skall föräldralediga alltså inte missgynnas, utan de skall ha lika rätt till sin del av belöningen eller bonusen för presterat arbete. När det gäller situationen då en arbetstagare är hemma på grund av vab kan det ifrågasättas om vab likställs med annan frånvaro. Är fallet så, kan ingen lönediskriminering föreligga. Är fallet däremot annorlunda, att vab ensamt särbehandlas negativt, kan det vara fråga om indirekt lönediskriminering.
- *Deltidsarbete* relateras till det sociala könet och medför att det är indirekt lönediskriminering som blir aktuellt. Deltidsanställdas arbete likställs med det arbete som heltidsanställda utför. Det har även konstaterats att deltidsanställda skall avlönas enligt proportionalitetsprincipen och således få belöning eller bonus i proportion till sin arbetstidsomfattning. Att utestänga deltidsanställda ifrån ett tantiem eller liknande kan således innebära lönediskriminering enligt EG-domstolen.
- *Visstidsanställda* får inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltids- eller tillsvidareanställda arbetstagare. Det är endast i det fallet man kan motivera det objektivt som en mindre förmånlig särbehandling

är tillåtet. Här krävs alltså en jämförelseperson och en hypotetisk sådan är tillräckligt i den svenska rätten. När det gäller visstidsanställdas möjligheter till del av ett belöningsystem eller bonusavtal kan man fråga sig om inte de, precis som deltidsanställda, skall kunna likställas med heltids- eller tillsvidareanställda. I många fall utför de samma typ av arbete som de deltidsanställda, med skillnaden att arbetet utförs på en begränsad tid (t.ex. vikariat). Man får dock, under anställningstiden, ta med en viss inläringstid i beräkningen. Utöver detta bidrar visstidsanställda i allra högsta grad till företagets resultat och borde kunna likställas de deltidsanställda och således få del av belöningen eller bonusen i proportion till arbetad tid.

För att helt undvika någon form av lönediskriminering bör således alla arbetstagare få lika rätt till belöning eller bonus i proportion till sitt bidrag i form av arbetad tid. Mer konkret innebär det att vid en arbetsnärvaro på 30 procent, under den aktuella belönings- eller bonusperioden, så bör arbetstagaren också få del av belöningen eller bonusen för sin arbetade tid, det vill säga 30 procent. Då har orsaken till arbetsfrånvaron ingen reell betydelse och kan då heller inte innebära någon lönediskriminering av t.ex. gravida, föräldralediga, sjukskrivna, arbetstagare som tar ut vab o.s.v. Då behandlas all typ av arbetsfrånvaro på lika grunder. Lika fall skall behandlas lika stadgar principen om lika lön för lika eller likvärdigt utfört arbete, det vill säga arbetsfrånvaro som sådan borde behandlas lika. Detta borde även gälla för den enskilde arbetstagarens bidrag till företagets årsresultat. Då får arbetstagarna bonus eller belöning för den del de bidragit till, det vill säga för den arbetade tiden. Genom att tillämpa belöningsystemet eller bonusprogrammet på detta vis knyts även arbetsgivarens starkaste argument till att få del av belöningen eller bonusen, nämligen kravet på arbetsnärvaro eller andel arbetad tid.

Det tåls dock att återigen påpeka att få fall hittills har resulterat i att domstolarna dömer till arbetstagarnas förmån, det vill säga att otillåten lönediskriminering anses föreligga.

Bilaga Diskrimineringslag

SFS 2008:567 (i väsentliga delar)

1 kap. Inledande bestämmelser

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. *direkt diskriminering*: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

2. *indirekt diskriminering*: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Arbetslivet

Diskrimineringsförbud

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäligena stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

6 kap. Rättegången

Bevisbörda

3 § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

Källförteckning

Litteratur

- Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, 2003, 12 uppl., Norstedts Juridik AB
- Andersson, Lennart, & Brattberg, Johan, *Incitamentprogram – belöningsformer för anställda – vinstdelning, optioner, försäkringar mm*, 2000, 1 uppl., Björn Lundén Information AB
- Arbetsgivarverket, *Konsten att sätta lön: en fråga om förnuft eller känslor?*, 1995, CE Fritzes AB
- Bruzelius, Lars H., & Skärvad, Per-Hugo, *Integrerad organisationslära*, 1995, Studentlitteratur
- Fransson, Susanne, *Lönediskriminering*, 2000, Iustus Förlag AB
- Fransson, Susanne, & Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, 1 uppl., SNS Förlag
- Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2001, Studentlitteratur
- Jäghult, Bo, *Morötter – en bok om bonus, beröm och andra belöningar*, 2005
- Källström, Kent, & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållande – inledning till den individuella arbetsrätten*, 2006, Iustus Förlag AB
- Lerwall, Lotta, *Könsdiskriminering – en analys av nationell och internationell rätt*, 2001, Iustus Förlag AB
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2002, Norstedts Juridik AB,
- Paul, Ann-Sofie, & Alm, Ove, *Belöningar och belöningsystem*, 1991, SPF
- Samuelsson, Lars A., *Controllerhandboken*, 2004, 8 uppl., Industrilitteratur
- Smitt, Raoul, et al., *Belöningsystem – nyckeln till framgång*, 2002, 1 uppl., Norstedts Juridik AB
- Svensson, Arne, & Wilhelmsson, Lars, *Belöningsystem*, 1988, 2 uppl., Sipu Förlag

Offentligt tryck

Propositioner

- Prop. 1978/79:175 *Förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.*
- Prop. 1990/91:113 *Om en ny jämställdhetslag, m.m.*
- Prop. 1993/04:147 *Jämställdhetspolitiken: Delad makt - delat ansvar*
- Prop. 1999/00:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*
- Prop. 2001/02:97 *Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.*
- Prop. 2002/03:65 *Ett utvidgat skydd mot diskriminering*
- Prop. 2004/05:147 *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering*
- Prop. 2005/06:38 *Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever*
- Prop. 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*
- Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering*

Statens offentliga utredningar

- SOU 2004:55 *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering*
- SOU 2006:22 *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*

Direktiv

- Dir. 2002:11 *En sammanhållen diskrimineringslag*
- Dir. 2003:69 *Tilläggsdirektiv till Diskrimineringskommittén (N 2003:6)*
- Dir. 2005:8 *Tilläggsdirektiv till Diskrimineringskommittén (N 2002:6)*

Övrigt offentligt material

Statistiska centralbyrån, http://www.scb.se/templates/tableOrChart_48839.asp,

[2008-11-28]

EG – rättsligt material

Rådets direktiv

Rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män

Rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS

Rådets direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering

Rådets direktiv 97/81/EG om ramavtal om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS

Rådets direktiv 99/70/EG om ramavtal om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling

Övrigt material

Grönboken, *En modern arbetsrätt att möta 2000-talets utmaningar*, KOM(2006) 708 slutlig

Rättsfallsförteckning

Svenska rättsfall

Arbetsdomstolen

AD 1984 nr 140

AD 1991 nr 62

AD 1993 nr 173

AD 1995 nr 158

AD 1996 nr 79

AD 1998 nr 66

AD 2001 nr 13

AD 2001 nr 76

AD 2002 nr 45

AD 2003 nr 55

AD 2005 nr 87

Högsta domstolen

NJA 2006 s. 170

Rättsfall från EG-domstolen

Mål 80/70 Gabrielle Defrenne mot Belgian State (1971) ECR I-445 (*Defrenne I*)

Mål 43/75 Gabrielle Defrenne mot Société anonyme belge de navigations aérienne Sabena (1976) ECR I-455 (*Defrenne II*)

Mål 149/77 Gabrielle Defrenne mot Société anonyme belge de navigations aérienne Sabena (1978) ECR I-1365 (*Defrenne III*)

Mål 129/79 Macarthy's Ltd mot Wendy Smith (1980) ECR I-1275

Mål 69/80 Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys mot Lloyds Bank Ltd (1981) ECR I-767 (*Worringham*)

Mål 96/80 J.P. Jenkins mot Kingsgate (Clothing Productions) Ltd (1981) ECR I-911

Mål 12/81 Eileen Garland mot British Rail Engineering Ltd (1982) ECR I-359

Mål 19/81 Arthur Burton mot British Railways Board (1982) ECR I-555 (*Burton*)

Mål 170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz (1986) ECR I-1607

Mål 171/88 Ingrid Rinner-Kühn mot FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & CO KG (1989) ECR I-2743

Mål C-177/88 E.J.P. Dekker mot Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (1990) ECR I-3941 (*Dekker*)

Mål C-262/88 D.H. Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990) ECR I-1889 (*Barber*)

Mål 360/90 Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e. mot V.v. Monika Bötzel (1992) ECR I-3589 (*Bötzel*)

127/92 Dr Pamela Mary Enderby mot Frenchay Health Authority och Secretary of State for Health (1993) ECR I-5535 (*Enderby*)

Mål 399/92 Stadt Lengerich mot Angelika Helmig m.fl. (1994) ECR I-5727 (*Helmig*)

Mål C-342/93 Joan Gillespie m.fl. mot Northern Health and Social Services Board m.fl. (1996) ECR I-475 (*Gillespie*)

Mål C-400/93 Specialarbejdsforbundet i Danmark mot Dansk Industri, for Royal Copenhagen A/S (1995) ECR I-4921 (*Royal Copenhagen*)

Mål C-13/94 P. mot S. Cornwall County Council (1996) ECR I-2143

Mål C-281/97 Andrea Krüger mot Kreiskrankenhaus Ebersberg (1999) ECR I-5127 (*Krüger*)

Mål C-333/97 Susanne Lewen mot Lothar Denda (1999) ECR I-7243 (*Lewen*)

Mål C-236/98 Jämställdhetsombudsmannen mot Örebro läns landsting (2000) ECR I-2189 (*JämO*)

Mål C-381/99 Susanna Brunnhofer mot Bank der Österreichischen Postsparkasse AG (2001) ECR I-4961 (*Susanna*)

109/00 Tele Danmark A/S mot Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) (2001) ECR I-06993