



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Caroline Tornhill

# Lönediskriminering och den svenska modellen

Examensarbete  
20 poäng

Handledare: Per Norberg

Arbetsrätt

HT 2006

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>1</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Utgångspunkter, syfte och frågeställningar	4
1.2 Metod, material och avgränsningar	6
1.3 Disposition	6
<b>2 LIKALÖNEPRINCIPEN OCH DISKRIMINERINGSFÖRBUDET</b>	<b>7</b>
2.1 EG-rätten	7
2.2 Svensk rätt	8
<b>3 SJÄLVSANERING OCH SAMVERKAN</b>	<b>12</b>
3.1 Från självreglering till självsanering	12
3.2 Självsanering och samverkan genom lönekartläggning	13
<b>4 LIKVÄRDIGT ARBETE</b>	<b>16</b>
4.1 EG-rätten	16
4.2 Svensk rätt	18
4.2.1 Likvärdigt arbete i jämställdhetslagen	18
4.2.2 Likvärdigt arbete i lönekartläggningar	20
4.2.3 Likvärdigt arbete i praxis	21
4.3 Sammanfattning och analys	24
<b>5 PRESUMTIONENS UPPKOMST OCH ARBETSGIVARENS MOTBEVISNING GENOM SAKLIGA SKÄL</b>	<b>29</b>
5.1 Bevisbörda	29
5.1.1 Bevisbörda för att arbetena är lika eller likvärdiga	30
5.2 Sakliga skäl i EG-rätten	32
5.3 Sakliga skäl i svensk rätt	34
5.4 Sammanfattning och analys	37

<b>6 AVSLUTANDE DISKUSSION OCH SLUTSATSER</b>	<b>42</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>44</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>46</b>

# Sammanfattning

Enligt EG-fördragets artikel 141 ska medlemstaterna säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete tillämpas. Den svenska arbetsrättsliga modellen präglas av stor partsautonomi. Det finns inga lagstadgade minimilöner utan löner och andra anställningsvillkor regleras genom kollektivavtal. Likalöneprincipen anses vara problematisk att genomföra inom ramen för den svenska modellen och upplevs av arbetsmarknadens parter som ett hot mot kollektivavtalens starka ställning och som ett intrång i det fria förhandlingsutrymmet.

Genom att undersöka hur begreppet likvärdigt arbete har tolkats och vilka krav som ställts på arbetsgivarens motbevisning genom sakliga skäl studerar jag hur den svenska arbetsrättsliga modellen har påverkat efterlevnaden av likalöneprincipen i svensk rätt. Jag undersöker även hur aktiva jämställdhetsåtgärder i form av lönekartläggning fungerar.

Enligt EG-rätten har kollektivavtalen ingen betydelse för om arbetena är att betrakta som likvärdiga. Det är slående att det i svensk rätt har funnits ett stort motstånd mot att rättsligt pröva och ifrågasätta den värdering av arbete som parterna har kommit överens om i kollektivavtal. Motståndet märks i förarbeten, Arbetsdomstolens praxis och även i den kritik som riktats mot kravet på lönekartlägningsarbete. Löner som bestämts genom kollektivavtal har länge ansetts vara fria från diskriminering och det betonades tidigare att lagen inte skulle innebära ett ingrepp i de värderingar parterna gjort. Kollektivavtalens och arbetsmarknadsparternas betydelse för värderingen av arbete har minskat gradvis med åren. Inför lagändringen 2001 skedde en tydlig kursändring genom att lagstiftaren markerade att det är EG-rättens tolkning som ska gälla och att det enligt denna inte finns någon presumtion för att förhandlingsresultat är fria från diskriminering. Även Arbetsdomstolen har i sin senare praxis ha anpassat sin tolkning av begreppet så att den överensstämmer med EG-rätten.

Vad det gäller arbetsgivarens motbevisning genom sakliga skäl visar rättsfallen från Arbetsdomstolen att man har ställt låga krav på arbetsgivarens bevisning. Att man inte vill göra en hård prövning av arbetsgivarens skäl kan förstås som ett sätt att försvara kollektivavtalssystemet. Det framstår som uppenbart att Arbetsdomstolen vid prövningen av sakliga skäl tillmäter kollektivavtalen en större betydelse än vad EG-rätten tillåter. EG-rätten är tyvärr något tvetydig och oklar på området. Otydligheten i EG-rätten innebär att det finns utrymme för Arbetsdomstolen att göra de tolkningar som bäst tjänar målet att bevara den svenska modellen.

Genom att studera hur begreppet likvärdigt arbete har behandlats i svensk rätt och vilka krav som har ställts på arbetsgivarens motbevisning blir det tydligt att det finns ett stort institutionellt motstånd mot att genomföra

likalöneprincipen i Sverige. Motståndet verkar inte i första hand bero på en oförståelse av jämställdhetsfrågan utan handlar snarare om en oro för att jämställdhetslagen och i synnerhet likalöneprincipen ska förändra den svenska modellen.

Den svenska modellen kan på ett sätt ses som ett hinder för en effektiv efterlevnad av likalöneprincipen. Men den svenska modellen kan också innebära en fördel för arbetet mot diskriminering. Genom den självsaneringsprocess som innebär att parterna aktivt arbetar med frågorna i samverkan genom lönekartläggning finns det en möjlighet att förändra attityder och värderingar. Det självsanerande systemet innebär ett samspel mellan diskrimineringsförbud och bestämmelser om aktiva åtgärder. Tanken med systemet är att parterna ska rannsaka sig själva och ändra sina värderingar och normer i den mån de är diskriminerande.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
ILO	International Labour Organisation
JämL	Jämställdhetslagen
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen (numera Svenskt Näringsliv)
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

## 1.1 Utgångspunkter, syfte och frågeställningar

Enligt såväl EG-rätten som svensk rätt ska kvinnor och män ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Den här uppsatsen tar sin utgångspunkt i att löneskillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden inte minskar trots att jämställdhetslagen (JämL) trädde i kraft 1980 och att man sedan dess har arbetat för att utjämna osakliga löneskillnader.<sup>1</sup>

Den svenska arbetsrättsliga modellen präglas av stor partsautonomi. De arbetsrättsliga lagarna utgör ramar för arbetsmarknadsparternas egna regleringar. I Sverige finns inga lagstadgade minimilöner utan löner och andra anställningsvillkor regleras genom kollektivavtal. Sveriges medlemskap i EU har medfört ökade krav på tvingande lagstiftning även på arbetsrättens område vilket ofta upplevs som ett hot mot den svenska modellen och kollektivavtalens starka ställning. Eftersom svenska kollektivavtal endast binder de avtalande parterna är det inte tillräckligt att implementera direktiv kollektivavtalsvägen. EG-rätten ställer krav på att individuella rättigheter tillvaratas i arbetslivet. Den kräver att man kan överpröva såväl arbetsgivarbeslut som avtalslösningar. Det innebär att utrymmet för partsautonomin och arbetsgivarens handlingsfrihet begränsas genom krav på saklig grund vid lönesättning.<sup>2</sup>

Kvinnors arbete har länge ansetts vara mindre värt än det arbete som utförs av män och det har därmed varit legitimt ge kvinnor lägre lön. Fram till 1960-talet fanns särskilda kvinnolöner inskrivna i kollektivavtalen. Kollektivavtalet är den främsta rättskällan i den svenska modellen och har pekats ut som av de mest mansdominerade rättskällorna. Historiskt sett har kollektivavtalssystemet dominerats av män på så sätt att männen har haft en betydande maktposition inom förhandlingssystemet.<sup>3</sup> Kvinnors intresse i arbetslivet har därför inte fått någon större facklig uppmärksamhet.

Den svenska modellen beskrivs ofta som ett problem för genomförandet av likalöneprincipen. Jag intresserar mig för om lagens bristande effektivitet delvis kan förklaras genom att införandet av likalöneprincipen innebär ett problem för den svenska modellen.

Jag har valt att studera begreppet likvärdigt arbete och arbetsgivarens motbevisning genom sakliga skäl. Genom att undersöka vilken betydelse

---

<sup>1</sup> Statistiska centralbyrån, På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006, s. 6.

<sup>2</sup> Se till exempel Numhauser-Henning, 2001, s. 314ff och Nyström, 2002, s. 62f.

<sup>3</sup> Fransson, 2000, s. 385.

kollektivavtalen och arbetsmarknadens parter har på dessa områden är förhoppningen att kunna visa på hur den svenska modellen hanterar likalöneprincipen.

Enligt JämL ska osakliga löneskillnader bekämpas genom samspel mellan aktiva jämställdhetsåtgärder och diskrimineringsförbud. Jag har därför valt att ta ett helhetsgrepp på lagen. Syftet är att visa vilken roll arbetsmarknadens parter och kollektivavtalsmodellen har både när det gäller de aktiva åtgärderna och diskrimineringsförbudet.

Den svenska arbetsmarknaden är kraftigt könssegregerad vilket innebär att män och kvinnor i stor utsträckning utför olika typer av arbeten. Jag tycker därför att det är särskilt intressant att studera vad som menas med begreppet likvärdigt arbete och hur man går till väga för att bedöma vilka arbeten som är likvärdiga. Vid bedömningen av vad som är att betrakta som likvärdigt arbete synliggörs konflikten mellan kollektivavtalsmodellen och den tvingade diskrimineringslagstiftningen på ett tydligare sätt än vid bedömningen av vad som är lika arbete. En viktig fråga är vilken roll kollektivavtalen spelar vid värdering av olika arbeten. Eftersom kollektivavtalssystemet har dominerats av män och kvinnors arbete länge har undervärderats är det viktigt att undersöka i vilken utsträckning normerna i kollektivavtalen ifrågasätts.

Även om det rör sig om lika eller likvärdigt arbete behöver skillnader i lön inte nödvändigtvis innebära att det handlar om diskriminering på grund av kön. Om arbetsgivaren kan visa att det finns sakliga skäl för löneskillnaden är det inte diskriminering i lagens mening. Även här finns det anledning att undersöka vilken betydelse kollektivavtalen har.

Följande frågeställningar kommer att besvaras:

-Vad innebär begreppet likvärdigt arbete och vilken betydelse har kollektivavtalen vid värdering av arbete?

-Vad räknas som sakliga skäl för löneskillnader och vilken betydelse har det att lönerna är bestämda genom kollektivavtal vid bedömningen av om arbetsgivaren har sakliga skäl för lönesättningen?

-Hur fungerar aktiva åtgärder i form av lönekartläggning i den svenska modellen?

-Vilka problem och fördelar innebär den svenska modellen för arbetet med att eliminera osakliga löneskillnader?

Uppsatsen fokuserar på svensk rätt men syftar även till att redogöra för EG-rätten på området och se hur svensk rätt förhåller sig till denna. Analysen koncentrerar sig på vilken betydelse kollektivavtalen har men berör även andra aspekter för att ge ökad förståelse för likalöneprincipen.



## 1.2 Metod, material och avgränsningar

I uppsatsen använder jag mig av rättsdogmatisk metod. Materialet består därmed till stor del av lagtext, förarbeten, rättspraxis och doktrin på området. Jag redogör även för en del gamla lagbestämmelser och förarbeten för att visa på den utveckling som skett.

2001 infördes nya bestämmelser i JämL om lönekartläggning. JämO har på uppdrag av regeringen granskat hur efterlevnaden av bestämmelserna ser ut. Resultatet av granskningarna har presenterats i två rapporter, den första kom ut 2003 och den andra 2005. Jag har använt mig av dessa för att få en bild av hur lönekartlägningsarbetet fungerar i praktiken. Eftersom granskningarna gjordes för några år sedan finns det viss risk för att resultaten är inaktuella idag. Jag tror dock att de ger en tillräckligt rättvisande bild även av dagens situation.

För att förstå och analysera hur den svenska modellen påverkar genomförandet av likalöneprincipen använder jag mig av Susanne Franssons och Eberhard Stübers teorier om självreglering och självsanering.

Jag har varit tvungen att avgränsa mig på flera sätt. Uppsatsen berör inte vad som räknas som lön. Jag fördjupar mig inte heller i skillnaden och gränsdragningen mellan direkt och indirekt diskriminering trots att detta förstås är en viktig fråga.

## 1.3 Disposition

I kapitel 2 redogör jag för likalöneprincipens utveckling inom EG-rätten och för JämLs uppbyggnad. I kapitel 3 presenteras teorier om självreglering, självsanering och samverkan. Jag behandlar även hur lönekartlägningsarbetet fungerar i praktiken. Kapitel 4 handlar om tolkningen av begreppet likvärdigt arbete. I kapitel 5 behandlas arbetsgivarens motbevisning och vad som menas med sakliga skäl. Kapitlet innehåller också ett avsnitt om bestämmelser om bevisbörda. Både kapitel 4 och 5 inleds med en deskriptiv del av förarbeten och rättspraxis. Kommentarer och analys av materialet finns under rubriken ”Sammanfattning och analys” i respektive kapitel. Uppsatsen avslutas med kapitel 6 som knyter ihop slutsatserna från tidigare kapitel.

# 2 Likalöneprincipen och diskrimineringsförbudet

## 2.1 EG-rätten

EG-rättens bestämmelser om lika lön bygger på ILO:s konvention nummer 100 som antogs 1951. Denna likalönekonvention innebär att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av samma värde.<sup>4</sup>

Krav på att medlemsstaterna ska säkerställa att män och kvinnor har samma lön för lika arbete ställdes i EG-rätten i artikel 119 (numera artikel 141) i EG-fördraget 1957 och utvecklades sedan i likalönedirektivet<sup>5</sup> från 1975. Från början fanns endast möjlighet att angripa skillnader i lön när det gällde lika arbete. Genom likalönedirektivet utvidgades principen om lika lön till att även omfatta arbete som var att betrakta som likvärdigt. På så sätt skulle man kunna komma åt problemet att kvinnor och män ofta återfinns i olika yrkeskategorier och att kvinnodominerade yrken oftast är lägre betalda.

Artikel 119 tillkom på franskt initiativ eftersom Frankrike hade stränga regler gällande lönediskriminering och man var rädd för att detta skulle leda till en konkurrensnackdel för Frankrikes del. Med tiden har likalönebestämmelsen i EG-rätten utvecklats från en fråga om konkurrens till en fråga om mänskliga och individuella rättigheter. Troligen har framväxten av den sociala dialogen inom unionen bidragit till denna utveckling.<sup>6</sup> Det finns två syften med bestämmelsen: ett ekonomiskt och ett socialt. Det ekonomiska går ut på att förhindra låglönekonkurrens och det sociala ska säkerställa likabehandling av kvinnor och män. Numera är det sistnämnda syftet det huvudsakliga vilket innebär att bestämmelsen ska tolkas i ljuset av detta.<sup>7</sup> Sedan Amsterdamfördraget trädde i kraft 1999 finns likalöneprincipen i artikel 141.

Likalönedirektivet från 1975 tillkom eftersom kommissionen ansåg att det gick för långsamt med genomförandet av likalöneprincipen. Direktivet preciserar innebörden av artikel 141 och ställer även krav på nationell lagstiftning på området. Året därpå fastslog EG-domstolen att artikel 141 har direkt effekt, såväl vertikalt som horisontellt.

---

<sup>4</sup> Fransson 2000, s. 170.

<sup>5</sup> Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.

<sup>6</sup> Lerwall, 2001, s. 45, 57.

<sup>7</sup> Lerwall, 2001, s. 57, Christensen 2000, s. 56.

Diskrimineringsförbudet i artikel 141 gäller inte bara lagbestämmelser utan omfattar även alla avtal som syftar till att kollektivt reglera lönen och alla avtal mellan enskilda.<sup>8</sup>

Likalönedirektivet och en rad andra direktiv som reglerar likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet kommer att ersättas av ett nytt direktiv som ska vara implementerat 2008.<sup>9</sup>

## 2.2 Svensk rätt

ILO:s konvention nr 100 ratificerades av Sverige 1962 efter stort motstånd från arbetsmarknadens parter. LO och SAF kom överens om att avskaffa särskilda kvinnolöner, vilket sågs som en garanti för att likalöneprincipen skulle efterlevas och det ansågs därför inte nödvändigt att genom lag reglera frågan.<sup>10</sup>

Den första jämställdhetslagen<sup>11</sup> trädde i kraft 1980. Denna ersattes av en ny jämställdhetslag<sup>12</sup> som trädde i kraft 1992. Sedan dess har lagen ändrats vid ett flertal tillfällen bland annat för att leva upp till EG-rättsliga bestämmelser på området. Den senaste lagändringen trädde i kraft den 1 juli 2005. Lagen var från början delvis semidispositiv men är idag tvingande i sin helhet. Skärpningen i lagen är en följd av EG-rätten men kan också ses som en markering gentemot arbetsmarknadens parter för att de inte mer aktivt har försökt utjämna osakliga löneskillnader.

### *Jämställdhetslagens uppbyggnad*

Jämställdhetslagen reglerar förhållanden på arbetsmarknaden och syftar till att främja jämställdhet i arbetslivet. Lagen är uppdelad i två olika delar. Den första delen utgörs av offentligrättsliga regler om aktiva åtgärder som ska vidtas för att utjämna osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor (3-14§§). Den andra delen består av civilrättsliga regler i form av diskrimineringsförbuden (15-17§§, 21§). Målet är att man genom aktiva åtgärder ska öka jämställdheten i stort och bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden. Diskrimineringsförbuden tar sikte på enskilda fall och syftar till att korrigera och ge upprättelse till individer som har diskriminerats.

### *Aktiva åtgärder*

---

<sup>8</sup> 43/75 Gabrielle Defrenne mot Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (1976) ECR 455.

<sup>9</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>10</sup> Fransson, 2000 s. 175.

<sup>11</sup> SFS 1979:1118.

<sup>12</sup> SFS 1991:433.

I 2 § JämL föreskrivs att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka bland annat för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Det är dock arbetsgivaren som är ytterst ansvarig för de aktiva åtgärderna.

Arbetsgivaren ska årligen göra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Bestämmelsen har funnits i lagen sedan 1994 och skärptes och förtydligades genom lagändringen 2001. I samband med kartläggningen ska arbetsgivaren även analysera de kriterier och normer som styr lönesättningen. Förutom kartläggning och analys måste arbetsgivare som har minst tio arbetstagare också göra upp en handlingsplan för jämställda löner.

Kartläggningen ska omfatta alla arbetstagare och göras över de gränser som kollektivavtalen utgör. Det är arbetstagarnas faktiska arbetsuppgifter som ska styra gruppindelningen utifrån lika och likvärdigt arbete. Före lagändringen 2001 användes termerna ”skilda typer av arbeten” och ”olika kategorier av arbetstagare” men dessa uttryck ansågs vara alltför otydliga och svårtolkade. Genom att använda begreppen lika och likvärdigt arbete anknyter man direkt till diskrimineringsförbudet och lagen får på så sätt en mer enhetlig utformning samtidigt som den bättre överensstämmer med EG-rätten.<sup>13</sup>

Om det finns löneskillnader ska arbetsgivaren bedöma om de har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Bedömningen ska främst vara inriktad på skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika och skillnader mellan grupp av arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat i förhållande till annan grupp av arbetstagare som inte är kvinnodominerad och som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt.

Vid kartläggningsarbetet är det främst löneläget för hela grupper och strukturer för lönesättning som är av intresse. Det är viktigt att skilja mellan *osakliga* löneskillnader och *diskriminerande* löneskillnader.

Lönekartläggningen syftar till att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader. Begreppet är vidare än diskriminerande löneskillnader som främst bör användas vid diskrimineringsstvister.<sup>14</sup> Till exempel kan det finnas osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor som inte utför lika eller likvärdigt arbete och i dessa fall kan det inte bli fråga om könsdiskriminering. I sin analys ska arbetsgivaren ta hänsyn till om skillnader mellan kvinnor och män kan förklaras på ett sakligt sätt i förhållande till de kriterier som styr lönesättningen för verksamheten. Däremot behöver arbetsgivaren inte ta ställningen till om det förekommer könsdiskriminering.

---

<sup>13</sup> Prop. 1999/2000:143, s. 67.

<sup>14</sup> Stüber, 2007, s. 86.

Lönekartläggningsarbetet ska leda till en diskussion mellan parterna om normerna för lönesättning. Syftet är att tydliggöra vad som styr lönerna och att analysera löneskillnader ur ett könsperspektiv. Meningen är att osakliga löneskillnader ska upptäckas genom lönekartläggning och att arbetsgivare och fack sedan genom samarbete ska verka för att utjämna dessa skillnader. På så sätt har de aktiva åtgärderna en tvisteförebyggande funktion.<sup>15</sup>

### *Diskrimineringsförbudet*

I jämställdhetslagen finns förbud mot såväl direkt som indirekt diskriminering. Förbudet mot direkt diskriminering återfinns i 15 § JämL. Vid direkt diskriminering finns ett rakt orsakssamband mellan löneskillnaden och arbetstagarens könstillhörighet. Det är tillräckligt att könstillhörigheten är en av flera anledningar till att personen har diskriminerats. Det saknar betydelse om arbetsgivaren haft en diskriminerande avsikt.<sup>16</sup>

Indirekt diskriminering är förbjudet enligt 16 § JämL. Utmärkande för denna typ av diskriminering är att den grundar sig på ett till synes könsneutralt kriterium som får en diskriminerande effekt genom att det missgynnar det ena könet.

Förbudet mot direkt diskriminering är absolut medan förbudet mot indirekt diskriminering är en avvägningsnorm. EG-domstolen har slagit fast att det är tillåtet att använda sig av kriterier som är missgynnande för det ena könet om arbetsgivaren kan visa att det finns objektiva skäl för uppställandet av kriterierna. Det krävs dock att det föreligger ett verkligt behov hos arbetsgivaren och att det är adekvat och nödvändigt för att uppnå resultatet.

Av 17 § punkten 5 JämL framgår att förbuden gäller när arbetsgivaren tillämpar lönevillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

### *Sanktioner och tillsyn*

Det är i första hand JämO som har tillsyn över lagens efterlevnad. Enligt 35 § JämL kan JämO vända sig till jämställdhetsnämnden<sup>17</sup> som kan utfärda ett vitesföreläggande om arbetsgivaren inte lever upp till bestämmelserna om aktiva åtgärder i lagen. Om JämO avstår från denna rätt kan den centrala fackliga organisationen träda i ombudsmannens ställe och vända sig till nämnden.

---

<sup>15</sup> Prop. 1999/2000:143, s. 76.

<sup>16</sup> Prop. 1999/2000:143, avsnitt 7.6.

<sup>17</sup> Jämställdhetsnämnden är utsedd av regeringen och består av nio ledamöter: tre jurister och sex representanter för arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Se SFS 1991:1437, §§ 2, 24, 25.

Nämnden kan bara pröva om arbetsgivaren har gjort den typ av kartläggning och analys som lagen föreskriver. Däremot kan den inte invända mot arbetsgivarens bedömning och slutsatser.<sup>18</sup>

Om en arbetsgivare bryter mot diskrimineringsförbuden aktualiseras vanliga arbetsrättsliga regler och arbetsgivaren kan bli skyldig att betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd.

### *Arbetsdomstolen*

Arbetsdomstolen (AD) är en specialdomstol som prövar arbetsrättsliga tvister. Den består av neutrala ämbetsmannaledamöter och partsrepresentanter som utses av regeringen. Partsrepresentanterna gör att domstolen har en stark förankring hos arbetsmarknadens parter.<sup>19</sup> Normalt består AD av sju ledamöter: tre ämbetsmannaledamöter, två intresseledamöter som har utsetts genom förslag från arbetsgivarsidan samt två intresseledamöter som har utsetts genom förslag från fackförbund.

Domstolens sammansättning har kritiserats och argument har framförts mot att domstolen dömer i diskrimineringsmål. Intresseledamöterna är i majoritet i domstolen och deras opartiskhet kan ifrågasättas. Det har även framförts att ledamöterna har dålig kunskap om diskrimineringslagstiftningen, om EG-rätten och om bakomliggande orsaker till diskriminering. Domstolen inrättades för att tolka kollektivavtalen och är fortfarande till för parterna på arbetsmarknaden. Kritikerna menar att det finns ett gemensamt partsintresse att slå vakt om kollektivavtalen och lönesättningsnormerna och att detta påverkar individens rätt till en opartisk rättegång.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Prop. 1999/2000:143, s. 75.

<sup>19</sup> Adlercreutz 2000, s. 81.

<sup>20</sup> SOU 2006:22, s. 307ff.

# 3 Självsanering och samverkan

## 3.1 Från självreglering till självsanering

Den svenska arbetsrättsliga modellen har länge karaktäriserats av självreglering. Arbetsmarknadens parter sköter i stor utsträckning själva normbildningen i samspel med lagstiftaren. Genom kollektivavtal är det möjligt att avvika från en stor del av lagstiftningen. Under senare tid har förhållandena för detta system förändrats. Dels har det kommit tvingande lagstiftning som en följd av Sveriges medlemskap i EU, dels har det skett en utveckling mot mer informella, decentraliserade och individuella strukturer. Susanne Fransson och Eberhard Stüber menar att det har skett en förskjutning från självreglering och konfliktperspektiv till självsanering och samverkan inom arbetsrätten.<sup>21</sup>

Det självsanerande systemet innebär ett samspel mellan diskrimineringsförbud och bestämmelser om aktiva åtgärder. Tanken med systemet är att parterna ska rannsaka sig själva och ändra sina värderingar och normer i den mån de är diskriminerande. Här förutsätts att parterna har ett gemensamt intresse av att skapa mer sakliga och jämställda löner. Grunden för det självsanerande systemet är samförstånd. Genom att arbetsgivaren kan riskera en anmälan om könsdiskriminering driver man på självsaneringsarbetet.<sup>22</sup>

Ann Numhauser-Henning pekar på att det ofta blir problem när man går från semidispositiv lag till tvingande lag eftersom arbetsmarknadens parter då förlorar en del av sin autonomi. Hon visar på vikten av att förändra bakomliggande värderingar och attityder på arbetsmarknaden om man ska komma tillrätta med diskrimineringsproblemen. Att endast införa mer tvingande lag och ställa höga krav på saklig grund leder inte till en förändring av värderingar och är därför inte heller ett effektivt sätt att bekämpa diskriminering. Därför är det viktigt att tvingande lag kompletteras av aktiva åtgärder i form av till exempel lönekartläggning. De aktiva åtgärderna erbjuder frihet för parterna att själva utforma lösningar och tillvägagångssätt inom den ram som lagen utgör. För att lagen ska bli effektiv är det alltså viktigt att kombinera tvingande diskrimineringsförbud med aktiva åtgärder där arbetsmarknadens parter fortfarande har viss autonomi och där diskriminerande normsystem kan förändras genom aktivitet hos parterna.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Fransson & Stüber, 2004, s. 154f.

<sup>22</sup> Fransson & Stüber, 2004, s. 155.

<sup>23</sup> Numhauser-Henning, 2001, s. 324.

## 3.2 Självsanering och samverkan genom lönekartläggning

Bestämmelserna om lönekartläggning har kritiserats hårt främst från arbetsgivarhåll. Det har framhållits att reglerna är orealistiska och alltför resurskrävande i förhållande till dess effektivitet. Kritikerna menar också att det inte går att göra jämförelser över kollektivavtalens gränser. Man påtalar att det förutsätter att olika fackliga organisationer måste gå ihop och enas om vad som är ”rätt” lön ur ett könsperspektiv. Eftersom det råder olika styrkeförhållanden på arbetsmarknaden och varje förbund försöker göra det bästa för de egna medlemmarna anses det inte troligt att man kommer att nå en sådan enighet. Det har framförts krav på att reglerna bör göras dispositiva eller till och med helt avskaffas.<sup>24</sup>

Det finns också en motvilja att följa lagens bestämmelser eftersom man menar att de utgör ett hot mot den svenska modellen. EG-rättens bestämmelser på diskrimineringsområdet och kravet på saklig grund innebär att arbetsgivarens arbetsledningsrätt begränsas. Kollektiva uppgörelser i samförstånd mellan parterna måste plötsligt ta hänsyn till individuella rättigheter som inte kan förhandlas bort. Men parallellt med de strängare krav som EG-rätten innebär har det även skett en liknande utveckling i kollektivavtalen på senare tid. I takt med att det blir alltmer vanligt med individuell och differentierad lönesättning ökar kraven på en genomskinlig och tydlig lönepolicy. Som JämO ser det har lagstiftaren öppnat upp för en självsaneringsprocess där ansvaret för såväl metoder och mål i första hand vilar på parterna. Ett exempel på detta är att varken JämO eller Jämställhetsnämnden kan underkänna den analys av lönekartläggningen som görs av parterna.<sup>25</sup>

JämOs granskningar visar att få arbetsgivare följer lagens bestämmelser om lönekartläggningar på ett tillfredsställande sätt. Det är vanligt att parterna inte förstår vad kravet på analys av bestämmelser och praxis för lönesättning går ut på. Ibland görs ingen analys över huvud taget och ibland hänvisas enbart till gällande kollektivavtal. JämO påpekar att det saknas kunskap om hur man analyserar lönesättningen ur ett könsperspektiv och detta påverkar självklart förmågan att upptäcka osakliga löneskillnader. Centralt för att efterlevnaden av lagen ska bli bättre är att öka parternas kunskaper, förståelse och engagemang för lönekartlägningsarbetet och jämställdhetsfrågor i stort.<sup>26</sup>

Fransson och Stüber diskuterar att det är oklart vad som menas med samverkan i JämL. Begreppet används på flera olika sätt inom svensk arbetsrätt. De menar att en formalisering av hur man ska tolka begreppet i JämL troligen skulle leda till att man lättare kan uppnå lagens syfte. I JämL hänvisas till samverkansbegreppet i MBL genom att man menar att de

<sup>24</sup> Söderlöf, 2007, s. 78, *Dagens Nyheter* 2007-05-28.

<sup>25</sup> JämOs rapport, 2003, s. 31.

<sup>26</sup> JämOs rapport, 2003, s. 36.



former för arbetstagarinflytande som redan finns på arbetsplatsen torde vara lämpliga även när det gäller arbetet med lönekartläggning. Det är ändå otvetydigt exakt vad som ligger i begreppet samverkan. Oklarheterna består bland annat i vad som är syftet med samverkan, i vilket skede och hur ofta samverkan ska ske, vilken grad av inflytande som ska uppnås, mellan vilka parter samverkan ska äga rum och hur förhållandet mellan samverkansresultat och förhandlingsresultat ser ut.<sup>27</sup>

Fram till lagändringen 2001 var det helt och hållet arbetsgivaren som hade ansvar för efterlevnaden av lagen och enbart JämO hade tillsynsansvar. Dessa roller är inte lika klara sedan lagändringen och facket har genom 35 § JämL fått mycket större möjligheter att påverka formen för samverkan. Det finns fortfarande inga krav på att parterna ska komma överens men de nya reglerna om fackets informationsrätt när det gäller lönefrågor innebär att kravet på samverkan indirekt är vitessanktionerat. 35 § JämL ger den centrala fackliga organisationen rätt att på egen hand ansöka om vitesföreläggande. Detta är tänkt att stimulera och vitalisera arbetstagaridans del i det aktiva arbetet. Arbetsgivarens ovilja eller passivitet kan numera inte ses som en ursäkt för fackets bristande engagemang. Den fackliga representanten har en särskild rätt till information vilket innebär att man har rätt att få information även om en enskild arbetstagers lön.<sup>28</sup>

I ett avgörande från jämställdhetsnämnden klargörs att en lönekartläggning bör granskas särskilt noga om samverkan har varit bristfällig och om det finns olika uppfattningar bland olika arbetstagargrupper. Det framgår även att arbetet i sin helhet ska bedrivas i samverkan med arbetstagarerna.<sup>29</sup>

Likalöneprincipen har sin utgångspunkt i mänskliga rättigheter och fokuserar alltså på individuella rättigheter snarare än kollektiva. Detta innebär en tydlig förändring i det fackliga arbetet och relationen mellan arbetsmarknadens parter. Den fackliga representantens ansvar för lönesättningen gäller inte bara de egna medlemmarna utan sträcker sig över kollektivavtalsområdena och omfattar även arbetstagar som inte är fackligt anslutna.<sup>30</sup>

Eftersom lönekartläggning ska ske över kollektivavtalsområdena innebär det en omställning för de lokala fackrepresentanterna som har visat sig vara något av en utmaning, i synnerhet eftersom det saknas ledning och riktlinjer från centralt håll. Den samverkan som sker vid lönekartläggning och analys bör hållas åtskild från de vanliga löneförhandlingarna. Till skillnad från att bara försöka tillgodose de egna medlemmarnas intressen handlar det här om att komma till rätta med osakliga löneskillnader oavsett facktillhörighet eller avtalsområde. Det är möjligt att hamna i en situation där man inför medlemmarna tvingas försvara ett beslut som inte gynnar medlemmarna

---

<sup>27</sup> Fransson & Stüber, 2004, s. 148.

<sup>28</sup> JämOs rapport 2005, s. 25.

<sup>29</sup> Jämställdhetsnämndens ärende 4-03, JämO/Närkes Elektriska AB, s. 6 och 8.

<sup>30</sup> Fransson & Stüber, 2004, s. 153.

men som innebär en förbättring ur ett könsperspektiv för arbetsplatsen i stort. Arbetet med lönekartläggning skiljer sig på så sätt från traditionellt fackligt arbete.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> JämOs rapport, 2003, s. 24.

# 4 Likvärdigt arbete

## 4.1 EG-rätten

Det är domstolarna i medlemsstaterna som avgör vad som räknas som diskriminering i det enskilda fallet. EG-domstolen tar inte ställning till faktiska omständigheter i enskilda fall och gör ingen prövning av vilka arbeten som är att betrakta som likvärdiga. Den drar endast upp riktlinjer för hur de nationella domstolarna ska göra sina ställningstaganden.

Begreppet likvärdigt arbete är ett svårtolkat och problematiskt juridiskt begrepp. Redan i ILO-konventionen från 1951 var begreppets innebörd oklar. Eftersom EG-rätten och de nationella bestämmelserna på området bygger på ILO-konventionen har dessa samma problem och otydlighet.<sup>32</sup>

I det här avsnittet redogör jag för några av de vägledande principer som EG-domstolen har fastslagit.

För att det ska bli aktuellt att jämföra arbeten måste de utföras hos samma arbetsgivare. Denna begränsning av likalöneprincipen fastslogs av EG-domstolen i *Defrenne II*.<sup>33</sup> Domstolen uttalade här att artikel 119 (nuvarande 141) endast har direkt effekt när det gäller arbete som utförs i en arbetsgivares verksamhet. I *Lawrence-fallet*<sup>34</sup> från 2002 konstaterade man att det inte finns något i ordalydelsen i artikel 141 som begränsar tillämpningen till situationer där män och kvinnor utför arbete för samma arbetsgivare. Men eftersom det i dessa fall i regel inte finns någon som kan hållas ansvarig för löneskillnaderna och därmed inte heller någon som kan korrigera dem omfattas inte sådana situationer av artikeln. Däremot finns det inget hinder för att tillämpa artikeln när lönesättningen kan härledas till samma källa. Av detta följer att det i vissa situationer är möjligt att göra jämförelser mellan arbetstagare som utför arbete för olika arbetsgivare.

Genom *Macarthys-målet*<sup>35</sup> stod det klart att man ska ta sikte på det kvalitativa arbetet. Att arbetet utförs under samma tidsperiod är inte nödvändigt utan det är det arbete som de berörda arbetstagarna verkligen utför som bedömningen ska grundas på. Fallet handlade om en kvinna som fick en lägre lön än en man som tidigare hade haft samma tjänst.

---

<sup>32</sup> Bjørst 2005, s. 211.

<sup>33</sup> 43/75 Gabrielle Defrenne mot Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (1976) ECR 455.

<sup>34</sup> C-320/00 A.G. Lawrence m.fl. mot Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group och Mitie Secure Services Ltd. (2002) ECR I-7325.

<sup>35</sup> 129/79 Macarthys Ltd mot Wendy Smith (1980) ECR 1275.

*Murphyfallet*<sup>36</sup> berörde frågan huruvida likalöneprincipen är tillämplig även när det handlar om arbete som värderas högre än jämförelsepersonens arbete. En grupp kvinnor utförde arbete som ansågs vara av högre värde än det arbete som utfördes av en grupp män. Trots detta var kvinnorna lägre avlönade och arbetsgivaren försökte hävda att likalöneprincipen inte var tillämplig eftersom det inte handlade om lika eller likvärdigt arbete. EG-domstolen gjorde här en ändamålstolkning och fastslog att principen är tillämplig även i sådana situationer.

I en rad fall har domstolen belyst vilka faktorer som är av intresse att beakta vid värderingen av arbete. I *Rummlerfallet*<sup>37</sup> uttalade domstolen att det kan vara tillåtet att använda sig av kriterier såsom fysisk styrka trots att det kan gynna enbart det ena könet. Det krävs att arbetet faktiskt ställer krav på fysisk styrka och att värderingssystemet, genom att även ta hänsyn till andra faktorer, som helhet inte är könsdiskriminerande.

I *Royal Copenhagen* berörde domstolen vilka faktorer som har relevans vid värderingen av arbete. För att avgöra om arbetstagarna utför lika eller likvärdigt arbete måste den nationella domstolen göra en bedömning med hänsyn till de faktiska omständigheterna vad gäller det utförda arbetets art och de omständigheter under vilka arbetet utförs.<sup>38</sup>

I *Wiener Gebietskrankenkasse*<sup>39</sup> gällde frågan huruvida arbete som utfördes av psykologer och läkare var att betrakta som lika. Både läkarna och psykologerna arbetade som psykoterapeuter. De utförde alltså samma arbetsuppgifter men det fanns en skillnad i yrkeskompetens. EG-domstolen uttalade att utbildning inte bara är en omständighet att beakta vid bedömningen om det finns sakliga skäl för löneskillnad utan det är även ett kriterium som kan ha relevans för att avgöra huruvida det handlar om lika arbete. Domstolen kom fram till att det inte kunde röra sig om lika arbete:

”Två grupper av arbetstagare som har genomgått olika yrkesutbildning och vilka - till följd av den olika behörighet som denna utbildning ger och på vars grundval de har anställts - har att utföra skilda arbetsuppgifter eller inneha olika befattningar kan inte anses befinna sig i en jämförbar situation.”<sup>40</sup>

Detta är ett problematiskt mål som kommer att analyseras vidare i avsnitt 4.3.

I *Brunnhofen* fastslog domstolen att det inte i sig är tillräckligt att de berörda arbetstagarna har placerats i samma tjänstekategori enligt kollektivavtalet för att de ska anses utföra lika eller likvärdigt arbete. En bedömning av arbetena måste göras utifrån arten av den verksamhet som var och en av

---

<sup>36</sup> 157/86 Mary Murphy m.fl. mot An Bord Telecom Eireann (1988) ECR 673.

<sup>37</sup> 273/85 Rummler mot Dato-Druck GmbH (1986) ECR 2101.

<sup>38</sup> C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark mot Dansk Industri för Royal Copenhagen A/S (1995) ECR I-1275, punkt 42.

<sup>39</sup> C-309/97 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse mot Wiener Gebietskrankenkasse (1999) ECR I-2865.

<sup>40</sup> Wiener Gebietskrankenkasse, punkt 21.

dem utför, den utbildning som verksamheten fordrar och de arbetsvillkor under vilka verksamheten faktiskt utförs.<sup>41</sup>

I det nya direktivet stadgas att man i enlighet med domstolens praxis för att bedöma huruvida arbetstagare utför lika eller likvärdigt arbete bör utgå från faktorer såsom arbetets art, utbildning och arbetsvillkor.<sup>42</sup>

## 4.2 Svensk rätt

### 4.2.1 Likvärdigt arbete i jämställdhetslagen

Att jämförelsen ska baseras på arbetets krav oberoende av vem som utför det var klart redan när diskrimineringsförbudet lagreglerades i Sverige. Detsamma gäller för att bestämmelsen begränsas av att arbetena ska utföras hos samma arbetsgivare.<sup>43</sup>

I den första jämställdhetslagen<sup>44</sup> krävdes att det fanns en överenskommen arbetsvärdering för att man skulle kunna hävda att två arbeten var likvärdiga. Av förarbetena och lagtexten framgår tydligt att lagstiftaren inte ville ingripa i den värdering av olika arbetsuppgifter och de normer som i övrigt styrde lönesättningen om inte normerna var direkt könsdiskriminerande.<sup>45</sup> Lönediskrimineringsförbudet uttrycktes på följande sätt:

”Missgynnande på grund av kön föreligger även när en arbetsgivare

1. tillämpar sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön när de utför arbete, *som enligt kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet är att betrakta som lika eller som är likvärdigt enligt en överenskommen arbetsvärdering*, om arbetsgivaren inte kan visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte beror på arbetstagarnas kön,<sup>46</sup> (min kursivering)

Av lagtexten framgår att begreppet lika arbete fick den innebörd som parterna gav det genom kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet. Beträffande likvärdigt arbete kunde man inte få saken prövad om det inte fanns någon överenskommen arbetsvärdering. Enligt propositionen hade förbudet två huvudsyften på löneområdet. Det första var att förbjuda särskilda kvinnlöner i avtalen och det andra att förhindra att arbetsgivaren i enskilda anställningsavtal vid individuell lönesättning

---

<sup>41</sup> C-381/99 Susanna Brunnhofer mot Bank der österreichischen Postsparkasse AG (2001) ECR I-4961, punkt 44 och 48.

<sup>42</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>43</sup> Prop. 1978/79:175, s. 75f.

<sup>44</sup> SFS 1979:1118.

<sup>45</sup> Prop. 1978/79:175, s. 74.

<sup>46</sup> SFS 1979:1118, 4 §.

avtalade om löner som var diskriminerande.<sup>47</sup> Att könsdiskriminering kunde förekomma på annat sätt i kollektivavtalen uppmärksammades inte.

Det framhölls även att lönevärdering är parternas uppgift och att domstolen inte fick bygga sina avgöranden på egna värderingar av vad som bör betraktas som lika eller likvärdigt arbete.<sup>48</sup>

Lagens effekt blev mycket begränsad på löneområdet, delvis beroende på att arbetsvärderingar saknades på stora delar av arbetsmarknaden. Efter en omfattande statlig utredning<sup>49</sup> ersattes den första jämställdhetslagen med en ny lag<sup>50</sup> som trädde i kraft 1992. Den gamla lagens krav på överenskommen arbetsvärdering slopades till följd av EG-rättens bestämmelser.<sup>51</sup> Lagstiftaren ansåg även att det var angeläget att öka enskildas möjligheter att få sina fall prövade i en diskrimineringstvist.<sup>52</sup> Inför lagändringen diskuterades också bristen på gemensamma arbetsvärderingsmetoder. Förhoppningen var att lagändringen skulle stimulera parterna att gemensamt utveckla sådana metoder.<sup>53</sup>

Lönediskrimineringsförbudet utformades på följande sätt:

”Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare tillämpar lägre lön eller annars sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbete som är lika eller *som är att betrakta som likvärdigt på arbetsmarknaden.*” (min kursivering)

Uttrycket ”på arbetsmarknaden” indikerar att man även fortsättningsvis skulle utgå från de normer som parterna kommit överens om. Det framgår även av förarbetena att principerna i förarbetena till den gamla lagen skulle fortsätta gälla. Utgångspunkten för värderingen skulle liksom tidigare vara de normer som arbetsmarknadens parter gjorde upp. Dessa skulle endast ifrågasättas om de i sig själva var könsdiskriminerande.<sup>54</sup>

1994 ändrades lagen igen och formuleringen ”på arbetsmarknaden” ströks. I propositionen framkommer att bland annat JämO riktat kritik mot formuleringen eftersom den tycktes innebära att man inte kunde ifrågasätta de värderingar av arbete som traditionellt gjorts. Man upprepade vad som sagts tidigare om att man inte ska ingripa i de värderingar som råder på arbetsmarknaden:

”Självfallet måste vid bedömningen av vad som är lika eller likvärdigt arbete hänsyn tas till normer m.m. som i övrigt tillämpas för lönesättningen på arbetsmarknaden. Det kan således inte bli fråga om att i en tvist om könsdiskriminering introducera nya normer för värdering eller lönesättning. Det är snarare fråga om att använda de normer som redan finns på ett

---

<sup>47</sup> Prop. 1978/79:175 s. 73f.

<sup>48</sup> Prop. 1978/79:175 s. 72.

<sup>49</sup> SOU 1990:41, *Tio år med jämställdhetslagen*.

<sup>50</sup> SFS 1991:433.

<sup>51</sup> Storbritannien hade tidigare en liknande bestämmelse som blev underkänd av EG-domstolen. Se mål 165/82 Kommissionen mot Storbritannien (1983) ECR 3431.

<sup>52</sup> Prop. 1990/91:113, s. 87.

<sup>53</sup> Prop. 1990/91:113, s. 88.

<sup>54</sup> Prop. 1990/91:113, s. 89.

icke-diskriminerande sätt. Det är dock givetvis inte så att om könsdiskriminerande normer eller normer som direkt eller indirekt nedvärderar kvinnligt arbete tillämpas på arbetsmarknaden eller delar av arbetsmarknaden, just dessa normer får vara vägledande i det aktuella fallet.”<sup>55</sup>

Uttrycket ”på arbetsmarknaden” ströks ur lagen främst med motiveringen att det gav upphov till oklarheter.

I propositionen förs även en diskussion kring de kriterier för lönesättning och arbetsvärdering som normalt används: kunskap och förmåga (färdigheter), ansvar, arbetsinsats (ansträngning) och arbetsförhållanden. Man refererar till forskning som visar att man vid värderingen av typiskt kvinnoarbete ofta har förbisett viktiga aspekter av kraven i arbetet. Man framhåller också att kriterierna måste användas på ett könsneutralt sätt och att alla arbeten hos en arbetsgivare ska jämföras utifrån samma måttstock.<sup>56</sup>

Inför 2001 års lagändring ville man klargöra vilken betydelse kollektivavtalen har:

”Någon allmän presumtion att ett förhandlingsresultat rörande löner är fritt från könsdiskriminering eller inte bör överprövas, därför att det tillkommit i förhandlingar mellan parterna, finns inte enligt EG-rätten.”<sup>57</sup>

Kollektivavtalsparternas värdering av ett visst arbete ses inte längre som fri från diskriminering. Det understryks att det är just denna fråga som ska prövas i en tvist. Man tydliggör också att begreppet likvärdigt arbete har den innebörd som EG-rätten ger det.<sup>58</sup>

Tidigare fanns ingen definition i lagen av vad som menas med likvärdigt arbete men vid lagändringen som trädde i kraft 2001 angav man i lagen riktlinjer för hur bedömningen ska gå till. Numera sägs att man ska göra en sammantagen bedömning av arbetets natur. Bedömningen ska göras utifrån krav såsom *kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden*.<sup>59</sup>

## 4.2.2 Likvärdigt arbete i lönekartläggningar

JämOs första granskning av lönekartläggningar visar att det finns en rad svårigheter med tolkningen och förståelsen av begreppet likvärdigt arbete. En invändning från vissa arbetsgivare är att det är svårt att skilja mellan arbetes krav och den enskilda arbetstagarens sätt att utföra det på. Man

---

<sup>55</sup> Prop. 1993/94:147, s. 56.

<sup>56</sup> Prop. 1993/94:147, s. 52-54.

<sup>57</sup> Prop. 1999/2000:143, s. 62.

<sup>58</sup> Prop. 1999/2000:143, s. 54.

<sup>59</sup> JämL 2 § 2 st.

menar att en arbetstagare ofta tillför tjänsten något som gör den unik och att olika arbetstagare därmed upphör att vara utbytbara.<sup>60</sup>

Analysen av löneskillnader vid likvärdiga arbeten handlar om att uppmärksamma hur olika arbeten värderas och vilket samband detta har med kön. Många arbetsgivare säger att de har svårt att förstå begreppet likvärdigt arbete och detta märks också i lönekartläggningarna och analysen genom att de inte har resonerat kring begreppet. Begreppet utgör ingen etablerad eller allmänt accepterad referens bland parterna.<sup>61</sup>

Av JämOs andra rapport framgår att det har blivit något mera klart vad som menas med likvärdiga arbeten under de senaste åren, men det är ändå vanligt att man gör separata lönekartläggningar för arbetare och tjänstemän. Lagen ställer krav på att kartläggningen ska göras utifrån samma normer oavsett om det är arbetare eller tjänstemän, men det finns ett motstånd mot att jämföra vissa typer av arbeten, särskilt arbeten som är artsilda. Vissa arbetsgivare har svårt att hitta likvärdiga arbeten, vilket tyder på att det finns en osäkerhet kring hur begreppet ska användas. Det finns ett ökat intresse för arbetsvärderingar, vilket även kan bero på en ökad decentralisering vad det gäller lönebildning. De centrala löneavtalen innehåller endast generella principer för lönesättning som sedan måste utvecklas och konkretiseras på lokal nivå. En ökad användning av arbetsvärderingar leder ofta till en nyansering vid beskrivningen av kvinnodominerade arbeten. Yrken som tidigare räknats som en stor grupp har brutits upp och delats in i flera mindre kategorier. De befattningsindelningar som traditionellt har använts på arbetsmarknaden har på så sätt förändrats.<sup>62</sup>

### 4.2.3 Likvärdigt arbete i praxis

I *Blankett-målet* (AD 1984 nr 140) behandlades frågan om två kvinnliga blanketteknikers arbete var att betrakta som lika i förhållande till en manlig arbetstagares arbete. Arbetstagarna var anställda av Stockholms läns landsting och enligt det aktuella kollektivavtalet var befattningarna olika och tillhörde olika lönegrader.

AD konstaterade att enligt lagtexten är kollektivavtalet avgörande för om arbetena ska betraktas som lika, men menade ändå att man det i det aktuella fallet kunde pröva om arbetena var lika. Eftersom beskrivningarna i kollektivavtalen var allmänt hållna och inte kunde ses som ett tillräckligt uttryck för att avtalsparterna ansett att arbetena var olika ansåg AD att kollektivavtalsregleringen i detta fall inte kunde tillmätas någon särskild betydelse.

---

<sup>60</sup> JämOs rapport 2003, s. 19.

<sup>61</sup> JämOs rapport 2003, s. 20.

<sup>62</sup> JämOs rapport 2005, s. 16, 33 och 34.



Domstolen höll sig alltså inte strikt till vad som uttrycks i lagtext och förarbetena eftersom den ansåg att diskrimineringsförbudet i så fall skulle få en alltför begränsad betydelse.

I målet använde man sig av vittnesutsagor för att bedöma om arbetena var lika. AD kom fram till att det fanns avgörande skillnader mellan arbetstagarnas arbetsuppgifter och arbetena kunde därför inte betraktas som lika.

*Kumla-målet* (AD 1995 nr 158) handlade om två kommunekonomer, en man och en kvinna, som båda arbetade i Kumla kommun. De hade något varierade arbetsuppgifter och kvinnans lön var lägre än mannens. Kommunen hade inte utfört någon arbetsvärdering. Inte heller JämO, som förde talan i målet, genomförde någon systematisk arbetsvärdering utan värderade deras arbete utifrån de kriterier som radas upp i förarbetena. AD accepterade denna metod för arbetsvärdering och bedömde de båda arbetena som likvärdiga.

*Barnmorskemålet* (AD 1996 nr 41) handlade om en kvinnlig barnmorska och två manliga klinikingenjörer anställda vid Örebro läns landsting. JämO förde barnmorskans talan i ärendet och hävdade att hennes arbete var likvärdigt med de båda klinikingenjörernas arbete och att könsdiskriminering förelåg eftersom hon hade lägre lön. Arbetstagarnas löner var bestämda genom kollektivavtal. JämO hade som del av bevisningen låtit göra en arbetsvärdering som låg till grund för domstolens bedömning. AD ansåg att arbetsvärderingen var behäftad med allvarliga brister och att JämO därmed inte hade lyckats visa att barnmorskans arbete var likvärdigt med klinikingenjörernas arbete. AD var bland annat kritisk mot att det fanns en obalans i arbetsbeskrivningarna på så sätt att barnmorskans arbete beskrevs mycket mer utförligt och levande. Anledningen till obalansen berodde enligt domstolen delvis på att klinikingenjörerna inte hade något intresse i saken. AD uppehöll sig i domskälen kring kollektivavtalens betydelse och vilka konsekvenser en fällande dom skulle kunna få. Domstolen menade att det var uppenbart att JämOs inställning var att ett bifall i målet borde få verkningar även i andra tvister. Det är tydligt att AD främst utgick från vilka konsekvenser för kollektivavtalen en fällande dom skulle kunna få och domstolen uttalade bland annat:

”Den yttersta konsekvensen skulle med JämO:s inställning kunna bli att samtliga sjukvårdshuvudmän anses ha på ett otillåtet sätt lönediskriminerat samtliga barnmorskor och eventuellt även annan vårdpersonal och att ett stort antal lokala kollektivavtal skulle komma att förklaras ogiltiga”.

För att utreda vilken betydelse kollektivavtalen har hänvisade domstolen till såväl gamla som nya förarbeten till lagen. Man tog fasta på uttalanden som handlar om att lagen inte ska utgöra något ingrepp i parternas lönesättning och att man vid bedömningen av vad som är lika och likvärdigt arbete måste ta hänsyn till normer som tillämpas på arbetsmarknaden. Man hänvisade även till att en arbetsvärdering måste vara väl förankrad hos parterna för att den ska kunna användas som metod. Vidare anförde AD att det med tanke

på arbetsgivarens rättsäkerhet fanns skäl som talade emot att lönediskrimineringsförbudet skulle tillämpas i ett fall som detta. Det skulle innebära att arbetsgivaren ensam har ansvar för innehållet i kollektivavtalet. Sedan påpekade man dock att det ändå torde vara lagstiftarens avsikt att det ska vara möjligt att tillämpa förbudet även i fråga om löner som fastställts i kollektivavtal. Att förbudet var tillämpligt kunde inte innebära att kollektivavtalen saknade betydelse. Domstolen resonerade sig, bland annat med hänvisning till EG-rätten, fram till att det måste vara möjligt att beakta en fristående arbetsvärdering, men tillade:

”Den omständigheten att från arbetsmarknadsparterna fristående värderingar kan beaktas leder dock inte till att de generella värderingar som kommer till uttryck i kollektivavtalen saknar betydelse. Av uttalandena i lagförarbetena framgår att sådana generella värderingar bör tillmätas stor betydelse. Anledningen till detta är inte enbart att kollektivavtalen bör respekteras.”

AD syftade här på arbetsgivarens rättssäkerhet och förde en diskussion kring att arbetsgivaren skulle riskera skadestånd för kollektivavtalsbrott genom att göra avvikelser från de avtalade lönerna för att undvika könsdiskriminering. Av detta slöt man sig till att det måste ställas stora krav på en fristående arbetsvärdering. Man uttalade också att man inte ville utesluta att det är möjligt att med arbetsvärdering visa att två olika arbeten är likvärdiga men tillade att det synes vara en svår uppgift när det gäller jämförelser mellan arbeten av så vitt skilda slag som det rörde sig om här.

I *Karlskoga-fallet* (AD 1996 nr 79) kom domstolen fram till att det rörde sig om könsdiskriminering. Målet handlade om två avdelningschefer anställda av Karlskoga kommun. Den kvinnliga chefen hade en lön som var lägre än mannens. Parterna var endast oense om i fall arbetena var att betrakta som likvärdiga. Målet delades in i fyra olika tidsperioder eftersom arbetsuppgifterna och lönerna hade förändrats under den aktuella tidsperioden. Förbundet hade låtit göra en arbetsvärdering avseende period 2 och 3. AD fäste ingen vikt vid denna utan ansåg liksom i *Barnmorskemålet* att arbetsbeskrivningarna inte hade tillkommit på ett likartat sätt. Domstolen fann att det i period 3 och 4 handlade om lika eller likvärdiga arbeten och att arbetsgivaren därmed under den tiden gjort sig skyldig till könsdiskriminering. Arbetsgivarens enda anledning till att kvinnans lön var lägre var att arbetena inte var likvärdiga enligt dennes uppfattning.

I *Barnmorskemålet II* (AD 2001 nr 13) kom AD fram till att arbetena var att betrakta som likvärdiga. Två barnmorskor, anställda av Örebro läns landsting, gjorde gällande att de blivit utsatta för lönediskriminering på grund av kön. Tvisten handlade liksom i det första fallet om kvinnornas arbete var att betrakta som likvärdigt med en manlig klinikingenjörns arbete. Liksom i det första fallet var arbetstagarnas löner fastställda i kollektivavtal. Denna gång presenterade JämO och landstinget varsin arbetsvärdering. AD förde ett resonemang om kollektivavtalens betydelse liknande det som gjordes i det första barnmorskemålet. Förbudet mot lönediskriminering ansågs fortfarande vara problematiskt och något som ”skapar särskilda komplikationer på en arbetsmarknad som den svenska, vilken i så hög grad

bygger på lönesättning genom kollektivavtal”. Men man anförde också att det krävs att domstolen har möjlighet att beakta andra värderingar än de som gjorts av parterna. Återigen framhöll domstolen att kollektivavtalsbakgrunden inte saknar betydelse. Domstolen gjorde en bedömning av arbetena utifrån huvudkriterierna kunskap/förmåga, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden och kom fram till att barnmorskornas arbete var att betrakta som likvärdigt med klinikingenjörens. Genom domen står det klart att även olikartade arbeten kan vara att betrakta som likvärdiga.

*Intensivvårdsmålet* (AD 2001 nr 76) har vissa likheter med Barnmorskemålet II. Här handlade det om en intensivvårdssjuksköterska som var lägre avlönad än en medicinteknisk ingenjör. Båda var anställda av Stockholms läns landsting. AD konstaterade att de utförde arbete som var att betrakta som likvärdigt. Domstolen upprepade här att det inte finns någon begränsning av vilka arbeten som kan jämföras och påpekade att det i svensk rätt saknas stöd för att förbudet skulle vara begränsat till arbeten ”som bedöms ha en sådan grad av likhet (’jämförbarhet’) så att de över huvud taget kan jämföras i syfte att fastställa om de också är likvärdiga”. AD ansåg inte att den av JämO åberopade arbetsvärderingen kunde ligga till grund för bedömningen, men den kunde ändå ha betydelse som bevis. AD utgick från huvudkriterierna kunskap/förmåga, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Vilken betydelse kollektivavtalen har diskuterades endast lite. AD upprepade att man ska utgå från de normer som gäller på arbetsmarknaden.

### 4.3 Sammanfattning och analys

Av EG-domstolens praxis framgår att likalöneprincipens tillämpning i regel begränsas till att gälla inom en arbetsgivares verksamhet. Denna begränsning gäller också i svensk rätt och fanns med redan i förarbetena till den första jämställdhetslagen. I och med Lawrencefallet har EG-domstolen dock öppnat för att det i vissa fall kan vara möjligt att göra jämförelser även mellan arbetstagare som är anställda av olika arbetsgivare. Bjørst menar att man måste vara något försiktig när man uttalar sig om domens innebörd. Domskälen är allmänt hållna och fallet handlar om en sådan situation där löneskillnaderna inte kan tillskrivas samma källa. Det är därför något osäkert i vilka situationer och på vilket sätt artikeln kan komma att tillämpas när det handlar om arbete som utförs för olika arbetsgivare.<sup>63</sup> I generaladvokatens förslag till avgörande i Lawrencefallet diskuteras tre kategorier av situationer då tillämpningen inte skulle behöva begränsas till en arbetsgivares verksamhet:

”Den första kategorin omfattar de fall i vilka lagbestämmelser tillämpas på arbets- och lönevillkor i mer än en privat eller offentlig verksamhet eller tjänst. Ett tänkbart exempel är vårdpersonalens löner vid en sådan institution som National Health Service. Vidare finns det fall då ett kollektivavtal eller en reglering av anställningsvillkoren gäller för flera

---

<sup>63</sup> Bjørst 2005, s. 268.

företag. Slutligen omfattar den tredje kategorin fall i vilka anställningsvillkoren fastställs centralt för mer än en institution eller företag inom ett holdingbolag eller konglomerat.”<sup>64</sup>

Gemensamt för dessa kategorier är att löneskillnaderna kan härledas till en och samma källa, nämligen lagstiftaren, parterna i ett kollektivavtal eller koncernledningen. Även i direktiv 2006/54/EG anges att principen om lika lön i vissa fall gäller också när arbetstagarna har olika arbetsgivare.<sup>65</sup> Direktivet ger inte någon vidare vägledning. Om man kan göra jämförelser även mellan olika arbetsgivares verksamheter kan likalöneprincipen troligen få en större effekt. Det blir därför intressant att följa utvecklingen på detta område.

Av domstolens avgörande i Royal Copenhagen, Brunnhofer och Macarthus framgår att jämförelsen mellan arbeten ska grundas på de krav som arbetet ställer och på den verksamhet som faktiskt utförs. I bedömningen ska man bortse från arbetstagarens sätt att utföra arbetet. Man har uttalat att utbildning och arbetsförhållanden kan vara relevanta kriterier att utgå från vid bedömningen. I svensk rätt har det sedan bestämmelsen om lika lön infördes varit klart att värderingen ska göras utifrån de krav som arbetet ställer och inte arbetstagarens prestationer. Tanken är att det är lättare att göra en ”objektiv” värdering genom att inte blanda in arbetstagaren.<sup>66</sup> Även om det klart uttrycks att det är så bedömningen ska gå till kan man ändå se att gränsdragningen mellan arbetets krav och individens förutsättningar för utförandet av arbetsuppgifterna inte är självklar. JämOs granskningar visar att vissa arbetsgivare har problem med att göra denna uppdelning.

Wiener Gebietskrankenkasse<sup>67</sup> skapar viss förvirring i frågan och EG-domstolen tycks här avvika från linjen att man alltid ska utgå ifrån arbetets krav. Det förefaller som att domstolen blandar samman arbetets krav och arbetstagarens förutsättningar genom att tillmäta utbildningen betydelse. Bjørst menar att domstolens resonemang blir något mera klart om man förstår det som att domstolen har tagit fasta på att läkarna hade blivit anställda för att utföra även andra arbetsuppgifter som krävde läkarutbildning. Att de faktiskt inte utförde dessa arbetsuppgifter gör att domen framstår som något märklig och inkonsekvent, men genom att läsa

---

<sup>64</sup> Förslag till avgörande av generaladvokat Geelhoed, punkt 49.

<sup>65</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Punkt 10 i direktivets ingress: ”Domstolen har slagit fast att under vissa förhållanden principen om lika lön inte bara gäller när kvinnor och män har samma arbetsgivare.”

<sup>66</sup> Man kan dock diskutera om det alltid är en fördel för arbetstagaren att man gör denna uppdelning. Bjørst diskuterar möjligheten att ge käranden valfriheten att välja om värderingen av arbetet ska göras genom en helhetsvärdering eller endast utifrån arbetets krav. Han anser att det endast bör vara möjligt om det finns ett särskilt behov eftersom valmöjligheten skulle medföra en ännu större plikt och börda för arbetsgivaren. Se Bjørst, 2005, s. 329.

<sup>67</sup> Fallet handlar visserligen om lika arbete och domstolen berör därför inte frågan om de kan ses som likvärdiga. Troligen hade svaret blivit detsamma.

domen på det sättet fortsätter arbetets krav vara det som man ska grunda bedömningen på.<sup>68</sup>

Domstolen tog också upp att även om både läkarna och psykologerna utförde psykoterapeutiskt arbete så var läkarna behöriga även på andra områden till skillnad från psykologerna. Att detta skulle påverka bedömningen av arbetets värde framstår enligt min mening som mycket tveksamt. Om man ska ta hänsyn till all annan kompetens som arbetstagaren kan tänkas ha men inte använder i arbetet vid värderingen av arbetet så har man helt frångått att bedömningen ska göras utifrån de krav som arbetet ställer. Gränsen mellan arbetets krav och arbetstagarens förutsättningar upprätthålls i så fall inte i fallet.

Vidare uttalade domstolen att även om de utför en verksamhet som är identisk, använder de sig i arbetet av kunskaper och kompetens från skilda discipliner. Detta skulle möjligen kunna vara relevant att ta hänsyn till. Men det framgår inte att arbetsgivaren har ställt krav på läkarkompetens och flera gånger betonas att det handlar om identisk verksamhet. Det framstår därför som otydligt på vilket sätt arbetet påverkas av att de båda yrkesgrupperna har olika kompetens.

Det är viktigt att försöka hitta ett sätt att jämföra arbeten som inte bara cementerar de föreställningar om olika arbeten som normalt råder. Det framgår bland annat av EG-domstolens uttalande i Royal Copenhagen att man vill hålla reglerna för värdering av arbete på en principiell nivå och låta de enskilda medlemstaternas domstolar utarbeta en mer detaljerad tolkning av begreppet. I den svenska lagen stadgas nu vilka kriterier man kan utgå från. Uppräkningen är inte uttömmande. I förarbetena ges mer utförlig vägledning om hur man ska förstå de olika bedömningsgrunderna. Det är viktigt att utarbeta mer riktlinjer och annat som kan hjälpa till för att tolka innebörden av detta svåra begrepp.

När det gäller kollektivavtalens betydelse för värdering av arbete har EG-domstolen i Brunnhofer uttalat att den värdering som har gjorts i kollektivavtalen inte i sig innebär att två arbeten är likvärdiga eller att de inte är det. Man måste alltid göra en bedömning utifrån det arbete som faktiskt utförs. Formuleringen ”inte i sig” skapar viss oklarhet och tyder på att det kan ha viss betydelse. Jag anser dock att rättsfallet troligen inte ska förstås på det sättet utan i enlighet med vad som har uttalats i andra fall så är det arbetets krav och förutsättningar som står i centrum och hur det har värderats i kollektivavtal kan inte få någon inverkan på bedömningen.

Det är slående att det i svensk rätt har funnits ett stort motstånd mot att rättsligt pröva och ifrågasätta den värdering av arbete som parterna har kommit överens om i kollektivavtal. Motståndet märks i förarbeten, AD:s praxis och även i den kritik som riktats mot kravet på lönekartläggningsarbete. Den stora ovilja som har funnits verkar dock ha

---

<sup>68</sup> Bjørst 2005, s. 218.

blivit något mindre de senaste åren. Kollektivavtalens och arbetsmarknadens parterers betydelse för värderingen av arbete har minskat gradvis med åren. Inför lagändringen 2001 skedde en tydlig kursändring genom att lagstiftaren markerade att det är EG-rättens tolkning som ska gälla och att det enligt denna inte finns någon presumtion för att förhandlingsresultat är fria från diskriminering. Inget fall har prövats i AD vad det gäller likvärdighet sedan lagändringen trädde i kraft och det går därför inte att se hur domstolen har tolkat denna förändring. Barnmorskemålet II och Intensivvårdsmålet avgjordes enligt den tidigare lydelsen av lagen. Det måste ses som en stor framgång att domstolen i båda dessa mål har bedömt arbeten av så skilda slag som likvärdiga. En arbetsgivare kan numera inte med framgång hävda att det rör sig om så olikartade arbeten att de över huvud taget inte kan vara aktuella för jämförelse.

Blankettmålet från 1984 är intressant eftersom AD i det målet tolkar lagen utifrån dess ändamål och menar att man måste kunna ifrågasätta kollektivavtalen för att lagen ska vara effektiv. I det aktuella kollektivavtalet saknades dock någon konkret beskrivning och värdering av arbetsuppgifterna. Troligen hade AD inte gjort någon prövning om det av kollektivavtalet hade framgått att parterna värderat arbetena som olika. I övriga mål talar domstolen nästan inte alls om lagens syfte och vikten av att tolka den så att den får någon faktisk effekt. Allra tydligast är detta i det första Barnmorskemålet. Istället för att diskutera syftet med diskrimineringsförbudet koncentrerar sig domstolen uteslutande på vad en fällande dom skulle innebära för kollektivavtalsmodellen och arbetsgivarens rättssäkerhet.

I de båda Barnmorskemålen hänvisar domstolen mycket till de avsnitt i förarbetena som handlar om att man inte ska ingripa i de värderingar som gäller på arbetsmarknaden. Först för man fram alla de problem för kollektivavtalsmodellen som det skulle innebära om domstolen skulle göra en annan tolkning än den parterna kommit överens om. Därefter konstaterar man motvilligt att man måste kunna ifrågasätta kollektivavtalen men tillägger ändå avslutningsvis att kollektivavtalen inte kan sakna betydelse. Exakt på vilket sätt man menar att de har betydelse framgår inte. Klart är i alla fall att man i två fall, Barnmorskemålet II och Intensivvårdsfallet, har ifrågasatt och gjort en annan bedömning än de avtalsslutande parterna.

Även i Kumla- och Karlskogamålet ansåg domstolen att det rörde sig om likvärdigt arbete. Fransson argumenterar för att AD har lättare att bedöma arbeten som likvärdiga så länge kollektivavtalsmodellen inte står på spel. Målen har en del gemensamma förutsättningar. Arbetena som jämfördes var snarlika och arbetstagarna hade samma typ av arbetsuppgifter. Lönerna var förvisso kollektivt framförhandlade men individuellt bestämda.<sup>69</sup> Att betrakta arbetena som likvärdiga innebar inte i dessa fall några stora effekter på andra kollektivavtal eller ett underkännande av parternas värderingar. Genom domstolens avgörande i Barnmorskemålet II och Intensivvårdsmålet

---

<sup>69</sup> Fransson 2000, s. 338.

har hennes teori delvis förlorat sitt förklaringsvärde. Men den visar ändå på en viktig sak, nämligen att AD i sin argumentation strävar efter att inte förändra systemet. I de fall där systemet inte hotas gör domstolen i en del fall bra analyser ur ett könsperspektiv. Att arbetena bedömdes vara likvärdiga i Barnmorskemålet II och Intensivvårdsmålet innebar ett ifrågasättande av parternas värderingar och borde kunna få konsekvenser även för andra avtal. Som framgår av nästa kapitel finns det andra möjligheter för domstolen att försvara den bedömning som gjorts av parterna.

Lena Svenaeus anser att det är problematiskt att förarbetena inte berör att avtalssystemet i sig har ”inkorporerat en undervärdering av kvinnodominerat arbete”. Hon menar att förklaringen till att det är så svårt att nå framgång i diskrimineringsmål till stor del ligger i att man fortfarande anser att kollektivavtalsenliga löner är fria från diskriminering.<sup>70</sup> Jag delar delvis hennes uppfattning. I förarbetena finns uttalande som tyder på att man inte ser lönediskrimineringen av kvinnor som ett strukturellt problem utan snarare som något som förekommer i enstaka fall. I propositionen till den nya jämställdhetslagen verkade man inte anse att kollektivavtalen kunde innehålla en diskriminerande lönesättning utan man tycktes se det som något som förekommer i enstaka fall:

”Att jämföra hela yrkesgrupper skulle gå utanför diskrimineringsförbudets syfte att utgöra ett skydd i det enskilda fallet.”<sup>71</sup>

Men det finns också uttalanden som kan ses som tecken på att man inser att det finns strukturella problem. Detta syns exempelvis i genomgången av de kriterier som normalt används vid arbetsvärdering i prop. 1993/94:147 där man diskuterar att kvinnors arbete ofta har undervärderats.

Sammanfattningsvis kan man säga att det länge har varit ett problem och hinder för lagens effektivitet att man har sett kollektivavtalen som en garanti för att diskriminering inte förekommer. På senare tid har man åtminstone delvis, om än motvilligt, övergett denna inställning. Förarbetena stadgar numera att det är EG-rättens bestämmelser som ska gälla vid tolkningen av begreppet likvärdigt arbete. Även AD förefaller i och med *Barnmorskemålet II* och *Intensivvårdsmålet* ha anpassat sin tolkning av begreppet så att den överensstämmer med EG-rätten.

---

<sup>70</sup> Svenaeus, 2007, s. 111.

<sup>71</sup> Prop. 1990/91:113, s. 88.

# 5 Presumtionens uppkomst och arbetsgivarens motbevisning genom sakliga skäl

## 5.1 Bevisbörda

EG-domstolen har i några fall behandlat frågan om bevisbördan i lönediskrimineringsmål. Av *Danfoss* framgår att om en arbetsgivare tillämpar ett lönesystem som helt saknar öppenhet, har arbetsgivaren bevisbördan för att lönesättningen inte är könsdiskriminerande. Dock måste käranden visa att de kvinnliga arbetstagarnas genomsnittslön i förhållande till ett relativt stort antal arbetstagare är lägre än de manliga arbetstagarnas genomsnittslön. I fallet var det oklart för arbetstagarna hur stor del av deras lön som utgjordes av grundlön och hur stor del som var individuellt lönetillägg. Det var inte heller känt vilka kriterier som gällde för lönetillägget och hur dessa tillämpades. Bevislättningen för arbetstagaren motiveras med att bestämmelsen om lika lön annars skulle förlora sin effektivitet. Arbetsgivaren blir i sin motbevisning tvungen att göra lönesystemet tillgängligt för insyn.<sup>72</sup>

Även *Enderby* öppnar upp för en bevislättning för arbetstagaren. Om käranden med hjälp av signifikant statistik kan visa att det finns en påtaglig skillnad i lön mellan två likvärdiga befattningar och den ena nästan uteslutande innehas av kvinnor och den andra huvudsakligen av män övergår bevisbördan på arbetsgivaren som måste styrka att löneskillnaden är berättigad av objektiva faktorer som inte har något med diskriminering att göra. Den nationella domstolen har att bedöma statistikens tillförlitlighet utifrån om den omfattar ett tillräckligt stort antal personer och om den inte återspeglar helt tillfälliga eller konjunkturbetingade faktorer.<sup>73</sup>

1997 antogs bevisbördedirektivet<sup>74</sup> som är en kodifiering av EG-domstolens praxis på området.<sup>75</sup> Enligt artikel 4 i direktivet ska bevisbördan övergå på svaranden när käranden lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Svaranden måste då styrka att diskriminering inte har ägt rum. Hur högt beviskravet ska ställas avgörs av de nationella domstolarna. Syftet med direktivet är delvis att

---

<sup>72</sup> 109/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening for Danfoss (1989) ECR 3199, punkt 13 och 16.

<sup>73</sup> C-127/92 Dr P M Enderby mot Frenchay Health Authority och Secretary of State for Health (1993) ECR I-5535, punkt 17, 18, 19.

<sup>74</sup> Rådets direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering. Direktivet kommer att ersättas av det omarbetade likabehandlingsdirektivet, 2006/54/EG.

<sup>75</sup> Nyström, 2002, s. 238.



säkerställa en effektiv tillämpning av likabehandlingsprincipen genom att ge käranden en bevislättnad.<sup>76</sup>

Fram till lagändringen 2001 byggde diskrimineringsförbudet i JämL på en presumtionsregel. Om käranden lyckades visa att det rörde sig om lika eller likvärdigt arbete och det fanns en skillnad i lön skapades en presumtion för att otillåten diskriminering förelåg. För att bryta presumtionen var svaranden tvungen att visa att det fanns skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att löneskillnaden inte hade samband med arbetstagarens könstillhörighet. Enligt förarbetena kunde man inte ställa alltför stora krav på arbetsgivarens motbevisning i lönediskrimineringstvister, det skulle inte röra sig om ”någon allmänt sett stark presumtion”.<sup>77</sup> Vid lagändringen som trädde i kraft den 1 januari 2001 avskaffades presumtionsregeln och ersattes med reglerna i bevisbördedirektivet. De gamla förarbetsuttalandena om att det rör sig om en svag presumtion är inte längre aktuella och äldre praxis från AD måste läsas med viss försiktighet när det gäller bevisfrågan. Den nuvarande bevisregeln infördes den 1 juli 2005 och stadgar att om käranden visar omständigheter som ger anledning att anta att hon eller han har blivit diskriminerad så måste arbetsgivaren visa att diskriminering inte förekommit.

### **5.1.1 Bevisbörda för att arbetena är lika eller likvärdiga**

Bevisbördereglerne innebär att arbetstagaren måste göra antagligt att diskriminering har ägt rum. I detta avsnitt behandlas om detta med nödvändighet innebär att arbetstagaren måste styrka omständigheten att arbetena är lika eller likvärdiga.

I *Brunnhofer* uttalade EG-domstolen att det ankommer på sökanden i målet att visa att arbetena är lika eller likvärdiga.<sup>78</sup>

I förarbetena till 2001 års ändringar av JämL diskuteras hur käranden ska göra antagligt att diskriminering har ägt rum:

”När det gäller lönediskriminering innebär den nu gällande 18 § jämställdhetslagen att arbetstagaren för att presumtionen skall ’slå till’ måste styrka att det finns en skillnad i arbetstagarnas anställningsvillkor och att de arbeten som jämförs är att betrakta som lika eller likvärdiga. Den nya regeln får - på motsvarande sätt som nyss ovan - antas innebära att arbetstagaren inte nödvändigtvis måste bevisa dessa omständigheter fullt ut. De faktiska omständigheterna är viktiga och lär många gånger bli avgörande beståndsdelar i ett resonemang som gör antagligt att diskriminering förekommit. Men domstolarna kan inte utgå från att arbetstagarsidan för att fullgöra sin bevisbörda har att styrka dessa faktiska omständigheter. Arbetstagaren kan åberopa andra fakta som ger anledning att anta det

<sup>76</sup> Rådets direktiv (97/80/EG) om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

<sup>77</sup> Prop. 1978/79:175, s.76.

<sup>78</sup> Brunnhofer, punkt 58.

förekommit diskriminering; det avgörande är en helhetsbedömning av om arbetstagersidan förebringat uppgifter som visar att diskriminering synes föreligga.”<sup>79</sup>

Det framgår också att beviskraven inte påverkas av hur olika arbetena är. De nya bestämmelserna förväntas också innebära en mer flexibel och varierad processföring:

”Kravet på att bättre sakliga förutsättningar respektive lika eller likvärdigt arbete alltid måste styrkas som nödvändiga moment för framgång kan inte upprätthållas. Men den arbetstagar som verkligen kan styrka en sådan omständighet kommer naturligen att ha en fördel av det bevisläget. Att en viss omständighet styrks - såsom att två arbeten som jämförs i en lönetvist är likvärdiga - är å andra sidan inte i sig tillräckligt för att diskriminering skall ha gjorts antaglig. Även frågorna om missgynnande, orsakssambandet och undantagsregelns eventuella tillämpning har betydelse som en del av helhetsbedömningen.”<sup>80</sup>

I det första Barnmorskemålet fastslog AD att käranden har bevisbördan för att arbetena är likvärdiga. I både Barnmorskemålet II och Intensivvårdsmålet anförde JämO att det i enlighet med bevisbördedirektivet är tillräckligt att käranden lägger fram bevis som gör det antagligt att arbetena är likvärdiga. I Barnmorskemålet II konstaterade AD endast kort att käranden har bevisbördan för att arbetena är likvärdiga. I Intensivvårdsmålet uppehöll sig domstolen något längre vid frågan. Där fastslogs, med hänvisning till Brunnhofermålet, att käranden har att stryka sakomständigheterna utifrån vilka det framstår som antagligt att diskriminering förekommit. Detta innebär att käranden även måste styrka de sakomständigheter utifrån vilka arbetena kan bedömas likvärdiga. Enligt AD tar bevisbördedirektivets ordalydelse ”antagligt” sikte på begreppet diskriminering och inte på begreppet likvärdighet.

Målen avgjordes enligt de bevisregler som gällde före lagändringen 2001 och har därför begränsad relevans för tolkningen av den nu gällande lagen. Men domstolen uttalade sig om vad som gäller enligt EG-rätten och bevisbördedirektivet och i denna del är avgörandet troligen fortfarande aktuellt.

De båda Barnmorskemålen avgjordes före EG-domstolens avgörande i Brunnhofer-målet. AD uttalade att arbetstagaren måste styrka att arbetena är likvärdiga. Svenaeus är kritisk mot att AD har tolkat bevisreglerna på så sätt att arbetstagaren måste visa att arbetena är lika eller likvärdiga har blivit den enda möjligheten att göra antagligt att diskriminering har ägt rum.<sup>81</sup> Vid den här tidpunkten var det inte klart vad som gällde enligt EG-rätten och möjligen borde AD här ha ställt en tolkningsfråga till domstolen.

Enligt förarbetena till jämställdhetslagen behöver käranden inte nödvändigtvis visa att arbetena är lika eller likvärdiga. Uttalandet får troligen förstås på så sätt att man försöker tolka vad bevisbördedirektivet kan tänkas innebära. Man betonar att EG-domstolens avgöranden är den

---

<sup>79</sup> Prop. 1999/2000:143, s. 52.

<sup>80</sup> Prop. 1999/2000:143, s. 54.

<sup>81</sup> Svenaeus, 2000, s. 531.

främsta rättskällan för tolkningen och tillämpningen av direktivet och att de svenska bestämmelserna ska följa EG-rättens praxis. Efter propositionens tillkomst fastslog alltså EG-domstolen i Brunnhofer att käranden måste styrka att arbetena är lika eller likvärdiga. Troligen kommer AD även i fortsättningen gå på denna linje även om de svenska förarbetena egentligen öppnar för en ännu större bevislättning för käranden.

Brunnhofer innebär visserligen att arbetstagaren måste styrka att arbetena är lika eller likvärdiga. Men domstolen svarar egentligen inte på om detta förhållande alltid måste styrkas eller om det finns andra sätt att göra antagligt att diskriminering har ägt rum. Enligt Bjørst utesluter inte domen att det i vissa fall kan vara tillräckligt att arbetstagaren gör antagligt att arbetena är lika eller likvärdiga.<sup>82</sup>

## 5.2 Sakliga skäl i EG-rätten

Vid indirekt diskriminering kan arbetsgivaren försöka visa att det finns sakliga skäl för löneskillnaderna. I *Jenkins*-fallet ger domstolen svar på hur denna bevisning ska utformas. Fallet handlade om en arbetsgivare som betalade sina deltidsanställda en lägre timlön än sina heltidsanställda. Domstolen menade att om det finns objektiva skäl för detta som inte har samband med någon form av könsdiskriminering kan det vara förenligt med likalöneprincipen. När de nationella domstolarna ska bedöma vad som är objektiva skäl ska de särskilt beakta de faktiska omständigheterna, bakgrunden i fallet och arbetsgivarens syfte.<sup>83</sup>

I *Bilka-Kaufhaus*<sup>84</sup> vidareutvecklade EG-domstolen vad som gäller vid indirekt diskriminering. Målet handlade om ett varuhus som gav sina heltidsanställda vissa pensionsförmåner. En kvinna som var anställd på deltid menade att det var indirekt diskriminering av kvinnor eftersom det mest var kvinnor som arbetade deltid. Genom *Bilka*-domen ger domstolen arbetsgivaren en möjlighet att använda kriterier som förvisso har en könsdiskriminerande effekt om det kan visas att man gör det på grund av sakliga omständigheter. Varuhuset lät inte deltidsanställda ta del av pensionsförmånerna eftersom man ville minska antalet deltidsanställda eftersom de innebar en högre kostnad för företaget. Domstolen slog fast att den här typen av ekonomiska skäl kan vara en sådan saklig omständighet som gör att presumtionen för lönediskriminering bryts. Det är dock nödvändigt att göra en proportionalitetsbedömning. Det måste finnas ett verkligt behov hos arbetsgivaren och kriteriet måste vara adekvat och nödvändigt för att uppnå det önskade målet.

---

<sup>82</sup> Bjørst, 2005, s. 304f.

<sup>83</sup> 96/80 J.P. *Jenkins mot Kingsgate (Clothing Productions) Ltd* (1981) ECR 911.

<sup>84</sup> 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz* (1986) ECR 1607.

Av *Enderby-målet* framgår att marknaden kan utgöra sakligt skäl för löneskillnad. Den nationella domstolen ville ha klarhet i huruvida det kan utgöra ett sakligt skäl att erbjuda en högre lön om situationen på arbetsmarknaden vid en viss tid är sådan att det annars skulle vara svårt att locka till sig någon på en viss befattning. Domstolen svarade att det är upp till den nationella domstolen att avgöra vad som är sakliga skäl men konstaterade samtidigt att marknaden kan utgöra ett sådant skäl. I enlighet med proportionalitetsprincipen måste man bedöma hur stor del av löneskillnaden som kan motiveras utifrån situationen på arbetsmarknaden och det är endast denna del som det finns sakliga skäl för.<sup>85</sup>

I *Danfoss-målet* gällde frågan om man kan angripa individuell lönesättning med hjälp av likalönedirektivet. Den danska domstolen ställde frågan om individuell lönesättning står i strid med principen om lika lön om de använda kriterierna för lönetillägget systematiskt missgynnar kvinnliga arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. Domstolen gav klartecken för att använda individuell lönesättning trots att detta innebär att män får en högre lön än kvinnor om det i enlighet med proportionalitetsprincipen föreligger sakliga skäl. De kriterier som diskuteras i fallet är flexibilitet, yrkesutbildning och anställningstid.

Om man med flexibilitet avser kvaliteten på arbetet som utförs och tillämpandet av detta kriterium innebär ett missgynnande av kvinnor är detta ett tecken på att arbetsgivaren har missbrukat kriteriet eftersom det inte kan antas att kvinnors arbetsinsatser generellt är av lägre kvalitet. Om man istället med flexibilitet menar arbetstagarens förmåga att anpassa sig till varierande arbetstider och arbetsplatser kan det vara ett berättigat kriterium. Arbetsgivaren måste kunna visa på att flexibilitet är av betydelse för utförandet av arbetstagarens speciella arbetsuppgifter. Samma sak gäller för yrkesutbildningskravet, arbetsgivaren måste alltså kunna visa att utbildningen har betydelse för utförandet av de aktuella arbetsuppgifterna.<sup>86</sup>

När det gäller anställningstid ansåg domstolen inte att arbetsgivaren måste motivera detta på något sätt. Ju längre anställningstid desto mer erfarenhet anses arbetstagaren ha och detta i sin tur innebär att man utför sitt arbete bättre enligt domstolens resonemang.<sup>87</sup>

Det har senare kommit mer praxis som berör anställningstid som kriterium för lönesättning. *Nimz*<sup>88</sup> ställer krav på proportionalitet när det gäller anställningstid som sakligt skäl för löneskillnad. Av målet framgår att man måste pröva betydelsen av anställningstidens längd i förhållande till arbetsuppgifterna. I *Cadman-målet* fastställer domstolen att anställningstid går hand i hand med erfarenhet vilken i allmänhet medför att arbetstagaren blir bättre på att utföra sina uppgifter. Domstolen uttalar att det som regel är

---

<sup>85</sup> Enderby, punkt 29.

<sup>86</sup> Danfoss, punkt 18-23.

<sup>87</sup> Danfoss, punkt 24.

<sup>88</sup> C-184/89 Helga Nimz mot Freie und Hansestadt Hamburg (1991) ECR I-297.

lämpligt att tillämpa anställningsårskriteriet för att uppnå det legitima målet att belöna erfarenhet som gör att arbetstagaren kan utföra sina arbetsuppgifter bättre. Därför behöver arbetsgivaren inte heller ”särskilt visa att tillämpningen av detta kriterium är lämplig för att uppnå detta mål med avseende på en specifik tjänst, om arbetstagaren inte lämnar uppgifter som ger upphov till allvarliga tvivel i detta avseende”.<sup>89</sup>

I *Enderby* behandlade domstolen frågan om olika kollektivavtal kunde utgöra ett sakligt skäl för löneskillnad. Att lönerna för två likvärdiga arbeten har reglerats genom två separata kollektivavtalsförhandlingar utesluter inte att det kan röra sig om könsdiskriminering även om de olika avtalen var för sig inte har någon diskriminerande verkan. Om man gav kollektivavtalen denna betydelse skulle det vara lätt för arbetsgivaren att kringgå bestämmelsen genom att ha separata förhandlingar. Domstolen klargjorde härmed att olika kollektivavtal inte är tillräckligt för att objektivt motivera löneskillnader.<sup>90</sup>

Även i *Royal Copenhagen* ställdes frågan vilken betydelse det har att lönerna har bestämts genom kollektivförhandlingar eller genom förhandlingar på det lokala planet. Domstolen upprepar att likalöneprincipen är tillämplig även på kollektivavtal och tillägger sedan:

”Emellertid kan den nationella domstolen ta hänsyn till den omständigheten att lönefaktorerna fastställs genom kollektivförhandlingar eller genom förhandlingar på det lokala planet, som en omständighet vid bedömningen av om skillnaderna mellan genomsnittslönerna i de två grupperna av arbetstagare beror på objektiva faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra.”<sup>91</sup>

*Brunnhofer* besvarar frågan om arbetsgivaren som sakliga skäl för löneskillnad kan åberopa omständigheter som inte beaktas i det kollektivavtal som är tillämpligt i fallet. Domstolen svarade att den nationella domstolen måste göra en bedömning utifrån de faktiska omständigheterna och alla uppgifter i ärendet. Omständigheter som inte finns med i kollektivavtalet kan motivera löneskillnader om de utgör sakliga skäl och är förenliga med proportionalitetsprincipen och helt saknar samband med diskriminering på grund av kön.<sup>92</sup>

## 5.3 Sakliga skäl i svensk rätt

*Mjölby-målet* (AD 1997 nr 68) handlade om tre gymnasielärare, en man och två kvinnor, som arbetade på en gymnasieskola i Mjölby. Mannen anställdes då kvinnorna redan hade arbetat på skolan i tio år och fick en ingångslön som var högre än de båda kvinnornas lön. I målet var det ostridigt att de utförde arbete som var av lika värde. Kommunen menade att den anställde

---

<sup>89</sup> C-17/05 B.F. Cadman mot Health & Safety Executive (2006) ECR I-9583, punkt 40.

<sup>90</sup> Enderby, punkt 22, 23.

<sup>91</sup> Royal Copenhagen, punkt 46.

<sup>92</sup> Brunnhofer, punkt 68.

mannen eftersom han hade särskild datakompetens och erfarenhet från näringslivet vilket var något som kommunen efterfrågade. AD ansåg att det var en nödvändig och adekvat åtgärd att ge honom en högre lön för att tillgodose behovet av ökad datakompetens inom läraryrket. Det visade sig senare att mannens datakunskap inte levde upp till kommunens förväntningar men trots detta kvarstod löneskillnaderna även efter en lönerrevision.

Som motbevisning anförde kommunen att lönerna fastställdes genom kollektivavtal och att fackförbundet inte under revisionsförhandlingarna påstått att lönesättningen skulle vara könsdiskriminerande. AD avvisade kommunens invändning med att arbetsgivaren är ytterst ansvarig för att likalöneprincipen inte åsidosätts. Domstolen uttalade att det är en vägledande princip att i så stor utsträckning som möjligt överlåta åt arbetsmarknadens parter att reglera och lösa problem på arbetsmarknaden, men att detta inte innebär att man inte kan ifrågasätta förhandlingsresultaten. Med hänvisning till Royal Copenhagen tillade man sedan:

”Att lönen bestämts i förhandlingar mellan kollektivavtalsparter är dock en omständighet som även enligt EG-domstolen i sig kan ha en betydelse vid prövningen av frågan om det förekommit en otillåten könsdiskriminering eller inte”.

Man konstaterade även att det rör sig om en svag presumtion och att man därför inte kan ställa alltför stora krav på arbetsgivarens motbevisning. Eftersom anställningen skett endast två år tidigare och kommunen då särskilt värderat den kompetens som mannen hade ansåg AD att arbetsgivaren sakligt förklarat löneskillnaden och att denna inte hade samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

I *Kumla-målet* (AD 1995 nr 158) slog AD fast att det handlade om likvärdigt arbete och gick därefter över till att pröva arbetsgivarens motbevisning. Denna hänvisade dels till marknadssituationen och dels till de båda arbetstagarnas personliga kvalifikationer. Kommunen angav att det hade sökts efter en person som var ”drivande” och som hade ”rätt utstrålning” och ”hårda nypor” och att mannen som anställdes levde upp till dessa önskvärda kvaliteter. Kommunen ansåg sig därmed tvingad att tillgodose hans löneanspråk. Domstolen lät sig inte övertygas av kommunens argumentation utan menade att den kravprofil kommunen vid rekrytering hade använt sig av var ”anmärkningsvärt otydlig” och gav stort utrymme för egna tolkningar. Det var därför oklart om de egenskaper som uppskattades hos mannen faktiskt korresponderade med kommunens behov. Löneskillnaden kunde därmed inte motiveras utifrån marknadsskäl. Vidare hade domstolen att ta ställning till om löneskillnaden kunde förklaras med skillnader som hänförde sig till arbetstagarnas personliga kvalifikationer. Kommunen använde sig av kriterierna ”prestation”, ”duglighet” och ”bidrag till verksamhetsförbättringar” vid lönesättningen. AD baserade sin bedömning på dessa och menade precis som arbetsgivaren att kriterierna i sig var könsneutrala. Däremot ansåg domstolen inte att kriterierna hade använts på ett könsneutralt sätt. Det fanns skillnader i personlighet mellan de båda arbetstagarna på så sätt att kvinnan hade en mera försiktig framtoning. Dessa påverkade inte deras duglighet eller förmåga att prestera

ett gott resultat eller bidra till kommunens verksamhet. Otillåten könsdiskriminering ansågs därför föreligga.

Även i *Barnmorskemålet II* (AD 2001 nr 13) förelåg en presumtion för lönediskriminering efter att det konstaterats att barnmorskornas arbete var likvärdigt med klinikingenjörens. Landstinget menade att löneskillnaden berodde på arbetstagarnas åldersskillnad, marknadssituationen och kollektivavtalsbakgrunden. AD inledde med att diskutera kollektivavtalets betydelse. Man hänvisade till Enderby och Royal Copenhagen och drog slutsatsen att omständigheten att lönerna är bestämda i kollektivavtal inte utan vidare innebär att presumtionen är bruten, men att den kan beaktas som en av flera omständigheter.

AD menade att åldersskillnaden kunde förklara en del av löneskillnaden och hänvisade här till Danfoss. Med hänvisning till arbetsmarknaden ansåg AD att arbetsgivaren sakligt kunnat motivera löneskillnaden och diskriminering förelåg inte. Eftersom det fanns en alternativ arbetsmarknad i den privata sektorn för klinikingenjören ansågs det objektivt försvarligt att betala honom en lön som var på samma nivå som löneläget i den privata sektorn. Marknadsskälet var tillräckligt för att bryta presumtionen men domstolen avslutade ändå domskälen med att kollektivavtalsbakgrunden bör tillmätas betydelse i fallet.

I *Socialkonsulentfallet* (AD 2001 nr 51) var det ostridigt att det handlade om lika eller likvärdiga arbeten. Länsstyrelsen i Skåne län anställde under våren 1999 två manliga socialkonsulenter. De fick högre lön än de tio kvinnliga socialkonsulenter som redan arbetade där. Domstolen delade upp målet i två tidsperioder, varav den andra avgjordes efter ändringarna i jämställdhetslagen som trädde i kraft 2001.

AD kom utifrån lagens tidigare lydelse fram till att diskriminering inte förelåg i den första perioden. Länsstyrelsen ville anställa någon som hade färsk erfarenhet från arbete inom kommunal verksamhet, vilket de båda hade. Eftersom löneläget var högre inom kommunen ansåg AD att det var en nödvändig och försvarlig åtgärd att erbjuda männen högre lön. Domstolen tog även fasta på att männen anställdes mitt emellan två överenskomna lönerevisionstidpunkter. Vid den efterföljande revisionen ändrades inte männens löner medan tre av de kvinnliga socialkonsulenternas löner höjdes till samma nivå som männens. Domstolen ansåg att detta utgjorde en del av förklaringen till löneskillnaderna och att detta sätt att bestämma löner på slår på samma sätt oberoende av kön. De löneskillnader som trots allt bestod efter lönerevisionen förklarade arbetsgivaren med hänvisning till den individuella lönesättning som tillämpades. Det man särskilt fäste vikt vid var ansvarstagande, initiativförmåga och social förmåga. Domstolen ansåg att dessa kriterier stämde väl överens med länsstyrelsens verksamhetsinriktning och att det ”inte framkommit något som tyder på annat att de värderingar som gjordes vid lönerevisionen var sakliga och objektiva.”

Under den andra tidsperioden hade samtliga kvinnliga socialkonsulenter, utom en, en lön som var lägre än mannens (vid den här tidpunkten hade den andra mannen slutat på länsstyrelsen). AD fann att samma omständigheter

som tidigare framkommit fortfarande gjorde sig gällande med samma styrka och slog fast att löneskillnaderna efter den 1 januari 2001 saknade samband med arbetstagarnas kön.

Även i *Intensivvårdsfallet* (AD 2001 nr 76) var arbetsgivaren framgångsrik i sin motbevisning. Det hade inte gjorts gällande att det fanns skillnader i de båda arbetstagarnas sakliga förutsättningar för att utföra arbetet och domstolens prövning inriktade sig därmed enbart på om det fanns andra skäl till löneskillnaden som inte hade med de båda arbetstagarnas könstillhörighet att göra.

Landstinget åberopade både kollektivavtalsbakgrunden och marknadseffekterna som skäl för löneskillnaderna. AD uttalade med referens till Enderby och Royal Copenhagen att domstolen kan ta hänsyn till kollektivavtalsbakgrunden som en bland flera omständigheter vid bedömningen av om löneskillnaderna är sakligt motiverade. Domstolen började med att pröva marknadssituationen och fann att denna var tillräcklig för att sakligt motivera löneskillnaden. Därmed saknades skäl att pröva kollektivavtalsbakgrundens betydelse i fallet.

## 5.4 Sammanfattning och analys

Av Bilka-målet framgår att arbetsgivaren kan använda sig av en lönesättning som innebär ett missgynnande av det ena könet under förutsättning att det finns ett verkligt behov och att kriteriet är nödvändigt och adekvat för att uppnå målet. Man måste även göra en proportionalitetsbedömning.

De sakliga skäl som EG-domstolen har tagit ställning till är situationen på arbetsmarknaden (Enderby), individuella förutsättningar och prestationer (Danfoss, Nimz och Cadman) och omständigheten att lönerna är bestämda i kollektivavtal (Enderby och Royal Copenhagen).

### *Marknadsargumentet*

Att betala en högre lön med hänsyn till situationen på arbetsmarknaden har accepterats som sakligt skäl av EG-domstolen. Det är upp till den nationella domstolen att i det enskilda fallet pröva hur stor del av löneskillnaden som kan motiveras med detta argument. Det har riktats mycket kritik mot AD:s sätt att använda marknadsargumentet som bland annat går ut på att domstolen inte gör någon egentlig prövning av marknadssituationen och arbetsgivarens verkliga behov och att marknaden är färgad av traditionella värderingar av kvinnors och mäns arbete.<sup>93</sup> Av utrymmesskäl kommer jag inte att fördjupa mig mer i denna diskussion här.

### *Individuella förutsättningar*

---

<sup>93</sup> Se till exempel Fransson (red.), 2007, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*.



När det gäller löneskillnader som hänger samman med individens förutsättningar för arbetet har EG-domstolen uttalat att flexibilitet, yrkesutbildning och anställningstid kan utgöra sakliga skäl. Den tidigare inställningen att anställningstid automatiskt innebär att det finns sakliga skäl för att få högre lön har med Nimz och Cadman nyanserats.

I Sverige har den typen av invändningar prövats i några fall. I Kumlamålet gör man en bra analys och kommer fram till att kommunen använt sig av kriterier för individuell lönesättning på ett sätt som inte var könsneutralt. I Barnmorskemålet II ansåg AD att arbetstagarnas ålder på ett sakligt sätt kunde förklara en del av löneskillnaden. Det fanns en ålderskillnad på 17 respektive 14 år. Domstolen hänvisade till Danfoss-målet. Liksom Ronnie Eklund<sup>94</sup> har framfört tycker jag att det här hade varit mer relevant att jämföra anställningstiden: klinikingenjören hade varit anställd i 29 år och barnmorskorna i 12,5 respektive 8,5 år. Särskilt om man beaktar Nimz och Cadman kan man ifrågasätta om arbetstagarnas ålder skulle vara ett sakligt skäl idag utan att närmare utreda vilken betydelse det har för utförandet av arbetsuppgifterna.

#### *Kollektivavtalets betydelse*

Enderby och Royal Copenhagen ger vägledning för hur man ska se på omständigheten att lönerna är fastställda i kollektivavtal. I Enderby uttalade EG-domstolen att omständigheten att lönerna har bestämts i två olika kollektivavtal inte är tillräcklig för att utgöra ett sakligt skäl för löneskillnaden. I Royal Copenhagen tycks domstolen ha ändrat sin inställning något. Svaret som domstolen ger är åtminstone inte helt entydigt. Man uttalar här att hänsyn kan tas till omständigheten att lönerna är reglerade i kollektivavtal.

Det råder delade meningar om hur man ska förstå domen. Fransson ser Royal Copenhagen som en eftergift för kollektivavtalsmodellen i jämförelse med Enderby.<sup>95</sup>

Bjørst menar att man kan läsa Enderby som att kollektivavtalen har viss betydelse, men att det inte ensamt räcker som sakligt skäl. Han anser att Royal Copenhagen troligen inte innebär att domstolen har ändrat uppfattning. Enligt honom kan alltså normerna i kollektivavtalet vara av betydelse för bedömningen om arbetsgivaren har sakliga skäl. Normerna får dock inte vara könsdiskriminerande.<sup>96</sup>

Eklund sällar sig inte till tolkningen att EG-domstolen har ändrat uppfattning sedan Enderby på så sätt att kollektivavtalet kan ha betydelse. Han menar att man måste förstå domen utifrån den danska domstolens fråga om kollektivavtalen *över huvud taget* kan tillmätas betydelse. Det jakande svaret ska tolkas som att avtalet har betydelse på så sätt att det utgör

---

<sup>94</sup> Eklund, 2001/02, s. 113.

<sup>95</sup> Fransson, 2000, s. 230.

<sup>96</sup> Bjørst, 2007, s. 228.

utgångspunkten för domstolens bedömning. Han anser inte att fallet innebär att kollektivavtalet kan utgöra saklig grund för löneskillnader.<sup>97</sup>

Enligt mig borde man tolka fallet som att kollektivavtalet saknar betydelse. Domstolens uttalande får i så fall förstås på det sätt som även Eklund har tolkat det, det vill säga att det har betydelse som utgångspunkt för prövningen. Om man istället tolkar det som att det faktiskt kan utgöra ett sakligt skäl är det oklart på vilket sätt och i vilken utsträckning det har betydelse.

Det finns mycket lite praxis gällande denna fråga och den som finns är något motsägelsefull och oklar. Det är viktigt att få mer vägledning i denna mycket centrala frågeställning. AD refererar i många mål till EG-domstolens uttalande om att kollektivavtalen kan ses som en omständighet vid bedömningen av sakliga skäl.

Barnmorskemålet II hade varit möjligt att avgöra enbart genom ålderskriteriet och marknadsfaktorn, men trots detta fäster domstolen stor vikt vid kollektivavtalet. Domstolen anför att kollektivavtalet bör tillmätas betydelse i bedömningen av om lönesättningen varit nödvändig och försvarlig. På vilket sätt det ska få betydelse framgår inte. Skulle det exempelvis vara tillräckligt att hänvisa till ett könsneutralt kollektivavtal för att sakligt förklara löneskillnaden?

AD stöder sig främst på Royal Copenhagen. Den domen är i sig svårtolkad och det underlättar därför inte tolkningen av AD:s resonemang. Eklund anser inte att kollektivavtalsbakgrunden i sig bör kunna utgöra ett objektivi skäl eller få en självständig roll som en av flera andra objektiva faktorer.<sup>98</sup>

Eklund menar att AD:s diskussion kring kollektivavtalen bottnar i rättspolitiska skäl där man vill slå vakt och värna om den svenska arbetsmarknadstraditionen. Enligt honom kommer domstolsprövning på området att marginalisera den roll som arbetsmarknadens parter kan spela för arbetet med att bekämpa osakliga löneskillnader. Han anser att det är tydligt och förståeligt att AD inte vill medverka till en sådan utveckling.<sup>99</sup>

Kollektivavtalets betydelse har inte har prövats i något senare fall och det är därför oklart hur domstolen skulle resonera idag. Kanske har AD tagit till sig av den kritik som har riktats mot domstolen men det är svårt att uttala sig om detta. Om kollektivavtalen i sig ges tyngd så riskerar man formuleringar som står i strid med EG-rätten och domstolen undviker troligen därför att göra sådana uttalanden.

Eftersom EG-rätten inte ger något riktigt svar på vilken betydelse kollektivavtalen bör ha kan man tycka att domstolarna borde vara återhållsamma med att ifrågasätta avtalen till förmån för fria förhandlingar och arbetsgivarens rättssäkerhet. Å andra sidan blir detta ett hot mot lagens

---

<sup>97</sup> Eklund 2001/02, s. 115.

<sup>98</sup> Eklund 2001/02, s. 116.

<sup>99</sup> Eklund 2001/02, s. 118.

effektivitet eftersom det krävs ordentliga prövningar för att kunna förändra situationen. Arbetsgivaren har en plikt att se till att lagen efterlevs och kan inte komma undan denna genom att hänvisa till att facket inte har framfört att lönen är könsdiskriminerande. Detta tar domstolen fasta på i Mjölbymålet.<sup>100</sup>

I Barnmorskemålet II jämförs klinikingenjörers lön med andra klinikingenjörers och barnmorskornas lön jämförs med andra barnmorskor. AD menar att det inte finns något samband med kön eftersom lönesättningen inte avviker från vad som är normalt hos andra arbetsgivare. Någon egentlig jämförelse mellan de båda yrkesgrupperna görs inte. Genom att resonera på detta sätt kan man bevara den lönesättning och värdering som arbetsmarknadens parter har gjort i kollektivavtalen.<sup>101</sup>

Rättsfallen från AD visar att man har ställt låga krav på arbetsgivarens motbevisning, precis som det anges i förarbetena att man skulle göra fram till lagändringen 2001. Av de fall som jag har studerat lyckades arbetsgivaren bryta presumtionen för otillåten könsdiskriminering i alla mål utom ett, Kumla-målet. Att man inte vill göra en hård prövning av arbetsgivarens skäl kan också förstås som ett sätt att försvara kollektivavtalsystemet.

Den andra tidsperioden i Socialkonsulentmålet avgörs utifrån lagens lydelse efter 2001. Här gällde alltså de nya bevisreglerna. Att det handlar om en svag presumtion försvann ur lagen 2001 och torde kunna innebära att man kan ställa högre krav på arbetsgivarens motbevisning. Detta märks inte i AD:s tillämpning av de nya reglerna. Domstolen konstaterar med en mening att de omständigheter som arbetsgivaren åberopat gjorde sig gällande med samma styrka utan att diskutera vad de nya reglerna ställer för krav.

Svenaesus anser att det med Socialkonsulentmålet blir tydligt att AD har som mål att försvara respekten för kollektivavtalen. Man gör en felaktig tolkning av EG-rättens bevisregler och låter marknaden få den innebörd som för stunden tjänar syftet. På så sätt förlorar inte kollektivavtalen sin starka ställning samtidigt som diskriminerande strukturer på arbetsmarknaden upprätthålls.<sup>102</sup> Även Bjørst menar att det är uppenbart att ledamöterna i AD värnar om den ställning som kollektivavtalen har på den svenska arbetsmarknaden. Enligt honom väger argumentet att lönevillkoren har bestämts av arbetsmarknadens parter mycket tyngre i de nordiska domstolarna och ges ofta en avgörande betydelse.<sup>103</sup>

Det framstår som uppenbart att AD tillmäter kollektivavtalen en större betydelse än vad EG-rätten tillåter. Men så länge EG-rätten är tvetydig och oklar på området kan domstolen utnyttja detta och tolka den på det sätt som är mest förenligt med den svenska modellen. Otydligheten i EG-rätten

---

<sup>100</sup> Bjørst, 2005, s. 395f.

<sup>101</sup> Svenaesus, 2007, s. 114.

<sup>102</sup> Svenaesus, 2007, s. 117.

<sup>103</sup> Bjørst, 2007, s. 225.

innebär att det finns utrymme för AD att göra de tolkningar som bäst tjänar målet att bevara den svenska modellen.

Fransson menar att AD endast ser EG-rätten som vägledande och inte som bindande. Man plockar in de delar som passar ihop med det kollektiva förhandlingssystemet.<sup>104</sup> Man kan i AD:s praxis och argumentation se en strävan efter att hela tiden värna om kollektivavtalens och den svenska modellens ställning. Det finns en viss inkonsekvens i praxisen och en del märkliga argument har också lyfts fram. Detta blir förståeligt om man ser det som att AD har försökt försvara och bevara systemet. Antalet fall från AD är relativt begränsat och det är därför inte helt lätt att dra säkra slutsatser.

---

<sup>104</sup> Fransson, 2000, s. 378.

## 6 Avslutande diskussion och slutsatser

Genom att studera hur begreppet likvärdigt arbete har behandlats och vilka krav som har ställts på arbetsgivarens motbevisning i svensk rätt blir det tydligt att det finns ett stort institutionellt motstånd mot att genomföra likalöneprincipen i Sverige. Motståndet verkar inte i första hand bero på en oförståelse av jämställdhetsfrågan utan handlar snarare om en oro för att jämställdhetslagen och i synnerhet likalöneprincipen ska förändra den svenska modellen.

I AD:s domskäl lyser hela tiden konflikten mellan lag och avtal igenom. De individuella rättigheter som EG-rätten slår vakt om hamnar oftast i skuggan av försöket att försvara kollektivavtalssystemet och den svenska modellen. Motståndet märks genom att det till en början krävdes mycket för att bevisa att två arbeten var likvärdiga och genom att man ställer låga krav på arbetsgivarens motbevisning.

Den svenska modellen kan på ett sätt ses som ett hinder för en effektiv efterlevnad av likalöneprincipen. Det har hos lagstiftaren och AD inledningsvis funnits en ovilja att ingripa i den lönesättning som parterna har gjort och detta har påverkat den enskildes möjlighet att nå framgång i målet. Men den svenska modellen kan också innebära en fördel för arbetet mot diskriminering. Genom den självsaneringsprocess som innebär att parterna aktivt arbetar med frågorna i samverkan genom lönekartläggning finns det en möjlighet att förändra attityder och värderingar. Som Numhauser-Henning har betonat är det inte tillräckligt med diskrimineringsförbud för att komma till rätta med diskrimineringen. Det krävs också att de bakomliggande värderingarna och strukturerna förändras. Jag anser därför att det är en styrka om man lyckas genomföra likalöneprincipen inom ramen för det svenska systemet som bygger på en stark kollektiv aktivitet och medbestämmande. Det är därför viktigt att försöka hitta former för samverkan och medbestämmande som innebär att det kollektiva systemet inte urholkas.

Det är av stor vikt att överge inställningen att överenskommelser mellan fack och arbetsgivare är en garanti för att beslutet är fritt från diskriminering. Fortfarande finns det sådant som tyder på att man ser samverkan mellan parterna som en förmodan om att beslutet är fritt från diskriminering. Exempel på detta är att lönekartläggningar där samverkan har ägt rum och där parterna är överens inte granskas på samma sätt som övriga. För att det självsanerande systemet ska fungera måste parterna ha ett gemensamt intresse av att skapa jämställda löner. Det finns inget som säger att facket och dess representanter har ett intresse av att verka för mer jämställda löner och som JämOs granskningar har visat saknas det på många håll kunskap om och förståelse för diskrimineringsfrågorna. Fackförbunden

har länge kämpat för förändringar och åtgärder som i första hand har gynnat män på bekostnad av kvinnors intressen. Jag tror att det är viktigt att uppmärksamma den intressekonflikt som kan finnas inom facket och inte se fackets medverkan som en garanti för att diskriminering inte sker.

Det är inte möjligt att ifrågasätta den analys som görs av löneskillnader i samband med lönekartläggningen. JämO lyfter fram detta som ett sätt att bevara parternas autonomi. Jag tycker dock att det finns anledning att utreda möjligheten att kritiskt granska parternas analys. Som JämOs granskningar visar görs ofta endast en mycket kortfattad analys och jag tycker därför att lagen blir något verkningslös. Möjligheten att ifrågasätta analysen skulle förstås kunna upplevas som ytterligare en inskränkning av parternas handlingsutrymme vilket kan leda till mer motstånd mot bestämmelserna.

Om samverkan kring lönekartlägningsarbetet fungerar tror jag att det finns stora möjligheter att minska löneskillnader med hjälp av dessa. Men givetvis är det också viktigt att AD tillämpar bestämmelserna på rätt sätt i diskrimineringsstvister. Arbetsdomstolens sammansättning har kritiserats och pekats ofta ut som en av anledningarna till att det är så svårt att nå framgång i diskrimineringsärenden. I SOU 2006:22 diskuterar man hur man skulle kunna komma till rätta med problematiken. Vikten av sakkunskap och särskild kompetens på diskrimineringsområdet hos domstolens ledamöter är något som särskilt framhålls. Förslaget går ut på att den oberoende ledamöten i domstolen ska ha särskild kunskap om diskrimineringsproblematiken och att man ska satsa på utbildning av ledamöterna i stort. Troligen skulle detta leda till bättre analyser i domstolen.

Svenaesus lyfter fram att det finns ett starkt samband mellan de aktiva åtgärderna och domar i lönediskrimineringsmålen: i lönekartläggningar och analysen av löneskillnader hänvisar arbetsgivare ofta till AD:s domar och i synnerhet till den användningen av marknaden som sakligt skäl som domstolen använder sig av.<sup>105</sup>

JämOs granskningar visar att många arbetsgivare struntar i lagens bestämmelser om lönekartläggning. Ett förslag för att förbättra efterlevnaden av lagen är att ge länsstyrelserna ett tillsynsansvar. En annan lösning är att satsa på utbildning för arbetsmarknadens parter. Fransson och Stüber menar att de olika förslagen representerar två olika synsätt. Att ge länsstyrelserna tillsynsansvar skulle vara att frångå den svenska modellen ännu mer medan att satsa på utbildning skulle gå mer i linje med det kollektiva aktörstänkandet där det i första hand är parterna själva som tar ansvar för samverkan och jämställdhetsarbetet.

Ovanstående visar att det finns en rad saker man skulle kunna förändra för att förbättra efterlevnaden av likalöneprincipen inom ramen för den svenska modellen.

---

<sup>105</sup> Svenaesus, 2007, s. 118.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1978/79:175 med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet m.m.

Prop. 1990/91:113 om en ny jämställdhetslag, m.m.

Prop. 1993/94:147 Jämställdhetspolitiken. Delad makt delat ansvar.

Prop. 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen m.m.

SOU 1990:41 *Tio år med jämställdhetslagen – en utvärdering och förslag.*

SOU 2006:22 *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, Del 2.*

## Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, Norstedts Juridik, Stockholm, 2003.

Bjørst, Byrial, *Ligeløn for job av samme værdi*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn, 2005.

Bjørst, Byrial, *En smak av diskriminering*, i Fransson, Susanne (red.), *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, s. 225-243, Norstedts Juridik, Stockholm 2007.

Christensen, Anna, *Strukturella aspekter på diskrimineringslagstiftning och normativa förändringsprocesser*, i Numhauser-Henning, Ann (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, s. 35-65, Juristförlaget i Lund, Lund 2000.

Fransson, Susanne, *Lönediskriminering*, Iustus Förlag, Uppsala 2000.

Jämställdhetsombudsmannen, Lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner, JämOs granskningar och erfarenheter av de förstärkta reglerna från 1 januari 2001, Juni 2003.

Jämställdhetsombudsmannen, Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning, Fördjupad analys av JämOs rapport 2003 om kartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner, November 2005.

Lerwall, Lotta, *Könsdiskriminering. En analys av nationell och internationell rätt*, Iustus Förlag, Uppsala 2001.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2002.

Statistiska centralbyrån, *På tal om kvinnor och män, Lathund för jämställdhet 2006*.

Stüber, Eberhard, *Lönekartläggning och marknadsbegreppet*, i Fransson, Susanne (red.), *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, s. 79-166, Norstedts Juridik, Stockholm 2007.

Svenaesus, Lena, *Jämställdhetslagens illusionsregler*, i *Normativa Perspektiv. Festskrift till Anna Christensen*, s. 525-540, Juristförlaget i Lund, Lund 2000.

Svenaesus, Lena, *Marknaden – könsneutral prislapp på arbetskraft eller kvitto på etablerad lönediskriminering?* i Fransson, Susanne (red.), *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, s. 107-118, Norstedts Juridik, Stockholm 2007.

Söderlöf, Göran, *Konflikt mellan förhandlingssystemet och lagen – om marknadskrafternas betydelse för lönebildningen i den kommunala sektorn* i Fransson, Susanne (red.), *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, s. 61-78, Norstedts Juridik, Stockholm 2007.

## Artiklar

Eklund, Ronnie, ”Barnmorskemålet II”, *Juridisk Tidskrift*, 2001/02, nr 1, s. 108-119.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, ”Samverkan och lönekartläggning – en rättsutveckling”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 10, nr 3, 2004.

Numhauser-Henning, Ann, ”Lagstiftning eller självreglering i arbetsrätten? Svaret är både ock.”, *Svensk Juristtidning*, 2001, s. 314-325.

*Dagens Nyheter*, 2007-05-28, Bosse Andersson och Cecilia Jacobsson, ”Arbetsgivare gör revolt mot lönekartläggning”



# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1984 nr 140  
AD 1995 nr 158  
AD 1996 nr 41  
AD 1996 nr 79  
AD 1997 nr 68  
AD 2001 nr 13  
AD 2001 nr 51  
AD 2001 nr 76

## Jämställdhetsnämnden

JämO/Närkes Elektriska AB, ärende 4-03

## EG-domstolen

43/75 Gabrielle Defrenne mot Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (1976) ECR 455.

129/79 Macarthy's Ltd mot Wendy Smith (1980) ECR 1275.

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

61/81 Kommissionen mot Storbritannien och Nordirland (1982) ECR 2601.

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

273/85 Rummler mot Dato-Druck GmbH (1986) ECR 2101.

157/86 Mary Murphy m.fl. mot An Bord Telecom Eireann (1988) ECR 673.

109/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening for Danfoss (1989) ECR 3199.

C-184/89 Helga Nimz mot Freie und Hansestadt Hamburg (1991) ECR I-297.

C-127/92 Dr P M Enderby mot Frenchay Health Authority och Secretary of State for Health (1993) ECR I-5535.

C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark mot Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S (1995) ECR I-1275.

C-309/97 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse mot Wiener Gebietskrankenkasse (1999). ECR I-2865.

C-381/99 Susanna Brunnhofer mot Bank der österreichischen Postsparkasse AG (2001) ECR I-4961.

C-320/00 A.G. Lawrence m.fl. mot Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group och Mitie Secure Services Ltd. (2002) ECR I-7325.

C-17/05 B.F. Cadman mot Health & Safety Executive (2006) ECR I-9583.