

**Diarienummer:** TIL 2019/322  
**Handling:** 58  
**Handläggare:** Christina Jönsson

Svenska Fotbollförbundet  
Box 1216  
171 23 Solna

## **Tillsyn avseende anmäld diskriminering som har samband med kön**

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat om Svenska Fotbollförbundet (SvFF) har överträtt förbudet mot diskriminering som har samband med kön i fråga om ersättning till fotbollsspelare i damlandslaget i samband med VM 2019.

### **DO:s beslut**

DO bedömer att utredningen inte ger stöd för att Svenska Fotbollförbundet har överträtt diskrimineringsförbudet för arbetsgivare enligt 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen (2008:567), DL.

### **Om ärendet**

#### **Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn**

DO har tagit emot en anmälan om diskriminering som har samband med kön. I anmälan uppges bland annat att damlandslagsspelarna inte får samma ersättning av SvFF som herrlandslagsspelarna, trots att damlandslagsspelarna bör anses utföra likvärdigt arbete med herrlandslagsspelarna.

DO har med anledning av uppgifterna inlett en tillsyn av SvFF.

#### **Utredningen i ärendet**

DO har begärt yttranden från SvFF samt hållit ett utredningsmöte med SvFF.

SvFF har lämnat in exempel på landslagsavtal för herr- och damlandslagen som gällde år 2019 samt mästerskapsavtalen för VM 2018 i Ryssland och VM 2019 i Frankrike.

## **SvFF:s yttranden och uppgifter**

SvFF har sammanfattningsvis uppgett följande.

Mot bakgrund av landslagsuppdragens karaktär framstår det enligt SvFF som uppenbart att landslagsspelarna, i förhållande till SvFF och när de är uttagna för landslagsuppdrag, inte kan anses vara arbetstagare i diskrimineringslagens mening. Spelarna har sin anställning i sina klubbar, och att bli uttagen till landslaget är ett hedersuppdrag, även om det medför en viss ekonomisk ersättning. Det finns inget anställningsförhållande enligt 2 kap. 1 § första stycket 1 DL. Det finns inget avtalsförhållande mellan SvFF och spelarna som innebär att spelarna ska inställa sig till tjänstgöring enligt SvFF:s anvisningar. Det är ytterst spelaren själv som väljer om hen vill spela i landslaget. Förhållandet är inte heller av mer varaktig karaktär. Spelarna tas ut landslagssamling för landslagssamling, och det finns inte någon garanti för att en spelare som tidigare varit uttagen blir kallad till nästa samling. För den enskilde spelaren finns det ingen garanterad inkomst på årsbasis, eller ens för en längre tid än för en viss samling, som spelaren blivit uttagen till. Spelarna är inte i ekonomiskt eller socialt hänseende jämställda med arbetstagare. Uppdraget sker inom ramen för en allmännyttig ideell organisation, SvFF, och presumtionen bör därför vara att landslagsspelare inte omfattas av arbetstagarbegreppet.

När det gäller de ersättningar som SvFF direkt förfogar över och som inte är beroende av yttre förhållanden är de ekonomiska villkoren för landslagen i allt väsentligt lika, eller i vart fall likvärdiga. De små skillnader som finns kan framförallt tillskrivas det faktum att avtalen är resultatet av separata förhandlingar i vilka parterna tillmätt olika faktorer olika stor betydelse. Om man ser denna del som en helhet, och de ekonomiska utfall som kommer i fråga för spelarna, är det tydligt att villkoren är jämlika. Det finns alltså i detta sammanhang ingen "missgynnad" grupp i diskrimineringslagens mening.

Det finns i avtalen mellan SvFF och landslagsspelarna ersättningar som baseras på publiksiffror och publikintäkter vid hemmalandskamper. Även om det har skett framsteg, och SvFF arbetar aktivt med publikrekrytering, är basen för dessa ersättningar alltså väsentligt större på herrsidan än på damsidan. Ersättningen står således i denna del i direkt korrelation till det publika intresset som finns för dam- respektive herrelitfotbollen. En sådan tydlig marknadspåverkan är i rättsligt avseende avgörande för prövningen av om det finns godtagbara skäl för olika ersättningsnivåer. Även i denna del är därför avtalen, och ersättningarna, förenliga med diskrimineringslagens bestämmelser.

Det finns i avtalen mellan SvFF och landslagsspelarna ersättningar för mästerskapsdeltagande som baseras på de prispengar som FIFA (Fédération Internationale de Football Association) respektive UEFA (the Union of European Football Associations) delar ut utifrån resultaten i mästerskapen. Även om det har skett framsteg, och även om SvFF arbetar aktivt med påverkansarbete mot de internationella förbunden, är basen för dessa ersättningar alltså väsentligt större på herrsidan än på damsidan. Även om dam- och herrspelarna i avtalen har rätt till en jämbördig andel av en viss bas, så blir det ekonomiska utfallet i dagsläget alltså olika. Mästerskapsersättningarna står således i direkt korrelation till den (globala) marknadsvärdering som görs av dam- respektive herrelitfotbollen. En sådan tydlig marknadspåverkan är i rättsligt avseende avgörande för prövningen av om det finns godtagbara skäl för olika ersättningsnivåer. Även i denna del är därför avtalen, och ersättningarna, förenliga med diskrimineringslagens bestämmelser.

#### Om SvFF och spel i landslaget

SvFF är en allmännyttig ideell organisation och Sveriges största idrottsförbund. SvFF är anslutet till Riksidrottsförbundet samt till det internationella fotbollförbundet FIFA som arrangerar bland annat världsmästerskap (VM), och till det europeiska fotbollförbundet UEFA som arrangerar bland annat europamästerskap (EM). SvFF och dess medlemsföreningar är skyldiga att följa FIFA och UEFA:s stadgar samt övriga bestämmelser och fattade beslut.

För att få delta i ett representationslag måste en professionell fotbollsspelare ha ett hos SvFF registrerat individuellt spelaravtal. Spelaravtalet ingår mellan en fotbollsspelare och vederbörandes fotbollsförening. Fotbollsspelarna väljer själva hur de förhandlar spelaravtalen. Damlandslaget har valt att låta Spelarföreningen förhandla för deras räkning, medan herrarna kollektivt förhandlat själva genom representation av utvalda fotbollsspelare i laget. Det är ett föreningsjuridiskt system som ligger till grund för hur förhållandena regleras i svensk och internationell fotboll, eftersom de svenska och utländska fotbollsföreningarna ofta är medlemmar i nationsförbund (som exempelvis SvFF), vilka i sin tur är medlemmar i FIFA.

En fotbollsspelare som tackar ja till deltagande i landslaget ingår landslagsavtal med SvFF. Spelarna får lön från sin fotbollsförening även under landslagssamlingar och turneringar, och föreningarna är skyldiga att hålla spelarna försäkrade även under landslagssamlingarna. Det finns alltså för landslagsspelare ingen garanterad inkomst på årsbasis. Inkomsten följer av den eller de samlingar som en spelare har blivit uttagen till.

Av FIFA:s regelverk följer bland annat att föreningar, där spelare är anställda, är skyldiga att släppa spelare till landslagen när spelarna blir uttagna. Detta gäller enligt FIFA:s så kallade internationella matchkalender då det spelas mästerskapsslutspel (exempelvis VM och EM) och kvalmatcher, men också ibland träningsmatcher. Vilka som blir uttagna till landslaget bestäms av ansvarig förbundskapten för varje landslagssamling (det vill säga landskamper, turneringar och träningsläger). Ingen spelare är garanterad att bli uttagen till landslagsspel, och uttagningarna görs samling för samling. Inför uttagningen till landslaget gör förbundskaptenen en kartläggning av vilka fotbollsspelare som kan prestera bäst tillsammans. Att en spelare blir uttagen till en landslagssamling beror på flera olika faktorer, exempelvis dagsform, skadeläge, vilket motstånd laget ska möta, behovet av en viss spelartyp med mera. Det är en förbundskaptenens privilegium att inte behöva motivera varför en viss fotbollsspelare blir uttagen.

#### Ersättningen till landslagsspelare

Precis som de flesta nationella förbund betalar SvFF ersättning till de spelare som representerar Sverige i landslagssammanhang. SvFF:s inställning är att spelarna ska ha en rimlig ersättning för spel i landslaget. De avtal som gäller för dam- respektive herrlandslaget, och som reglerar spelarnas ekonomiska ersättning vid landslagsspel, är separat förhandlade och därmed inte exakt likadana. Vid individuella förhandlingar med olika parter finns alltid utrymme för att beakta olika intressen och önskemål.

I landslagsavtalen regleras bland annat samlingsersättning, matchpremie, publikersättning och ersättning för reklam- och marknadsföringsaktiviteter. I damlandslagets avtal regleras också kvalificeringspremie (som är damernas ersättning för kvalificering till EM, VM samt vunna landskamper). Därutöver regleras i avtalen bland annat resor, försäkringar samt reklam- och marknadsföring och immateriella rättigheter. Inom ramen för avtalsförhandlingarna har spelartrupperna haft möjlighet att komma med synpunkter och specifika önskemål, vilket avtalen i vissa delar reflekterar.

Mästerskapsavtalen reglerar bland annat beräkningsgrunden för den ersättning som utgår vid mästerskapen (mästerskapsersättning), det vill säga den ersättning i form av prispengar som utbetalas för deltagande i mästerskap. Kvalificeringsbonus (som är herrarnas ersättning för kvalificering till EM, VM samt vunna landskamper) regleras i landslagsavtalen och mästerskapsavtalen.

Vid mästerskap får SvFF intäkter från FIFA respektive UEFA. Mästerskapsersättning utgår till båda landslagen. Ersättningstrappan från FIFA är fast, och lagens avancemang i mästerskapet påverkar ersättningens storlek.

Utfallet beror på om ett landslag har kvalificerat sig till och hur landslaget avancerar i mästerskapet. Om ett landslag kvalificerar sig till ett mästerskap överenskommer SvFF och spelarna om en fördelning av den ersättning (prispengar) som SvFF får från FIFA vid VM respektive UEFA vid EM, en så kallad resultatpremie. Resultatpremien är en andel av den ersättning som SvFF erhåller från FIFA eller UEFA.

SvFF har vägledande principer för fördelning av ersättning. SvFF:s mål är att fördela ersättningen så att en tredjedel av ersättningen ska täcka förbundets kostnader för mästerskapet, en tredjedel ska gå till spelarna och en tredjedel ska gå tillbaka till övrig verksamhet för respektive landslag samt – vid överskott – till övriga delar av svensk fotboll. De vägledande principerna för fördelning av mästerskapsersättning ger uttryck för SvFF:s ambition, och har ännu inte tillämpats fullt ut. Herrlandslaget fick för sina insatser under VM 2018 mer än en tredjedel av beloppet som SvFF erhöll från FIFA, och damlandslaget har tidigare inte haft något överskott att fördela. SvFF har därför tagit medel från annat håll och sett till att även damlandslagsspelarna fått en rimlig ersättning. Fördelningen utgår från en vinstdelningsprincip, och för att kunna dela ut något behöver SvFF gå med vinst. Vid tidpunkten för SvFF:s yttrande till DO tydde beräkningarna för VM 2019 på ett visst överskott för damlandslagets insats. Beräkningarna visade också att överskott uppkom först i och med avancemanget till semifinal och framåt.

Marknadens påverkan på intäkter till SvFF och ersättningen till fotbollsspelare SvFF:s finansiering av landslagen kommer huvudsakligen från intäkter från mediarrättigheter, samarbetspartners samt FIFA och UEFA. Ersättningen till fotbollsspelarna i landslagen beror därför på vilka intäkter SvFF får från externa aktörer. Spelarna får större ekonomisk ersättning om de är med och bidrar till kval- och mästerskapsframgångar, än om framgångar helt eller delvis uteblir. SvFF bedömer att modellen måste anses rimlig eftersom avtalen är resultatet av avtalsförhandlingar, vilket innebär att parterna alltså är överens om den ersättningsmodell som tillämpas.

Merparten av SvFF:s intäkter är kopplade till herrlandslaget, och SvFF:s verksamhet är därför beroende av dessa intäkter. Omkring 90 % av SvFF:s totala TV-intäkter kommer från herrarnas landskamper, medan motsvarande intäkter för damernas landskamper står för 2–3 %. Det förhåller sig på liknande sätt i fråga om andra intäkter, exempelvis i form av prispengar och marknadssamarbeten samt intäkter från evenemang. Skillnaderna mellan herr- och damlagen beror på marknadens värdering. Detsamma gäller skillnader i fråga om bland annat intäkter från försäljning

av matchbiljetter samt ersättningen som FIFA betalar till SvFF för landslagens insatser. Med ”marknad” menas vad olika aktörer och intressenter, exempelvis mediarättighetsbolag, biljettköpare och sponsorer, är eller kan vara beredda att betala för att få del av landslagsfotboll eller att associeras med landslagsfotboll, landslagsspelare eller de varumärken som SvFF förfogar över. Den fotbollsintresserade allmänheten är beredd att betala mycket mer för en entrébiljett till en herrlandslagskamp än en damlandslagskamp. SvFF har målmedvetet arbetat för att lyfta damlandslaget, och SvFF ser att det steg för steg sker en förändring. I fråga om SvFF:s intäkter från samarbetspartners, när SvFF till samarbetspartners upplåter rättigheter att associera sig med SvFF och landslagen, ser SvFF en positiv trend i efterfrågan att förknippas med mer än bara herrlandslaget. SvFF bedömer dock att SvFF fortfarande kan få större intäkter för rättigheter som har anknytning till herrlandslaget än för motsvarande rättigheter som är kopplade till damlandslaget.

SvFF bedömer att det är svårt att hitta ett objektivt och rättvist marknadspris på – och jämförbara marknader för – de olika produkter som SvFF förfogar över. Det är också svårt att hitta jämförbara objekt, eftersom det skiljer sig åt mellan olika idrotter och länder. SvFF strävar efter att få så bra betalt som möjligt vid varje givet försäljningstillfälle, inte minst vad gäller herrlandslagsfotbollen eftersom SvFF är beroende av de intäkter som genereras inom den verksamheten för att finansiera utvecklingsåtgärder inom övriga delar av svensk fotboll.

**SvFF:s arbete för att utveckla damfotbollen**

SvFF arbetar aktivt på olika sätt med att utveckla damfotbollen och därigenom påverka marknadens värdering.

SvFF driver också på i jämställdhetsfrågor på den internationella arenan. I det arbetet använder SvFF alla relevanta forum och samarbetsorganisationer som SvFF deltar i till att ställa krav på förändring och åtgärder som skapar förutsättningar för en jämställd fotboll. SvFF har också vid ett flertal tillfällen adresserat FIFA och UEFA och påpekat hur orimliga skillnaderna i ersättningar (prispengar med mera) vid dam- respektive herrmästerskap är, och den djupt otillfredsställande utvecklingen där gapet mellan damers och herrars ersättningar fortsätter att växa.

### **Rättslig reglering på området**

Enligt 2 kap. 1 § första stycket DL får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare.

Enligt 1 kap. 4 § 1 DL avses med direkt diskriminering bland annat att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med kön.

Enligt 1 kap. 4 § 2 DL avses med indirekt diskriminering bland annat att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Enligt 1 kap. 5 § 1 DL menas med kön att någon är kvinna eller man.

### **DO:s bedömning**

DO ska ta ställning till om SvFF i förhållande till spelarna i damlandslaget har överträtt förbudet mot diskriminering i 2 kap. 1 § DL genom tillämpning av förbundets ersättningsmodell. Tillsynen avser förhållandena vid landslagsspel i VM 2018 (herrlandslaget) och VM 2019 (damlandslaget), utifrån den information som framkommit under utredningen ifråga om landslagsspelarnas ersättning för deltagande i respektive mästerskap.

Inledningsvis ska DO bedöma dels om förbudet mot diskriminering i 2 kap. 1 § DL är tillämpligt genom att landslagsspelarna i förhållandet till SvFF var att betrakta som arbetstagare enligt 2 kap. 1 § DL, dels om den ersättning som landslagsspelarna erhöll för sitt deltagande i nämnda VM-arrangemang omfattas av denna bestämmelse. Därefter kan DO ta ställning till eventuell överträdelse av diskrimineringsförbudet.

Diskrimineringslagen ska tillämpas i ljuset av EU-rätten

Diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § DL riktar sig till arbetsgivare och skyddar bland annat arbetstagare. I förarbeten till tidigare och nuvarande diskrimineringslagstiftning framgår att begreppet arbetsgivare ska ges samma innebörd som när det används i annan arbetsrättslig lagstiftning, genom vilken arbetsgivare åläggs rättsliga förpliktelser av skilda slag. I fråga om vem som är arbetstagare så saknas i den centrala svenska arbetsrätten en definition av arbetstagarbegreppet. Begreppets innebörd får därför fastställas med ledning av bland annat lagmotiv och rättspraxis. Tolkningen av arbetstagarbegreppet bygger ytterst på syftet med den lag och den bestämmelse som saken gäller, och man kan därför inte alltid utgå från att begreppet arbetstagare har samma betydelse i all civilrättslig lagstiftning.

I artikel 157 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) framgår den i EU grundläggande principen om att varje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas. Denna princip fastslås också i 2006 års likabehandlingsdirektiv, det så kallade recastdirektivet<sup>1</sup>, som föreskriver att diskriminering i arbetslivet som har samband med grunden kön är förbjuden. Direktivet omfattar bland annat lönesättning och är infört i svensk rätt genom diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagen ska tillämpas i ljuset av EU-rätten. Inte heller inom EU-rätten finns något enhetligt arbetstagarbegrepp, utan begreppet varierar beroende på i vilket sammanhang det ska tillämpas. I vissa fall tillämpas ett arbetstagarbegrepp som är gemensamt för hela unionen (jfr EU-domstolens avgörande i målet C-85/96, Martínez Sala<sup>2</sup>). Ett sådant gemensamt arbetstagarbegrepp ligger bland annat till grund för EU-rättens bestämmelser om lika lön (det så kallade likalöneområdet). EU-domstolen har uttalat att principen om lika lön för kvinnor och män som är arbetstagare utgör en av grunderna för unionen, varför tolkningen av arbetstagarbegreppet inte får vara restriktiv (mål C-256/01, Allonby<sup>3</sup>).

Vad som enligt EU-domstolens praxis kan anses känneteckna en arbetstagare är att han eller hon "under en viss tid, till förmån för någon annan och enligt dennes anvisningar, utför tjänster i utbyte mot vilka [han eller hon] erhåller ersättning"<sup>4</sup>. Det följer också av praxis från EU-domstolen att utövandet av idrott kan omfattas av unionsrätten, såvitt den utgör ekonomisk verksamhet. EU-domstolen har härvid ansett att professionella eller halvprofessionella fotbollsspelare är att betrakta som arbetstagare i EU-rättslig mening, eftersom de förvärvsarbetar eller tillhandahåller tjänster mot betalning (se EU-domstolens domar i målen C-81/12, Asociația Accept<sup>5</sup> samt C-415/93, Bosman<sup>6</sup>).

---

<sup>1</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 (omarbetning)

<sup>2</sup> EU-domstolens dom den 12 maj 1998 i mål C-85/96, Martínez Sala, EU:C:1998:217.

<sup>3</sup> EU-domstolens dom den 13 januari 2004 i mål C-256/01, Allonby, EU:C:2004:18.

<sup>4</sup> EU-domstolens dom den 3 juli 1986 i mål C-66/85, Lawrie-Blum, EU:C:1986:284.

<sup>5</sup> EU-domstolens dom den 25 april 2013 i mål C-81/12, Asociația Accept, EU:C:2013:275.

<sup>6</sup> EU-domstolens dom den 15 december 1995 i mål C-415/93, Bosman, EU:C:1995:293.



Diskrimineringslagen är tillämplig

Av DO:s utredning framgår att de landslagsspelare som deltog i samband med VM 2018 (herrlandslaget) respektive VM 2019 (damlandslaget) hade ingått avtal med SvFF om att för en tidsbestämd period spela fotboll i herr- respektive damlandslaget. SvFF arrangerade och administrerade landslags- spelen, och förbundskaptenerna ansvarade för att självständigt välja ut spelare till landslagen. Av landslagsavtalen framgår också att spelare enligt FIFA:s bestämmelser är skyldiga att på kallelse ställa sig till förfogande för landslagsuppdrag. Spelarna fick vidare ersättning av SvFF för sina uppdrag i landslagen. Ersättningens storlek var kopplad till bland annat spelarnas prestation, på så sätt att ersättningen kunde bli högre vid kvalificering och avancemang i mästerskapen. Landslagsspelarnas prestationer kom SvFF till del genom intäkterna från landslagsspelarnas insatser. Intäkterna – åtminstone från herrsidan – finansierade också stora delar av SvFF:s verksamhet. SvFF ersatte också landslagsspelarna för resor till och från alla landskamper och andra landslagssamlingar, och SvFF tillhandahöll landslagsspelarna dessutom utrustning som det i viss utsträckning ålåg spelarna att använda. I mästerskapsavtalen framgår slutligen att SvFF skulle svara för sociala avgifter och, om så krävdes, ansvara för inbetalning av preliminärskatt för landslagsspelarna.

Mot bakgrund av vad som framkommit under utredningen och den praxis som utvecklats av EU-domstolen inom EU-rättens likalöneområde (utöver ovanstående avgöranden, se även mål C-232/09, Danosa<sup>7</sup>), bedömer DO att landslagsspelarna i samband med VM 2018 respektive VM 2019 var att betrakta som arbetstagare i förhållande till SvFF i den bemärkelse som avses i 2 kap. 1 § DL. SvFF var därmed enligt samma bestämmelse att betrakta som arbetsgivare i fråga om de här aktuella mästerskapen.

Beträffande spelarnas ersättning för sina insatser i VM 2018 respektive VM 2019 gör DO följande bedömning. Enligt artikel 157.2 FEUF ska med ”lön” förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Eftersom DO har konstaterat att spelarna i respektive landslag ska ses som arbetstagare i den mening som avses i 2 kap. 1 § DL, omfattas den ersättning som landslags- spelarna fått från SvFF för sina arbetsinsatser också av bestämmelsen.

---

<sup>7</sup> EU-domstolens dom den 11 november 2010 i mål C-232/09, Danosa, EU:C:2010:486.

## Diskrimineringsförbudet

Förbudet mot direkt diskriminering är uppbyggt kring kriterierna missgynnande, jämförelse och orsakssamband. Ett missgynnande innebär att någon försätts i ett sämre läge eller går miste om en förmån, förbättring eller liknande. En behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för den enskilde. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. En jämförelse ska göras med hur någon eller några andra personer behandlas, har blivit behandlade eller skulle ha behandlats. Endast om jämförelsen visar en avvikelse från hur någon annan person som befinner sig i en jämförbar situation behandlats kan behandlingen bedömas som diskriminering. Det ska också finnas ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden (se förarbetena till diskrimineringslagen, prop. 2007/08:95, sid. 488–489).

### Missgynnande

Diskriminering som handlar om löne- och anställningsvillkor kan bestå i att en viss arbetstagare får lägre lön än andra eller inte får samma förmåner eller villkor som andra. Som utgångspunkt ska jämförelsen inriktas på att avse den aktuella arbetstagarens villkor i förhållande till andra arbetstagare med samma eller närliggande arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare.

Bedömningen av om en arbetstagare har blivit missgynnad när det gäller lön görs vanligtvis med utgångspunkt i en så kallad lönejämförelse. Lönejämförelsen bör utgå från vissa i praxis fastslagna principer: Varje del av en lön ska jämföras för sig, exempelvis grundlön, resultatbonus eller tillägg för obekvämt arbetstid (se bland EU-domstolens uttalanden i C-262/88, Barber<sup>8</sup> och i C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen<sup>9</sup>). Olika former av lön ska omräknas till en gemensam måttstock för att vara jämförbara (se EU-domstolens uttalanden i C-400/93, Royal Copenhagen<sup>10</sup>). Endast löner som härrör från samma arbetsgivare ska som utgångspunkt omfattas av jämförelsen (se exempelvis C-320/00, Lawrence<sup>11</sup> och C-256/01, Allonby p. 46).

Utredningen i ärendet visar att vid en jämförelse mellan herr- och damlandslagen och en tänkt avancering till kvartsfinal för lagen i VM 2018

---

<sup>8</sup> EU-domstolens dom den 17 maj 1990 i mål C-262/88 Barber, EU:C:2010:795, p. 34.

<sup>9</sup> EU-domstolens dom den 30 mars 2000 i mål C-236/98, JämO, EU:C:1999:618, p. 43.

<sup>10</sup> EU-domstolens dom den 31 maj 1995 i mål C-400/93, Royal Copenhagen, EU:C:1995:155.

<sup>11</sup> EU-domstolens dom den 17 september 2002 i mål C-320/00, Lawrence, EU:C:2002:498, p. 18.

respektive VM 2019 utgjorde damlandslagsspelarnas mästerskapsersättning omkring 10 % av herrlandslagsspelarnas mästerskapsersättning. SvFF har även under utredningen angett belopp som baseras på det verkliga antalet spelade matcher för en tänkt landslagsspelare som deltagit i samtliga matcher under åren 2018 och 2019. Enligt dessa uppgifter fick spelarna i damlandslaget ersättning som motsvarade omkring 24 % av den ersättning som spelarna i herrlandslaget fick. DO bedömer därmed att utredningen i ärendet ger stöd för att, såvitt avser förhållandena för VM 2018 och VM 2019, fotbollsspelarna i damlandslaget har missgynnats i jämförelse med fotbollsspelarna i herrlandslaget. Det handlar om betydande skillnader som i enlighet med vad som har framkommit i utredningen i huvudsak kan hänföras till belopp som varit kopplade till publikintäkter respektive ersättning från FIFA.

#### **Jämförbar situation och samband**

För att det här konstaterade missgynnandet ska utgöra en överträdelse av diskrimineringslagens förbud mot lönediskriminering krävs att herr- och damlandslagsspelarna har befunnit sig i en jämförbar situation och att missgynnandet har samband med kön.

SvFF har något förenklat uppgett att den ersättning som fotbollsspelarna i landslagen fått har bestått av fasta delar och vad som kan beskrivas som rörliga delar. De rörliga delarna har varit beroende av faktorer som publik-siffror, publikintäkter för matcher, prispengar från internationella förbund i samband med mästerskap samt marknadsföringsintäkter. Den betydligt lägre ersättning som damspelarna har fått kan så gott som uteslutande hänföras till de rörliga delarna av ersättningen. Det beror i sin tur på att herrfotboll som regel värderas högre av fotbollspubliken än damfotboll. Publikens preferenser i denna del är av förklarliga skäl inte något som SvFF direkt kan styra över.

Av utredningen framgår också att SvFF har ansett det rimligt att låta de intäkter som landslagen genererar till förbundet återspeglas i den ersättning som landslagsspelarna bland annat fått vid mästerskapsslutspel. Ersättningsmodellen är också ett resultat av avtalsförhandlingar där respektive lag har kommit överens med SvFF om hur ersättningen ska se ut.

En grundläggande princip i svensk arbetsrätt är att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet i sin verksamhet. Det innebär exempelvis att arbetsgivaren kan välja en affärs- eller ersättningsmodell som passar verksamheten, så länge modellen i sig inte är diskriminerande. Vid löneförhandlingar står det även arbetsgivar- och arbetstagarparterna fritt att välja den ersättningsmodell som parterna anser vara mest lämplig.

Som framgår ovan ingår i de för landslagsspelarna valda ersättningsmodellerna rörliga delar som varit kopplade till exempelvis publikintäkter och prispengar. Det har under utredningen inte framkommit någonting som talar för att parternas val av en sådan rörlig ersättningsmodell har haft samband med kön, och därmed inte heller med diskriminering som har samband med kön. Syftet med modellen har varit att spelarna skulle få del av de intäkter som de spelat in till SvFF på såväl herr- som på damsidan. Det syftet framstår i sig inte som osakligt. Den valda ersättningsmodellen synes alltså motiveras av sakliga skäl som saknar samband med diskriminering på grund av kön (för ett liknande resonemang, se EU-domstolens dom i mål C-381/99, Brunnhofer<sup>12</sup>).

DO konstaterar dock att valet av en rörlig ersättningsmodell för fotbollsspelarna gör att samhällets och ytterst publikens värdering av herr- respektive damfotboll slår igenom i den ersättning som herr- respektive damfotbollsspelare får för sina insatser i respektive landslag. Den valda ersättningsmodellen leder därmed till ett i lönehänseende ojämnt resultat som – genom att det rör sig om en könsuppdelad verksamhet i form av dam- respektive herrfotboll – har ett objektiva samband med kön.

Såvitt avser rekvisitet jämförbar situation räcker det – när det som här är fråga om lönediskriminering – i normalfallet med att konstatera att de berörda arbetstagarna befinner sig i en jämförbar situation om de utför lika arbete för arbetsgivaren. Det bygger på den grundläggande diskrimineringsrättsliga utgångspunkten att kön, ålder etcetera ska sakna varje betydelse för den ersättning som arbetstagarna får för sitt arbete.

Ett sådant resonemang kan dock inte utan betydande svårigheter överföras till en verksamhet som SvFF:s som på grund av fotbollssportens struktur är uppdelad efter kön och i viss mån även ålder. Medan det här saknas skäl att ifrågasätta att herr- och damfotboll har samma ideella värde för SvFF, har det i utredningen framkommit att förbundets intäkter i huvudsak är hänförliga till herrfotbollen, något som i sin tur ytterst beror på att fotboll är en publiksport, och att fotbollspubliken alltså värderar herrfotbollen högre än damfotbollen.

De skillnader i intäkter som det handlar om är så markanta att det är relevant att tala om två helt skilda och könsbestämda marknader, där de publik- och marknadsföringsrelaterade intäkterna som kan genereras och kan komma de kvinnliga fotbollsspelarna till del är väsentligt lägre än de intäkter som genereras på herrsidan. Det innebär att spelarna i herr-

---

<sup>12</sup> EU-domstolens dom den 26 juni 2001 i mål C-381/99, Brunnhofer, p. 67.

respektive damlandslagen i dag rent faktiskt inte befinner sig i en jämförbar situation eftersom deras arbete värderas olika av publiken. De betydande skillnader som funnits i ersättning mellan spelarna i herr- och damlandslagen har därför inte utgjort direkt diskriminering (2 kap. 1 § DL jämfört med 1 kap. 4 § 1 samma lag), och det trots att skillnaderna alltså haft en direkt koppling till spelarnas kön.

Det finns inte heller någon rättslig grund för DO att ifrågasätta valet av en rörlig ersättningsmodell som sådan. Syftet med modellen är att spelarna ska få del av de inkomster som de spelar in – ett syfte som i sig framstår som legitimt – och den principen är något som parterna på såväl herr- som damsidan har avtalat om. Liknande modeller torde för övrigt vara vanliga vad gäller sport- och kulturverksamhet som ytterst bygger på publikintäkter.

Även vid en prövning utifrån indirekt diskriminering kan det således konstateras att det finns ett berättigat syfte med den valda ersättningsmodellen. I ljuset av detta ligger det i sakens natur att en rörlig ersättningsmodell då också får anses vara lämplig och nödvändig i förhållande till detta syfte. Ersättningsmodellen innebär mot den bakgrunden enligt DO:s bedömning inte heller någon överträdelse av förbudet mot indirekt diskriminering (2 kap. 1 § DL jämfört med 1 kap. 4 § 2 samma lag).

Det som nu sagts innebär att det enligt 2 kap. 1 § DL inte finns någon skyldighet för SvFF att förändra sin ersättningsmodell. DO finner dock skäl att framhålla att den valda lösningen i praktiken innebär att principen om lika lön för lika arbete oberoende av kön inte upprätthålls inom landslagsfotbollen. Från jämställdhetssynpunkt är detta klart otillfredsställande. Mot den bakgrunden vill DO särskilt understryka att myndighetens ställningstagande i diskrimineringsfrågan inte hindrar SvFF och spelarföreningarna från att tillsammans välja en annan ersättningsmodell som skulle garantera lika lön för manliga och kvinnliga landslagsspelare.

DO avslutar ärendet.

Beslut i detta ärende har fattats av Agneta Broberg efter föredragning av Christina Jönsson. I ärendets slutliga handläggning har även enhetscheferna Martin Mörk och Annelie Sjöberg, chefsjuristen Mattias Falk och sektionschefen Linnea Sigeman deltagit.

Detta beslut går inte att överklaga. De bedömningar som DO gör i beslut är inte juridiskt bindande och beslutet påverkar inte enskildas möjligheter att själva väcka talan om diskrimineringsersättning i tingsrätt.

Agneta Broberg  
Diskrimineringsombudsman

En kopia av beslutet skickas till anmälaren.