



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Dennis Hermansson

Rättssystemets inverkan på fotboll

– fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter och
regleringsmodeller för dessa

Examensarbete
20 poäng

Professor Birgitta Nyström

Arbetsrätt

Höstterminen 2006

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
FÖRORD	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Syfte och frågeställningar	4
1.2 Avgränsningar och definition av begrepp	5
1.3 Metod och material	5
1.4 Disposition	6
2 FOTBOLLENS UTVECKLING	8
2.1 Inledning	8
2.2 Fotbollens professionalisering och kommersialisering	9
2.3 Fotbollens organisation och självreglering	12
2.4 Rättssystemets tillämplighet på fotboll	13
3 EG-RÄTTEN OCH FOTBOLL	15
3.1 Inledning	15
3.2 EG-rättens inverkan på idrotten	15
3.3 Bosman	18
3.3.1 EG-domstolen	18
3.3.2 Konsekvenser av domen	20
3.3.3 Ytterligare begränsning angående användande av nationalitetsklausuler	21
3.4 Idrottspositiv utveckling?	22
3.4.1 Deliège	25
3.4.2 Lehtonen	26
3.5 Delanalys fotbollsspelares rättigheter	27
4 SVENSK ARBETS RÄTT OCH FOTBOLL	30
4.1 Inledning	30
4.2 Är fotbollsspelare arbetstagare?	30
4.2.1 Domstolens praxis på området	32

4.2.2	Slutsats	33
4.3	Klubbar och spelares rättigheter	34
4.3.1	Vilka intressen har klubben och spelarna att träffa kollektivavtal?	34
4.3.2	Fotbollens kollektivavtal	35
4.3.3	Fotbollens spelaravtal	40
4.4	Fotbollens likhet och särart med den reguljära arbetsmarknaden	43
4.5	Delanalys fotbollsspelares rättigheter	44
4.5.1	Svårigheter att applicera arbetsrättslig lagstiftning	44
4.5.2	Framtida kollektiv- och spelaravtal inom fotboll	45
5	DEN RÄTTSLIGA INTERVENTIONEN INOM FOTBOLLEN	49
5.1	Inledning	49
5.2	Regleringsmodeller	50
5.2.1	EG-rättslig nivå	50
5.2.2	Svensk nivå	53
5.2.3	Självreglering	53
5.3	Delanalys regleringsmodeller	55
5.3.1	EG-rättslig nivå	56
5.3.2	Svensk nivå	58
5.3.3	Självreglering	59
6	AVSLUTANDE KONKLUSIONER	60
	BILAGA A	61
	BILAGA B	67
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	69
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	74

Sammanfattning

Historiskt sett har den moderna fotbollen varit präglad av en amatörism och en organisationsmodell som varit relativt självreglerande. Det har inneburit att idrottsutövande traditionellt sett varit att betrakta som en fritidssysselsättning som utövats på ideell basis vid sidan om arbetslivet med egna regelverk. Men i takt med fotbollens strukturförändring till att bli en professionell och kommersiell industri har idrotten blivit allt mer avhängigt samhällets rättssystem. Arbetsrättens intåg inom fotbollen är ett nytt fenomen som kommit att förändra och väcka frågetecken inom den idrottsliga världen.

Uppsatsens syfte är att behandla fotbollspelares rättsliga ställning som arbetstagare på EG-rättslig och svensk nivå, och att undersöka vilka regleringsmodeller som kan skapa en arbetsrättslig trygghet utifrån en liktydig huvudfrågeställning. Uppsatsen är skriven efter rättsdogmatisk metod och är uppdelad i olika kapitel med efterföljande delanalyser. Delanalyserna summeras slutligen i avslutande konklusioner beträffande fotbollspelares arbetsrättsliga rättigheter med rekommendationer om hur dessa rättigheter kan förbättras.

Den rättsliga interventionen inom fotbollen har tillsammans med fotbollens professionalisering och kommersialisering bidragit till att professionella fotbollsspelare numera är att betrakta som arbetstagare. EG-rättens inverkan på idrott har bidragit till att professionella fotbollspelares rättsliga ställning i stora drag stärkts. Samtidigt har interventionen fört med sig tankegångar kring olika teorier om hur fotboll skall bedömas utifrån EG-rätten. Tankegångarna har i sin tur anammats av EU:s institutioner genom en idrottspolicy, där EG-rätten och idrott börjat att samexistera. Inom den svenska fotbollsmarknaden har hotet från den arbetsrättsliga lagstiftningens tillämplighet mer eller mindre tvingat fram ett upprättande av kollektivavtal för att skapa trygghet inom fotbollsbranschen.

Den rättsliga interventionen har tillsammans med fotbollens utveckling även fört med sig tankegångar kring huruvida alternativa regleringsmodeller för fotboll behövs i form av exempelvis fördragsreglering, social dialog och införande av fotboll i nationell lagstiftning. Tankegångarna har dels sin förklaring i att fotbollsindustrin kräver stabilitet och förutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare, dels sin förklaring i att FIFA visat ett för litet ansvarstagande för den svaga fotbollsarbetsmarknaden med regleringar som helt klart står i konflikt med nationell arbetsrätt ute i Europa. I dagsläget råder en klar oenighet om vilken regleringsmodell som är att föredra, EG-rättslig, nationell eller ett bibehållande av den nuvarande regleringen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att fotbollspelares arbetsrättsliga rättigheter inte kan likställas med de rättigheter som vanliga arbetstagare inom det reguljära arbetslivet tillförsäkras, då idrottens särart måste beaktas. Men helt klart är att de arbetsrättsliga rättigheterna måste tydliggöras och förbättras för denna kategori av arbetstagare, genom exempelvis ett införande av en social dialog mellan fotbollens arbetsmarknadsparter på unionsnivå.

Förord

Fotboll har alltid varit en stor del av mitt liv, både som spelare och genuint intresse. Genom denna uppsats har jag lyckats att kombinera mitt intresse utifrån ett juridiskt perspektiv.

Jag vill här passa på att rikta ett tack till alla som jag lärt känna och som varit till hjälp under min studietid i Lund. Ett särskilt tack går till mina föräldrar och Madelene som varit ett stort stöd under detta arbete.

Lund, december 2006.

Dennis Hermansson

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Art.	artikel
CAS	Court of Arbitration for Sport
Ds	departementsserien
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EG	Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen i dess lydelse efter den 1 maj 1999
EPFL	European Union Premier Football Leagues
FFF	Fédération française de football
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
FIFPro	Fédération Internationale des Footballeurs Professionnels
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv, avd 1
Prop	Regeringens proposition
RF	Riksidrottsförbundet
SEF	Föreningen svensk Elitfotboll
SemL	Semesterlag (1977:480)
SFS	Svenska Fotbollsspelareföreningen
SOU	Statens offentliga utredningar
SvFF	Svenska Fotbollförbundet
TR	Tingsrätt
UEFA	Union des Associations Européennes de Football
URBSFA	Union Royale Belge des Sociétés de Football Association
ASBL	

1 Inledning

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka och synliggöra utvecklingen av fotbollsspelares rättsliga ställning som arbetstagare, på EG-rättslig och svensk nivå, med jämförelse på huruvida de nuvarande arbetsrättsliga rättigheterna skiljer sig från vad arbetstagare inom den reguljära arbetsmarknaden tillförsäkras. Vidare syftar uppsatsen till att undersöka huruvida den nuvarande regleringsmodellen för idrott ger ett tillräckligt skydd för denna kategori av arbetstagare, eller om alternativa modeller inom fotbollsbranschen kan användas för att skapa en större arbetsrättslig trygghet för fotbollsspelare. Målet med uppsatsen är att försöka synliggöra vilken grad av rättssäkerhet som återfinns inom branschen och om de nuvarande regleringarna är tillräckligt förutsägbara för att fotbollsspelare skall utnyttja sina rättigheter. Förhoppningen är att uppsatsen kommer att ge en bra översikt över fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter och vad olika regleringsmodeller kan ge denna kategori av arbetstagare för skydd. Utifrån syftet uppställs två huvudfrågeställningar:

- Hur ser de arbetsrättsliga rättigheterna ut för fotbollsspelare?
- Vilka regleringsmodeller kan användas för att trygga fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter?

För att synliggöra fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter mer specifikt har huvudfrågorna preciserats i de enskilda kapitlen.

Vid behandlingen av kapitel 3 ”EG-rätten och fotboll” kommer undersökningen av fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter besvaras utifrån hur gemenskapens institutioner och framförallt EG-domstolen kommit att bedöma fotboll och idrott utifrån EG-fördragets fundamentala rättigheter om fri rörlighet och icke-diskriminering för arbetstagare. Vidare besvarar kapitlet även vilken rättssäkerhet fotbollsspelare tillförsäkras genom EG-domstolens praxis.

I det följande kapitlet ”Svensk arbetsrätt och fotboll” kommer frågan om när och huruvida fotbollsspelares avtalsförhållande skall utgöra ett anställningsavtal att behandlas. Kapitlet övergår sedan till att synliggöra vilken rättslig ställning fotbollsspelare har som arbetstagare, främst utifrån vilka rättigheter fotbollens kollektivavtal och spelaravtal stadgar. Vidare gör kapitlet anspråk på att besvara huruvida fotbollsspelare kan likställas med arbetstagare i det reguljära arbetslivet och om arbetsrätten kan tillämpas fullt ut på professionella fotbollsspelare.

I kapitlet ”Den rättsliga interventionen inom fotbollen” skildras olika regleringsmodeller som kan användas för att trygga fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter. Undersökningen kommer att besvara vilka arbetsrättsliga fördelar som medföljer med de olika regleringsmodellerna i form av ökad rättssäkerhet för fotbollsspelare med betoning på förutsägbarhet och allmän rättvisa.

1.2 Avgränsningar och definition av begrepp

Uppsatsen har i så hög grad som möjligt begränsats till att endast fokusera på arbetsrätt, sålunda har bland annat konkurrensrätt, skatterätt, bolagsrätt och föreningsfriheten lämnats därhän i största möjliga utsträckning. Uppsatsen har även begränsats inom arbetsrätten, på såväl EG-rättslig som svensk nivå, till att främst synliggöra fotbollsspelares och inte fotbollsklubbars rättigheter. Värt att uppmärksamma är att regleringsmodellerna endast syftar till arbetsrättslig reglering av fotboll och sålunda inte till regleringar av fotboll i sig. Uppsatsen gör inte anspråk på att vara uttömmande, utan fokuserar istället på att ge en helhetsbild av fotbollsspelares rättigheter genom att belysa den nuvarande situationen och ge exempel på eventuella lösningar och fördelar med dessa. Begränsningen ter sig ganska naturlig med tanke på att en fullständig redogörelse av alla fall som anknyter eller kan anknyta till arbetsrätten för fotbollsspelare inte låter sig göras inom ramen för detta arbete.

Av vikt att påpeka är att uppsatsen inte gör anspråk på att hävda vad som är bäst för idrotten i det långa loppet, det vill säga om en reglering som stärker fotbollsspelares rättigheter även är positiv för fotbollen i sig. Att notera är även att slutsatserna skulle kunna appliceras på andra idrotter som har samma utveckling och som är att likställa med fotboll i stort.

De flesta av de begrepp som används i föreliggande uppsats torde inte, såvitt författaren känner till, behöva någon närmare förklaring. Dock kan betydelsen av begreppen *rättslig intervention*, *idrottens särart* och *reguljära arbetslivet* behöva en kort presentation, för att underlätta läsarens förståelse. Med *rättslig intervention* menas att samhällets rättssystem trängt in i och blivit alltmer applicerbart inom idrottens självreglerade värld.¹ Med *idrottens särart* menas vad som är utmärkande för idrotten och generellt sett anses den bestå av fem funktioner; en fostrande funktion, en folkhälsofunktion, en social funktion, en kulturell funktion och en fritidsfunktion.² Begreppet *reguljära arbetslivet* syftar till det typiska arbetslivet som bland annat arbetsrättslig lagstiftning är utformad utefter.³

1.3 Metod och material

Den metod som ligger till grund för uppsatsen är främst den rättsdogmatiska metoden. Det innebär att tolkning och systematisering av gällande rätt gjorts, utifrån lagtext, förarbeten, praxis och doktrin.⁴ Av vikt att poängtera är att det till stor del saknas traditionella vägledande uttalanden i form av lagtext,

¹ Författarens begreppstolkning och jfr. bl.a. Carlsson, B. *Förändras idrotten i dess kontakt med juridiken?*

² Se arbetsdokument från det nionde europeiska idrottsforumet (2000), *Non paper: Diskussionsunderlag för arbetsgruppen för idrottens särart*, s. 2. www.ec.europa.eu/sport/action_sports/dialogue/forum2000/forum2000_nonpaper_spec_sv.pdf, 2006-11-23.

³ Jfr. Sund, B. *Fotbollen som arbetsmarknad*, www.idrottsforum.org/articles/sund/sund.html, 2006-11-11.

⁴ Se Peczenik, A. *Juridikens teori och metod*, s. 9.

förarbeten och till viss del praxis över idrottsutövares och framförallt fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter. Här har istället till stor del engelsk sports law och diskussioner som förekommit i artiklar och skriftserier legat till grund för uppsatsen. Angående idrottsrelaterad praxis på svensk nivå, finns endast ett fåtal vägledande rättsfall av lägre dignitet i form av tingsrättsdomar att hänvisa till för bedömning huruvida fotbollsspelare är att betrakta som arbetstagare. Detta har sin naturliga förklaring i att merparten av målen avgörs i skiljeförfarande där sekretess föreligger. Trots domarnas lägre dignitet anser författaren att de bör tillskrivas ett sådant värde att de bör refereras till i uppsatsen, eftersom de visar på hur idrottsutövares arbetsrättsliga rättigheter kommit att bedömas i domstol.

Uppsatsen har delats upp i materiella delar med delanalyser för att uppfylla syftet med uppsatsen på bästa sätt. Uppsatsen är till den största delen deskriptiv i sin utformning i det att författaren presenterar hur fotbollsspelares situation som arbetstagare utvecklats ur ett historiskt perspektiv och tänkbara regleringsmodeller för fotboll. I kapitlens efterföljande delanalyser antas till viss del ett normativt förhållningssätt. Här ifrågasätts och argumenteras för vilka rättigheter som en fotbollsspelare faktiskt borde tillförsäkras samt vilka regleringsmodeller som skulle kunna bidra till detta.

I undersökningen har material som EG-fördraget, svensk lagtext, förarbeten, rättsfall från EG-domstolen, Sverige, England och CAS (Court of Arbitration for Sport), doktrin, artiklar ur tidskrifter och dagspress, kollektivavtal och spelaravtal inom fotbollen, SvFF (Svenska Fotbollförbundet) tävlingsbestämmelser, FIFA:s (Fédération Internationale de Football Association) regelverk, arbetsdokument från det europeiska parlamentet och kommissionen samt information från Internet (bland annat artiklar publicerade på den internationella spelarföreningens hemsida) använts.

1.4 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i sex kapitel med efterföljande delanalyser, med undantag i kapitel 2 "Fotbollens utveckling" där delanalys inte förekommer. Kapitlet "Fotbollens utveckling" gör istället anspråk på att vara ett helt deskriptivt avsnitt, för att skapa en förståelse om hur fotbollen har utvecklats från dess begynnelse till hur fotbollsmarknaden ser ut idag. Kapitlet innehåller även en inledande del om rättssystemets tillämplighet på fotboll, som försöker binda samman kapitlet med de två nästkommande kapitlen, "EG-rätten och fotboll" och "Svensk arbetsrätt och fotboll", som behandlar den juridiska utvecklingen av fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter på de olika nivåerna.

I kapitlet "EG-rätten och fotboll" kommer en deskriptiv del angående främst EG-domstolens praxis på området och hur den kommit att utvecklas att belysas. Kapitlet lyfter även fram olika teorier för hur idrott skall bedömas inom EG-rätten samt det ökade intresse som uppkommit från gemenskapens institutioner för den specifika branschen genom att redogöra för olika rekommendationer som framtagits. Därefter följer en analys av

fotbollsspelares rättigheter utifrån hur EG-rätten applicerats på branschen och vad de olika rekommendationerna har bidragit till för tillämpningen av EG-rätten på denna kategori av arbetstagare. Medan kapitlet ”Svensk arbetsrätt och fotboll” behandlar fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter med en jämförelse med det reguljära arbetslivet. Här kommer stor fokus falla på kollektivavtalet inom svensk fotboll och det till detta knutna spelaravtal för att synliggöra denna kategori av arbetstagares rättigheter och vilka problem som i dagsläget återfinns inom branschen.

Efter de båda kapitlen som beskriver fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter följer ”Den rättsliga interventionen inom fotbollen”. Kapitlet gör anspråk på att förklara varför rättssystemet visat ett större intresse för idrotten och framförallt fotboll, samt visa på för- respektive nackdelar med denna utveckling. Med tanke på hur fotbollens arbetsmarknad ser ut i dagsläget synliggör även kapitlet hur fotboll kan regleras. Det vill säga om den nuvarande regleringsmodellen med FIFA och UEFA:s (Union des Associations Européennes de Football) befogenhet att reglera hela marknaden är lämplig eller om det krävs ytterligare reglering, på såväl EG-rättslig nivå som på svensk nivå.

I det avslutande kapitlet redovisas konklusioner över hur fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter ser ut tillsammans med rekommendationer om hur dessa rättigheter kan förbättras.

2 Fotbollens utveckling

2.1 Inledning

Idrotten och framförallt fotbollen har en lång historia bakom sig som sträcker sig ända tillbaka till 1200-talet.⁵ Fotbollen byggde i sin tidiga utvecklingsfas endast på lokala sedvänjor och tradition⁶ men under mitten av 1800-talet kom den moderna fotbollen att utvecklas genom en process av civilisering, regularisering och försporsligande av internatskolor i Storbritannien. Processen anses hänga ihop med en gentlemannaetik och amatörism, vilket var ett naturligt led för att kunna utöva spelet mellan klubbar.⁷ Idrotten har även under större delen av 1900-talet präglats av denna amatörism och ansetts som en viktig socialisations- och motionsarena som till största del utövats som en fritidssysselsättning på ideell basis vid sidan om arbetslivet, vilket även satt en speciell prägel på idrottsrörelsernas identitet och karaktär.⁸ Kring sekelskiftet 1900 kom bildandet av fotbollsklubbar igång som lokala organisationer med spelare från orten i de flesta länder inom Europa⁹, så även i Sverige och framförallt i storstäderna Göteborg och Stockholm.¹⁰ Fotbollen växte i Sverige således fram samtidigt med industrialiseringen och gick på de flesta håll hand i hand med arbetarrörelsen, och organisatoriskt kan man hävda att de flesta fotbollsföreningar burits upp av samma typ av människor som bar upp exempelvis fackföreningar, konsum- eller folketsparkföreningar.¹¹

I mitten av 1950-talet tog den professionella fotbollen fart på allvar i de större fotbollsnationerna, England och Italien, medan utvecklingen i Sverige gick långsammare mycket på grund av ett upprätthållande av amatörregler. Men i takt med att amatörreglerna avskaffades 1967 öppnade sig den gamla folkrörelseorganisationen mot det mer moderna samhällets två centrala aktörer, staten och marknaden.¹²

Genom utvecklingen mot marknaden fick fotbollen ett värde och blev en verksamhet som det gick att investera i och tjäna pengar på. Som vilken annan verksamhet i samhället, blev nu folkrörelseföreningarna företag och spelarna lönearbetare. Dessa är de två viktigaste byggstenarna i professionell fotboll: professionaliseringen och marknadsanpassningen, vilket innebär att man arbetade sig ur både det lokala sammanhanget och folkrörelseformen. Det handlade om nya organisationsformer med nya roller och nytt kapital.¹³

⁵ Se Jönsson, Å. *Fotboll – Hur världens största sport växte fram*, s. 15.

⁶ Se Mennell, S. *Norbert Elias: An Introduction*, s. 146.

⁷ Se Andersson, T. och Radmann, A. *Från gentleman till huligan?* s. 11-13.

⁸ Se Peterson, T. *En allt allvarigare lek*, s. 401.

⁹ Se Murray, B. *Football, A history of the world game*, s. 52-60.

¹⁰ Se Peterson, T. *Den svengelska modellen*, s. 15.

¹¹ Se Peterson, T. *Den svengelska modellen*, s. 15-16.

¹² Se Carlsson, B. *Idrott och idrottsvetenskap i ett samhälls- och kulturvetenskapligt perspektiv*, s. 12.

¹³ Se Billing, P., Franzén, M. och Persson, T. *Vem vinner i längden?* s. 162.

2.2 Fotbollens professionalisering och kommersialisering

Profssfotbollen har utvecklats sent i det industriella samhället. Sakta men säkert övergav fotbollen sin karaktäristiska prägel av amatörism och societetens gentlemannaideal till förmån för ett allt mer professionellt förhållnings-sätt.¹⁴

En grundläggande förutsättning för denna professionaliseringsprocess var framförallt avskaffandet av amatörreglerna 1967, som bland annat stadgade att spelare inte fick uppbära lön för sitt utövande, vilket kan jämföras med England där den professionella fotbollen blev laglig redan 1885¹⁵. Kritik hade flera årtionden innan riktats mot amatörreglerna, främst från storklubbarna som inte kunde utnyttja sina inkomster för att locka till sig spelare. Avskaffandet av reglerna föregicks av en större debatt, där både för- och motargument framfördes. Många var av åsikt att fotbollen skulle utövas ”för sitt nöjes och för sin rekreations skull” och där ”viktigare än att vinna var att tävla väl”. Fotbollen tillhörde fritiden vid sidan om arbetslivet med grundprincipen om ideellt utövande. Man fick inte heller ta emot pengar för att kompensera arbetstidsbortfall eller traktamenten, dessa typer av kostnader fick man se som en uppoffring för att kunna utöva sin fritids- verksamhet.¹⁶ Anhängare för ett avvecklande argumenterade för att löne- arbetet kunde användas som medel för att uppnå mål, som till exempel att svensk fotboll skulle utvecklas och bli bättre på att hävda sig internationellt. Kontraktsförhållande med lön mellan spelare och klubb inom elitskiktet möjliggjorde för en större koncentration på fotboll, utrymme för utbildning, kraftigt utökade träningsdoser samt en identitet som yrkesman.¹⁷ Med en tillåten lön kunde även klubbar locka till sig nya spelare samt ge premier för trofasthet för undvikande av för täta klubbyten.¹⁸

Andra viktiga faktorer för denna professionaliseringsprocess var, för- utom avskaffandet av amatörreglerna, uppbyggandet av en integrerad utbildningsverksamhet och reformeringar av fotbollsrörelsens organisation och administration.¹⁹ Specialisering och allt mer avancerad utbildning av såväl fotbollsspelare, heltidsanställda instruktörer, tränare, administratörer i föreningar och förbund kom att bli ett led i amatörismens avvecklande, ett led som fotbollen för övrigt delade med andra folkrörelser. Allt detta förutsatte i sin förlängning en kapitalisering av verksamheten, eftersom det byggde på att oavlönat, fritidsbaserat och amatöristiskt arbete ersattes med lönearbete.²⁰

Trots amatörreglernas förbud mot lönearbete som var juridiskt och ideologiskt bindande för fotbollsklubbar och spelare, har det i de översta di- visionerna alltid förekommit pengar ”bredvid” i varierande storleksordning

¹⁴ Se Sund, B. *Fotbollen som arbetsmarknad*, www.idrottsforum.org/articles/sund/sund.html, 2006-11-11.

¹⁵ Se Grayson, E. *Sport and the law*, 1999, s. 25.

¹⁶ Se Peterson, T. *Den svengelska modellen*, s. 46.

¹⁷ Se Peterson, T. *Den svengelska modellen*, s. 26.

¹⁸ Se Peterson, T. *Den svengelska modellen*, s. 54.

¹⁹ Se Svenska Fotbollförbundet. *Fotboll 70*, s. 53-67.

²⁰ Se Peterson, T. *Den svengelska modellen*, s. 34 och 91.

och omfattning. Klubbar lyckades, men inte på helt laglig väg, kringgå dessa bestämmelser genom alternativa former av betalning, löneförmåner, som exempelvis gratis kostymer, teaterbiljetter, bjudningar till banketter, tandläkarbesök och bostad.²¹ Andra sätt att indirekt lönebetala för utövandet av fotboll var att erbjuda spelare jobb på orten, vilket gjorde att klubbar i Stockholm och i olika bruksstäder växte sig väldigt starka.²² Under 40-talet började till och med vissa kommuner blanda sig i fotbollen, exempelvis Norrköping, som lockade till sig de allra bästa spelarna i Sverige till IFK Norrköping genom att erbjuda dem jobb som exempelvis brandman eller polis.²³

Malmö FF en av de få hela klubbar som blivit fällda för brott mot amatörreglerna, då klubben under 1930-talet avslöjades med att ha betalat ut lön till sina spelare i relation till vunna poäng. Vinstpremierna om cirka 25 kr per poäng, 50 kr för vinst, låg långt över vad vanliga arbetstagare tjänade, då en genomsnittlig timlön låg på 1:14 kr. Som straff på grund av proffsförklarandet, degraderades klubben till andra divisionen samt att merparten av spelarna stängdes av från fotbollen under alltifrån ett halvår till två år.²⁴

Under 60-talet övergick flera av storklubbarna successivt till icke-amatörmässiga förhållanden och efter avskaffandet av amatörreglerna och införandet av kontraktsrelationen förändrades spelarnas inställning både till sin egen verksamhet, från amatör till yrkesutövare, och till sina medspelare, från kompis till arbetskamrat. Samtidigt som klubbarna blev tvungna att bygga upp en administration och företagarställning. Den gamla hederskodex som tidigare funnits ersattes istället av ett mer yrkesmässigt förhållnings-sätt.²⁵

Förutom avskaffandet av amatörreglerna och organisationsförändringen finns det andra viktiga händelser inom den svenska idrotten som visar på dess professionella utveckling. En fotbollsspelares inkomst kom under 1975 att anses vara att betrakta som en hobbyinkomst, tio år senare hade utvecklingen kommit lite längre och en idrottsutövares, ishockeyspelares, inkomst var att klassas som pensionsgrundande. Medan den största och mest revolutionerande utveckling inom Europa för idrotten kom i och med Bosman-domen²⁶, 1995, som innebar att idrott under professionella former har kommit att likställas med arbete.²⁷

Genom utvecklingen har det blivit allt tydligare att man kan tala om en särskild idrottsbransch med stark kommersiell slagkraft som utgör en enorm underhållningsindustri. Branschen är av både nationell och global karaktär och lockar ett allt större intresse och omsättning, som för några år sedan utgjorde tre procent av den globala världshandeln.²⁸ Antalet jobb åstadkomna

²¹ Se Andersson, T. och Radmann, A. *Från gentleman till huligan?* s. 95.

²² Se Andersson, T. och Radmann, A. *Från gentleman till huligan?* s. 94.

²³ Se Andersson, T. och Radmann, A. *Från gentleman till huligan?* s. 99.

²⁴ Se Andersson, T. *Kung Fotboll*, s. 432ff.

²⁵ Se Peterson, T. *Den svengelska modellen*, s. 129 och 234-235.

²⁶ Se mål C-415/93 Bosman och avsnitt 3.3 "Bosman" för närmare redogörelse.

²⁷ Se Lindqvist, B. *Idrotten och framtiden*, s. 129.

²⁸ Se Sund, B. *Fotbollen som arbetsmarknad*,
www.idrottsforum.org/articles/sund/sund.html, 2006-11-11.

direkt och indirekt av den idrottsliga industrin har stigit med 60 % under de senaste 10 åren och nått nära 2 miljoner.²⁹

Utvecklingen inom fotbollen med en marknadsanpassning och professionalisering, har drivit på ännu en utveckling där kommersiella intressen fått inflytande över elitfotbollsklubbarnas form och innehåll i utbyte mot kapital.³⁰ Den finansiella basen har blivit mer och mer beroende av sponsorer och marknadsaktiviteter. Numera utgör sponsorintäkterna en stor del av de allsvenska elitklubbarnas totala omsättning.³¹ En tydlig indikation på kommersialiseringen inom fotbollens verksamhet är att det de facto har uppkommit ett uttalat vinstintresse, exempel på detta är AIK Fotboll som sedan 1999 juridiskt sett bedriver hela sin elitverksamhet i bolagsform samt Djurgårdens IF som har startat ett rikskapitalbolag vilket innehar marknadsrättigheterna och sköter försäljning och köp av spelare.³² Ute i Europa har utvecklingen gått ännu längre där mer än 20 klubbar i England är lanserade på aktiemarknaden på Londonbörsen och i Italien ägs flera klubbar eller kontrolleras av multinationella företag, vilket har möjliggjort för klubbar att göra större vinster.³³

Fotbollsklubbarna i sig har även förändrats och allt mer blivit ett varumärke, där de mest framgångsrika klubbarna kan jämföras med Disney eller McDonalds, exempelvis är Manchester United's varumärke värt omkring 429.85 miljoner pund.³⁴ FC Barcelona med mottot "mer än en klubb" kan inom professionaliseringen, marknadsanpassningen och kommersialiseringen ses som den optimala föreningen då klubben förenar sina kulturella och politiska värden, det katalanska och demokratiska, med en höggradig kommersialism. En kommersialism som innebär upprättande av konstnärstävlingar så prestigefyllda att Salvador Dali ställt upp, tv-program dedikerade till klubben och museum som är det mest besökta i staden (fler besökare än Picassomuseet).³⁵

Det torde anses klarlagt att förändringen mot professionalism har sin största grund i att de sociala och ekonomiska förutsättningarna, typen av arbete och arbetsmönster samt de ökade möjligheterna att resa, har förändrats och tillåtit idrott att utvecklats till en kommersiell verksamhet från lokala områden.³⁶ Denna utveckling har även lett till diverse problem som exempelvis att kommersialismen trängt bort vissa traditionella värden inom idrotten, särskilt den sociala funktionen. Den ökade kommersialiseringen kan jämföras med vad utvecklingen har bidragit till i USA och deras proffsligor, där seriesystem är stängda och endast består av en division med privatägda företag som inte kan degraderas på grund av sina resultat

²⁹ Se Parrish, R. *Sports law and policy in the European Union*, s. 187.

³⁰ Jfr. Peterson, T. *En allt allvarigare lek*, s. 399.

³¹ Se Dagens Industri. *Malmö toppar pengallsvenskan*, 2003-03-29.

³² Se AIK och DIF:s hemsidor, www.aik.se/aikindex.html?/klubben/ekonomi_1999.html och www.dif.se/sidor/nyheter/nyheter.asp?action=view&id=5263&typ=1, 2006-11-01.

³³ Se Toms, N. *Ownership and control of sports clubs: The Manchester United football club "Buyout"*, s. 232 och Gardiner, S., Felix, A., James, M., Welch, R. och O'Leary, J. *Sports law*, s. 254.

³⁴ Se Gardiner, S., Felix, A., James, M., Welch, R. och O'Leary, J. *Sports law*, s. 284.

³⁵ Se Greenfield, S och Osborn, G. *Regulating Football*, s. 63.

³⁶ Se Greenfield, S. *The ties that bind: Charting contemporary sporting contractual relations*, s. 133.

och där klubbarnas huvudsakliga uppgift är att tjäna pengar åt sina ägare genom att underhålla publik och skapa försäljningstillfällen för sport- och klubbprodukter.³⁷

2.3 Fotbollens organisation och självreglering

Från slutet av andra världskriget till mitten av 1980-talet användes olika modeller för idrott i Europa, dels den östeuropeiska modellen där staten enhetligt reglerade idrotten, dels den delade västeuropeiska modellen, där handlingar verkställda av statliga och icke-statliga organisationer existerade vid sidan om varandra.³⁸ Numera används en enhetlig modell för idrott i Europa, den europeiska modellen för idrott. Modellen kännetecknas, dels utifrån att idrott leds utefter en icke-statlig organisationsform likt en pyramid struktur, där styrande förbund tagit den legala formen av olika associationer, dels utifrån att modellen är baserad på en öppen tävlingsmodell med uppflyttning/degradering av klubbar genom seriesystem. Andra karaktäristiska drag är självständighet ifråga om amatör och professionell idrott samt att allmännyttan prioriteras istället för vinst.³⁹

Den europeiska organisationsmodellen har traditionellt använts vid organiserandet av den moderna fotbollen för både amatörer och professionella idrottsutövare och innehar som ovan nämnt en pyramid struktur. Uppdelningen av pyramiden är starkt hierarkiskt ordnad med en världsomfattande association FIFA (Fédération Internationale de Football Association), bildad 1904, i toppen.⁴⁰ FIFA har över 200 medlemmar i form av nationella fotbollförbund, ett förbund per land, som lyder under en av de sex olika geografiska konfederationerna, som FIFA mer eller mindre delat upp efter världsdelarna.⁴¹ Konfederationerna för varje världsdel är styrda av FIFA:s regelverk och förordningar med en överlåten makt att organisera och utveckla fotbollen inom sitt respektive område. UEFA (Union des Associations Européennes de Football) är den europeiska konfederationen och består av medlemsförbund från ungefär femtio länder, därav SvFF (Svenska Fotbollförbundet), som förbundet sig i enlighet med konfederationens stadga att såväl iakttä UEFA:s stadga som dess regler och beslut.⁴²

Alla medlemsförbund i FIFA är genom sitt medlemskap skyldiga att tillförsäkra att FIFA:s och konfederationens stadgar, regler och beslut åtlids.⁴³ Trots att dessa inte är direkt tillämpliga på spelare utan skall ingå i de nationella förbundens stadgar, vilka ensamma kan tillämpa dem och reglera förhållandena mellan klubbar och spelare, som återfinns i botten av

³⁷ Se Miller, T, Lawrence, G, McKay, J och Rowe, D. *Globalization and sport*, s. 71ff och Weatherill, S. *Resisting the pressures of "Americanization": The influence of European Community Law on the "European Sport Model"*, s. 178.

³⁸ Skillnader för statens delaktighet förelåg mellan de nordliga och sydliga länderna i Västeuropa.

³⁹ Se Commission of the European Communities (1998), *The European Model of Sport*, Consultation Document of DG X.

⁴⁰ Se FIFA:s hemsida, www.fifa.com/en/history/history/0,1283,4,00.html, 2006-11-01.

⁴¹ Se Greenfield, S. och Osborn, G. *Regulating Football*, s. 43-44.

⁴² Se mål C-415/93 Bosman, p. 3-4.

⁴³ Se FIFA Statutes, art. 4.

pyramiden.⁴⁴ De nationella förbunden har i det stora till uppgift att organisera fotbollen i sina länder och arrangera nationella mästerskap, som är uppdelade i flera divisioner enligt de deltagande föreningarnas idrottsliga prestationer.⁴⁵ När det gäller svenska förhållanden reglerar SvFF, som består av alla klubbar i Sverige som i behörig ordning har upptagits som medlemmar i förbundet, genom sina stadgar mer exakt förutsättningarna för fotbollen inom Sverige. Även de nationella förbunden är uppdelade i underordnade eller subsidiära förbund, exempelvis Skånes Fotbollförbund, som har till uppgift att organisera fotbollen inom vissa sektorer eller områden.⁴⁶

FIFA och de sex olika konfederationerna har som främsta uppgift att utveckla fotbollen och marknadsföra den globalt sett i enlighet med dess värden, organisera sina egna internationella tävlingar (VM, EM, UEFA Champions League etc.), upprätta regler och kontrollera dess medlemsförbund genom att förhindra överträdelser av stadgarna. Associationen FIFA har även institutioner för att lösa tvister uppkomna inom ”fotbollsfamiljen”, det vill säga mellan konfederationer, klubbar, funktionärer och spelare.⁴⁷

Genom organisationsmodellens uppbyggnad upprätthålls ett monopol över marknaden, där en relativt självreglerande makt tillkommer de styrande parterna att reglera förhållandena inom fotbollen. Självregleringen och självständigheten för de styrande parterna, från utomstående inblandning, vid sidan om det reguljära samhället och staten, har bidragit till att den privata autonomin i en allt högre grad kunnat upprätthållas inom idrotten.⁴⁸

2.4 Rättssystemets tillämplighet på fotboll

Idrotten har under alla tider hävdat sin rätt till självbestämmande och har även till stor del varit relativt självreglerad, vilket även varit en speciell situation i jämförelse med stora delar av det övriga samhället.⁴⁹ Vanliga antaganden är att idrottens autonomi innebär att idrott och rättssystemet är två separata sfärer. Dels på grund av uppfattningen att idrott är en strävan efter glädje och njutning, där idrottens sociala relationer inte kan rekonstrueras enligt juridiska termer. Dels att rättens inverkan upplöser den goda administrationen inom idrotten, där egna ”interna förordningar” fungerar som ett parallellt rättssystem som rättfärdigar den idrottsliga särarten.⁵⁰

Ett tydligt faktum är dock att den professionella idrotten blir allt mer avhängig rättssystemet och dess normativa strukturer, vilket försvårar före-

⁴⁴ Se mål C-415/93 Bosman, p. 11 och Commission of the European Communities (1998), *The European Model of Sport*, Consultation Document of DG X.

⁴⁵ Se mål C-415/93 Bosman, p. 3-4.

⁴⁶ Se mål C-415/93 Bosman, p. 3-4.

⁴⁷ Se Backman, J. *Fotbollsfamiljens struktur och dess tvistelösning, och frågan om demokrati och monopol*, s. 60 och FIFA Statutes art. 4.

⁴⁸ Jfr. Foster, K. *How can sport be regulated?* s. 270, Backman, J. *Fotbollsfamiljens struktur och dess tvistelösning, och frågan om demokrati och monopol* och Lindqvist, B. *Idrotten och framtiden*.

⁴⁹ Jfr. Lindqvist, B. *Idrotten och framtiden*.

⁵⁰ Se Foster, K. *Developments in sporting law*, s. 108 och Foster, K. *How can sport be regulated?* s. 267.

ställningen om idrottens autonomi, som naturligtvis går hand i hand med idrottens professionella och kommersiella utveckling.⁵¹ Den ökade rättsliga interventionen inom idrotten, som den så länge varit befriad ifrån ur ett historiskt perspektiv, är ett tydligt bevis på idrottens stora betydelse i vårt moderna samhällsliv.⁵²

Det relativt nya fenomenet med rättssystemets, framförallt arbetsrättens, inblandning i idrottens, och i synnerhet fotbollens, självreglerade värld kan ses som en del av en process som varit för hand inom alla rättsliga områden.⁵³ Processen kommer och har redan skapat nya situationer för idrottens parter på såväl EG-rättslig som nationell nivå.⁵⁴

⁵¹ Se Carlsson, B. *Idrott och idrottsvetenskap i ett samhälls- och kulturvetenskapligt perspektiv*.

⁵² Se Gardiner, S., Felix, A., James, M., Welch, R. och O'Leary, J. *Sports law*, s. 1.

⁵³ Se Gardiner, S., Felix, A., James, M., Welch, R. och O'Leary, J. *Sports law*, s. 73.

⁵⁴ Se avsnitt 3 "EG-rätten och fotboll" och 4 "Svensk arbetsrätt och fotboll" för närmare redogörelse.

3 EG-rätten och fotboll

3.1 Inledning

EG-rätten ansågs länge inte vara applicerbar på idrott, och idrottsförbunden såg mer eller mindre sig själva som obundna av lagstiftning i och med sitt monopol och egna regelverk. Men i takt med att idrotten har förändrats⁵⁵ har de olika idrottsförbundens regelverk först och främst börjat ifrågasättas utifrån den viktiga grundprincipen om den fria rörligheten för personer och framförallt arbetskraftens fria rörlighet som garanteras genom EG-fördraget, som skall tillerkänna varje unionsmedborgares rättigheter och skyldigheter.

Den centrala regleringen för arbetskraftens fria rörlighet återfinns i art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget, vilken kan delas in i två huvudområden. Det första huvudområdet föreskriver ett diskrimineringsförbud, vars innebörd givits effekt av och preciserats i förordning nr 1612/68⁵⁶, som upprätthållits av EG-domstolen att täcka både direkt som indirekt diskriminering⁵⁷ samt blivit utvecklat att innefatta både horisontell och vertikal direkt effekt⁵⁸. Diskrimineringsförbudet stadgar att all diskriminering på grund av nationalitet är förbjuden samt att diskriminering angående sysselsättning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor skall avskaffas. Principen och stadgandet om icke-diskriminering har framförts som ett av de gemensamma värdena i det europeiska samhället och förordning nr 1612/68 mål, som EG-domstolen konsekvensenligt hävdade varit att förhindra medlemsstater från att behandla arbetstagare från andra medlemsstater i en diskriminerande anda, för att öka integrationen av unionsarbetstagare i medlemsstater.⁵⁹ Huvudområde nummer två fokuserar istället på de rättigheter unionsmedborgare har då de söker arbete, arbetar eller har arbetat i en medlemsstat.

Nedan kommer en redogörelse av idrottens utveckling inom EG-rättens tillämpningsområde att följa, i form av EG-domstolens praxis angående idrottsliga ärenden och vilka konsekvenser och tankegångar dessa fört med sig för hur idrott skall behandlas på gemenskapsnivå.

3.2 EG-rättens inverkan på idrotten

Startskottet från EG-domstolens sida kom i mitten av 1970-talet i och med målet Walrave och Koch mot Association Union Cycliste Internationale⁶⁰, där domstolen för första gången hade att avgöra huruvida professionella

⁵⁵ Se avsnitt 2.2 ”Fotbollens professionalisering och kommersialisering” för närmare redogörelse.

⁵⁶ Förordning (EEG) nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet.

⁵⁷ Se bl.a. mål C-15/69 Ugliola, mål C-152/73 Sotgiu, mål C-186/87 Cowan och mål C-266/95 Merino Garcia.

⁵⁸ Se mål C-281/98 Roman Angonese.

⁵⁹ Se Apap, J. *Freedom of Movement of Persons*, s. 35 och Nyström, B. *EU och arbetsrätten*, s. 196.

⁶⁰ Mål 36/74 Walrave & Koch.

idrottsutövare kunde falla in under EG-rättens tillämpningsområde och den fria rörligheten för arbetstagare. Målet i fråga handlade om huruvida en cykelklubbs regler kunde anses strida mot diskrimineringsförbudet i art. 6⁶¹, 48 och 59 (nuvarande art. 12, 39 och 49) i EG-fördraget.

EG-domstolen hade först och främst att avgöra ifall professionella idrottsutövare var att betrakta som arbetstagare, då principen om arbetskraftens fria rörlighet, art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget, inte aktualiseras om arbetstagarbegreppet inte är uppfyllt. Arbetstagarbegreppet inom EG-rättens område är av speciell gemenskapsrättslig betydelse och får inte definieras av de olika medlemsstaterna var för sig, utan skall istället tolkas entydigt inom hela gemenskapen.⁶² Det bör här påpekas att detta inte innebär att alla medlemsstater har likadana arbetstagarbegrepp, utan klassificeringen av arbetstagare av ren nationell karaktär är upp till medlemsstaterna själva att utforma. Detta görs genom nationell lagstiftning eller praxis, vilket innebär att arbetstagarbegreppen kan variera mellan de olika medlemsstaterna.⁶³ Genom EG-domstolens praxis föreligger vissa grundläggande kriterier som karaktäriserar ett anställningsförhållande inom EG-rättens område. Domstolen har slagit fast att personer skall utföra arbete för någon annans räkning, stå under arbetsledning samt att vederlag skall utgå för arbetet.⁶⁴ Domstolen har även uttalat att arbetstagarbegreppet skall tolkas vidsträckt i sin bemärkelse och inkludera alla former av anställning där en ekonomisk aktivitet utgörs, enligt art. 2 i EG-fördraget. Detta oavsett hur sysselsättningen rubriceras eftersom det enda som krävs är förekomsten av ett anställningsförhållande eller viljan att upprätta ett sådant, det vill säga inte endast vara reserverad för typiska heltidsanställda arbetstagare.⁶⁵

Vid frågan om vilka anställningsförhållanden som kan klassas som en ekonomisk aktivitet, enligt art. 2 i EG-fördraget, har EG-domstolen konstaterat att anställningen måste vara faktisk och reell och får inte vara av sådan karaktär att den enbart framstår som marginell eller accessorisk.⁶⁶

Utifrån utvecklingen som skett inom idrottsvärlden kunde EG-domstolen konstatera att professionella idrottsutövare var att innefatta i begreppet arbetstagare samt att diskrimineringsförbudet i art. 48 (nuvarande art. 39) hade direkt horisontell effekt inför nationella domstolar och var applicerbart på idrott under förutsättningen att det utgjorde en ekonomisk aktivitet enligt art. 2 i EG-fördraget.⁶⁷

Två år senare i fallet Donà⁶⁸ verifierade EG-domstolen sitt tidigare ställningstagande att all idrott kunde falla in under EG-rättens tillämpningsområde. Målet handlade om huruvida nationella fotbollsregler, som begränsar rätten att delta i fotbollsmatcher till att endast omfatta medborgare i den ifrågavarande staten, var förenliga med EG-rätten.

⁶¹ Art. 6 (nuvarande art. 12) är endast tillämplig då inte någon särskild annan EG-regel är tillämplig, se bl.a. mål C-193/94 Criminal Proceedings.

⁶² Se Nielsen, R. *EU-arbejdsret*, s. 127f och mål 53/81 Levin.

⁶³ Se Hartzell, L. *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, s. 86.

⁶⁴ Se mål 66/85 Lawrie-Blum.

⁶⁵ Se bl.a. mål 75/63 Hoekstra, mål 53/81 Levin och mål 66/85 Lawrie-Blum.

⁶⁶ Se mål 53/81 Levin, s. 1050, p. 17.

⁶⁷ Se mål 36/74 Walrave & Koch.

⁶⁸ Mål 13/76 Donà mot Mantero.

EG-domstolen uttalade i fallet att både hel- och halvprofessionella spelare var att betrakta som arbetstagare enligt den EG-rättsliga benämningen i art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget. Vilket torde innebära att en fotbollsspelare som utövar sin idrott/arbete för en klubb i en lägre division med en väldigt låg lön, med andra ord spelare som i vardagstal är att betrakta som amatör, kan falla in under art. 48 (nuvarande art. 39) tillämpningsområde under förutsättning att utövaren tillhandahåller sin arbetskraft mot betalning av klubben.⁶⁹ Antagandet ligger även i linje med EG-domstolens praxis, att personer som erhåller intäkter från avlönad sysselsättning omfattas av den fria rörligheten och diskrimineringsförbudet oavsett om intäkten är under existensminimum, så länge det rör sig om en genuin ekonomisk aktivitet.⁷⁰ Konsekvensenligt med arbetstagarbegreppet, skall en idrottsutövare som inte är avlönad av klubb eller av den enhet där han spelar inte betraktas som arbetstagare, även om utövaren erhåller vederlag som ett indirekt resultat av idrotten, exempelvis genom sponsorer.⁷¹

Angående frågan huruvida nationella begränsningar kunde anses vara förenliga med EG-rätten ansåg EG-domstolen att regleringar förvisso kunde vara förenliga om de uteslöt utländska spelare från deltagande i vissa matcher på grund av dess särskilda karaktär och innehåll, med andra ord regleringar som uteslutande rör idrotten som sådan. Den fria rörligheten för arbetstagare kan således aldrig bli tillämplig på restriktioner som begränsar landslag till sina egna medborgare på grund av dess särskilda karaktär och att det inte utgör en ekonomisk aktivitet, i enlighet med art. 2 i EG-fördraget.⁷² Att idrottsliga restriktioner inte kan anses falla in under den fundamentala rättigheten om arbetskraftens fria rörlighet har en naturlig förklaring. Principen måste alltid ses utifrån dess bakomliggande syfte, som aldrig har varit att ge individen en frihet att byta land, utan istället underlätta för företag att få arbetskraft. Detta innebär att arbetskraftens fria rörlighet alltid måste vara knutet till ett förhållande som utgör någon form av ekonomisk aktivitet.⁷³

Den EG-rättsliga interventionen inom idrotten kom att fortsätta och 1995 kom en nya era att börja för professionella idrottsutövare i och med Bosman-domen⁷⁴, då den professionella fotbollsspelaren Jean-Marc Bosman utmanade de stora fotbollsorganisationernas, bland annat UEFA, regelverk och självstyre. Domen ifråga är kanske det mest uppmärksammade idrottsärendet i världen hittills, vilken har kommit att förändra de professionella idrottsutövarnas rättigheter radikalt.

⁶⁹ Se Beloff, M. J., Kerr, T. och Demetron, M. *Sports law*, s 73ff.

⁷⁰ Se mål 139/85 Kempf.

⁷¹ Se Beloff, M. J., Kerr, T. och Demetron, M. *Sports law*, s. 73ff.

⁷² Se mål 13/76 Donà mot Mantero, s. 1340, pp. 12-14.

⁷³ Se Nyström, B. *EU och arbetsrätten*, s. 112.

⁷⁴ Se mål C-415/93 Bosman och avsnitt 3.3 "Bosman" för närmare redogörelse.

3.3 Bosman

Bakgrunden till detta uppmärksammade mål var att den belgiska professionella fotbollsspelaren Jean-Marc Bosman önskade att byta klubb efter att hans kontrakt med sin dåvarande klubb löpt ut. Bosman innehade ett två års kontrakt med en ungefärlig månadslön på 120,000 belgiska franc med klubben Royal Club Liégeois SA. Kort innan hans kontrakt löpte ut under våren 1990 blev Bosman erbjuden ett nytt kontrakt som varade under ett år med, 30,000 franc i månadslön, den lägsta lönen en klubb kunde erbjuda enligt URBSFA:s⁷⁵ (Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL) regler. Bosman vägrade att skriva på det nya kontraktet och blev som följd placerad på klubbens transferlista.⁷⁶

Bosman kom att starta en process i den nationella belgiska domstolen som följd av en misslyckad övergång till den franska klubben US Dunkerque. Då Royal Club Liégeois SA tvivlat på US Dunkerques soliditet och inte meddelat URBSFA att skicka det nödvändiga transfercertifikatet till FFF⁷⁷ (Fédération française de football). Den nationella belgiska domstolen begärde i sin tur ett förhandsavgörande⁷⁸ från EG-domstolen.⁷⁹ Den nationella domstolen i Belgien ställde följande frågor:

”Skall artiklarna 48, 85 och 86 (numera art. 39, 81 och 82 i EG-fördraget) i Romfördraget av den 25 mars 1957 tolkas så att de innebär ett förbud mot att

- en fotbollsförening kan kräva och uppbära betalning av en summa pengar i samband med att en av dess spelare, vars kontrakt har löpt ut, anställs av en ny förening, och att
- nationella och internationella idrottssammanslutningar eller idrottsförbund i sina respektive regler kan föreskriva bestämmelser genom vilka tillträdet till de tävlingar som de anordnar begränsas vad anser utländska spelare som är medborgare i en av medlemsstaterna i Europeiska gemenskapen?”⁸⁰

3.3.1 EG-domstolen

EG-domstolen började med att konstatera att idrottsutövande kunde falla in under EG-fördragets tillämpningsområde under förutsättning att det utgör en ekonomisk aktivitet, inom art. 2 mening i fördraget. Med beaktande av praxis⁸¹ ansåg domstolen att professionella och halvprofessionella fotbollsspelare som förvärvsarbetar eller tillhandahåller tjänster mot betalning var att betrakta som en ekonomisk aktivitet. Domstolen konstaterade att tillämpningsområdet för art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget var uppfyllt i och med att situationen inte var att bedöma som en ren nationell karaktär,

⁷⁵ Belgiska Fotbollförbundet.

⁷⁶ Se Blanpain, R. *The Bosman case*, s. 6 och mål C-415/93 Bosman, s. 4945, pp. 42-43.

⁷⁷ Franska Fotbollförbundet.

⁷⁸ Art. 234 (tidigare art. 177) i EG-fördraget.

⁷⁹ Se mål C-415/93 Bosman, s. 4945-48, pp. 44-53.

⁸⁰ Se mål C-415/93 Bosman, s. 4948, p. 53.

⁸¹ Se mål 36/74 Walrave & Koch och mål 13/76 Donà mot Mantero.

vilket är ett krav enligt praxis⁸², eftersom Bosman ville fortsätta sin professionella karriär i en annan medlemsstat.⁸³

Inledningsvis förklarade även EG-domstolen att art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget om den fria rörligheten för arbetstagare, som utgör en grundläggande frihet inom gemenskapens system, är tillämplig på regler som har utfärdats av idrottsförbund. Idrottsförbundens regler ansågs inte heller genom subsidiaritetsprincipen vara nödvändiga för att säkerställa föreningsfrihet och privata förbunds självständighet, vad gäller antagande av idrottsregler som inskränker utövandet av de rättigheter som EG-fördraget för med sig för individerna.⁸⁴

Regleringen att professionella fotbollsspelare som är medborgare i en medlemsstat vid utgången av kontraktet med en klubb endast kunde anställas av en klubb i en annan medlemsstat, om den sistnämnde betalade den tidigare föreningen en ersättning för övergången, kunde ej anses vara förenlig med art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget. Reglernas förenlighet skulle kunna bedömas annorlunda om det bakomliggande syftet var legitimt och berättigat av tvingande skäl med hänsyn till allmänintresse samt att förverkligandet av syftet kunde säkerställas genom tillämpning av regler som inte skulle gå utöver vad som är nödvändigt, i enlighet med proportionalitetsprincipen, för att uppnå själva syftet.⁸⁵

Domstolen medgav, med beaktande av den sociala betydelse som idrottsverksamheten och särskilt fotbollen har inom gemenskapen, att legitima syften kunde föreligga. Bland annat genom att upprätthålla en idrottslig jämvikt genom att bevara en viss grad av lika möjlighet och osäkerhet kring resultat.⁸⁶

Beträffande den nationella domstolen i Belgiens andra fråga, angående nationalitetsklausuler, har de nationella fotbollförbunden sedan 1960-talet innehaft regler som begränsar möjligheterna att anställa spelare av utländsk nationalitet. Under början av 1990-talet antog UEFA den så kallade ”3+2-regeln”, den i målet ifrågasatta regleringen. Regleringen möjliggjorde för nationella förbund att begränsa klubbar till att dels endast låta tre stycken utländska spelare delta i en match i första divisionen i deras nationella mästerskap. Dels i match kunna använda sig av ytterligare två utländska spelare som under en oavbruten period om fem år, varav tre som junior, har spelat i det land där det berörda nationella förbundet återfinns.⁸⁷

EG-domstolen gjorde i denna fråga bedömningen att det inte spelade någon avsevärd roll att nationalitetsklausulerna inte rörde det egentliga anställningsförhållandet utan endast klubbars möjligheter att använda sig av spelare i matcher. Konstaterandet skedde utifrån argumentet att det var uppenbart att det huvudsakliga syftet med professionella fotbollsspelares verksamhet var att delta i matcher och att den ovannämnda regeln som begränsade spelares medverkan även bidrog till att spelares anställningsmöjligheter begränsades. Regleringen var att bedöma som en direkt diskriminering då

⁸² Se bl.a. mål 175/78 Saunders, mål 180/83 Moser och mål C-332/90 Steen.

⁸³ Se Blanpain, R. *The Bosman case*, s. 10-15 och mål C-415/93 Bosman, s. 5062-5068.

⁸⁴ Se mål C-415/93 Bosman, s. 5062-5067.

⁸⁵ Se mål C-415/93 Bosman, s. 5068-5073.

⁸⁶ Se mål C-415/93 Bosman, s. 5071, pp. 106-107.

⁸⁷ Se mål C-415/93 Bosman, s. 5049-5050, pp. 25-27.

den försatte spelare från andra medlemsstater i en mer ofördelaktig position vid anställning i jämförelse med spelare som är medborgare i medlemsstaten.⁸⁸

EG-domstolens svar till den nationella domstolen i Belgien, Liège, var att reglerna i dessa frågor inte var förenliga med EG-rätten och att de lagligen var utan kraft och verkan och därför icke-existerande.⁸⁹

3.3.2 Konsekvenser av domen

När Bosman-domen föll 1995 blev de flesta inom idrottsvärlden överraskade och trodde att resultatet skulle drabba idrotten hårt.⁹⁰ Så här i efterhand kan det konstateras att oron var relativt obefogad, då risken var liten att fotbollsklubbar skulle vara mindre benägna att träna och utbilda spelare om spelaren kunde lämna klubben gratis inom en osäker framtid. Skulle en klubb avveckla att träna sina talanger skulle de, som vilket annat företag som helst, tillsist gå under, eftersom alla arbetsgivare har ett behov av att träna upp sina anställda för att kunna dra största möjliga nytta av dem i sin rörelse.⁹¹ Efter regeländringen har spelare som tidigare kommit att byta förening under sin kontraktstid så att övergångsersättningar utbetalas. Övergångsersättningarna under kontraktstid kan likställas med ett skadestånd betalat av tredje part relaterat till ett förtida avbrytande av ett kontraktsförhållande eller en ersättning för kostnader, träning och utveckling, som den föregående klubben haft för utövaren. En direkt konsekvens av Bosman-domen är att föreningar i allt större utsträckning strävar efter att ingå spelaravtal med så lång bindningstid som möjligt, för att öka sina chanser att kunna erhålla en övergångsersättning för en spelare vid en eventuell försäljning.⁹²

I Bosman-domen lämnades frågorna om övergångar inom samma stat och för icke-unionsmedborgare obesvarade. Vid tillfället skulle en betalning för en kontraktslös spelare som gör en övergång från franska Olympic Lyon till engelska Blackburn Rovers vara utan verkan, medan en liknande övergång från engelska Leeds United till engelska West Ham fortfarande rådde en oklarhet över hur man skulle tolka. Anledningen till att dessa båda frågor lämnades utanför domen kan förklaras genom tillämpningsområdet av art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget, vilket är begränsat till unionsmedborgare och en konkret gränsöverskridande situation inom unionen. Detta innebär att ett land kunde upprätthålla ett krav på övergångsersättningar för egna medborgare när dessa var kontraktslösa och flyttade inom den egna staten, genom en sorts omvänd diskriminering.⁹³ I mars 1997 kom denna gråzon inom fotbollen att regleras genom att FIFA annonserade

⁸⁸ Se mål C-415/93 Bosman, s. 5074, p.120 och Blanpain, R. *The Bosman case*, s. XVI.

⁸⁹ Se Blanpain, R. *The Bosman case*, s. 31-34.

⁹⁰ Se Backman, J. *Idrottsjuridisk rättsfallsamling – med kommentarer och lästips*, s. 257 och Ds 1997:27, s.110f.

⁹¹ Se Weatherill, S. *Resisting the pressures of “Americanization”: The influence of European Community Law on the “European Sport Model”*, s. 166.

⁹² Jfr. Malmsten, K. *Övergångsersättningar*, s. 81.

⁹³ Jfr. Bernitz, U. *Europarättens grunder*, s. 245-246, mål C-370/88 Marshall och mål C-175/78 Saunders.

att kompensationsavgiften inte längre skulle upprätthållas mellan klubbar för kontraktslösa spelare oavsett om övergången var av nationell eller internationell karaktär.⁹⁴ Men den tvingade omregleringen av transfer-systemet har inte kommit att påverka alla kontraktslösa spelare, då en utbildningsersättning för spelare under 23 år måste betalas vid övergångar till klubben som tränat och utvecklat spelaren. Systemet kan komma att förändras inom en snar framtid, då tio spelarföreningar för närvarande är part i ett mål i Danmark angående utbildningsersättning för kontraktslösa spelare. Argumentationen bygger på dess oförenlighet med den fria rörligheten för arbetstagare då spelare under 23 år kommer i en mer ofördelaktig position vid anställningsmöjligheter.⁹⁵

3.3.3 Ytterligare begränsning angående användande av nationalitetsklausuler

Under 2003 och 2005 kom EG-domstolen att utöka Bosman-domens förbud angående användande av nationalitetsklausuler till att innefatta vissa spelare från icke-medlemsstater genom Kolpak-⁹⁶ och Simuntenkov-⁹⁷domen.

De båda målens hänskjutande frågor till EG-domstolen var i hög grad jämförbara med varandra. Målen i fråga rörde tolkningen av art. 38.1 i ett associeringsavtal⁹⁸ mellan Europeiska gemenskapen och deras medlemsstater och Republiken Slovakien, samt art. 23.1 i ett partnerskaps- och samarbetsavtal mellan Europeiska gemenskapen och deras medlemsstater och den Ryska federationen. Båda artiklarna rörde en tolkningsfråga huruvida en bestämmelse antagen av ett idrottsförbund i en medlemsstat, enligt vilka klubbar vid serie- eller cupmatcher endast fick använda sig av ett begränsat antal spelare från tredje länder som inte är parter i EES-avtalet, var tillämpliga på en professionell idrottsutövare med slovakisk respektive rysk nationalitet som lagligen var anställd av en klubb i medlemsstaten.⁹⁹

Vid EG-domstolens tolkning huruvida de båda avtalen med den Europeiska gemenskapen kunde anses inneha direkt effekt, hänvisade domstolen till sin fasta rättspraxis¹⁰⁰ och konstaterade att bestämmelserna var klara och precisa skyldigheter angående diskriminering samt att fullgörandet eller verkningarna inte heller var beroende av någon ytterligare rättsakt. Domstolen konstaterade att den icke-diskrimineringsprincip som fastslås i art. 38.1 respektive 23.1 i de båda avtalen med den Europeiska gemenskapen har direkt effekt som inte heller kunde motsägas av avtalens syfte och art, vilket innebär att samtliga enskilda på vilka avtalen och

⁹⁴ Se McArdle, D. *From boot money to Bosman*, s. 46-48.

⁹⁵ Se *Players unions in court case in Denmark against transfer system*, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=14664, 2006-11-01.

⁹⁶ Mål C-438/00 Kolpak.

⁹⁷ Mål C-265/03 Simuntenkov.

⁹⁸ Även kallat Europaavtalet.

⁹⁹ Se mål C-438/00 Kolpak, p. 21 och mål C-265/03 Simuntenkov, p. 15.

¹⁰⁰ Se bl.a. mål C-63/99 Gloszczuk.

artiklarna är tillämpliga kan åberopa sin rätt vid domstol i värdmedlemsstaterna.¹⁰¹

I Kolpak-domen konstaterade EG-domstolen vidare i jämförelse med tidigare praxis på området att bestämmelserna som begränsar antalet professionella spelare som får delta i vissa tävlingar utgör förbjuden diskriminering som inte kunde rättfärdigas på idrottsliga grunder enligt associeringsavtalet.¹⁰² Domstolen fastställde att regeln som begränsade antalet professionella spelare från Slovakien som får användas vid nationellt tävlingsspel rörde anställningsförhållanden i den mening som avses i art. 38.1. Detta genom att den hade en direkt inverkan på huruvida en professionell slovakisk idrottsutövare kunde delta i tävlingsspel eller inte. Domstolen påpekade vidare att diskrimineringsförbudet endast gällde ifråga om arbetsförhållanden, avlöning och uppsägning av slovakiska arbetstagare som i likhet med Kolpak, redan lagligen var anställd i en medlemsstat.¹⁰³

I Simuntenkov-domen använder sig EG-domstolen av Kolpak-domen som en jämförelse och konstaterar att art. 23.1 i partnerskapsavtalet har en nästintill identisk lydelse med art. 38.1 i associeringsavtalet. Den enda märkbara skillnaden i lydelsen mellan de båda bestämmelserna består i användningen av orden att ryska medborgare inte skall behandlas diskriminerande på grund av sitt medborgarskap i jämförelse med orden arbetstagare av slovakisk nationalitet skall behandlas utan diskriminering på grund av nationalitet. Domstolens fortsatta resonemang löd att det var utan betydelse att artikeln i avtalet endast var tillämpligt ifråga om arbetsförhållanden, lön eller uppsägning och inte omfattade rätten att påbörja en anställning.¹⁰⁴ Domstolen meddelade att det inte fanns något hinder för att överföra tolkningen från Kolpak-domen och fastställde följaktligen, i likhet med Bosman- och Kolpak-domen, att nationalitetsgrundade restriktioner som begränsar professionella spelares huvudverksamhet och som inte är motiverade av rent idrottsliga skäl ej kan anses vara förenliga med EG-rätten och avtalet.¹⁰⁵

Sammantaget har domarna i de ovannämnda målen lett fram till ett förtydligande att art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget även innefattar icke-unionsmedborgare, där personen ifråga lagligen är anställd i en medlemsstat under förutsättning att deras hemland har skrivit på ett associerings- eller partnerskapsavtal med gemenskapen som inkluderar en viss icke-diskrimineringsklausul eller artikel.

3.4 Idrottspositiv utveckling?

EG-rättens inverkan och involvering i idrott har sin största förklaring i den professionella och kommersiella utvecklingen som skett inom

¹⁰¹ Se mål C-438/00 Kolpak, pp. 24-30 och mål C-265/03 Simuntenkov, p. 21.

¹⁰² Jfr. mål C-415/93 Bosman.

¹⁰³ Se mål C-438/00 Kolpak, pp. 42-45.

¹⁰⁴ Se mål C-265/03 Simuntenkov, p. 34.

¹⁰⁵ Jfr. mål C-415/93 Bosman, s. 5076-5078, pp. 128-137 och mål C-438/00 Kolpak, pp. 54-56.

idrottsvärlden.¹⁰⁶ De första idrottsrelaterade rättsfallen (Walrave & Koch, Donà och Bosman) inom EG-rätten visar på ett tydligt växande förhållande mellan parterna, främst utifrån idrottens tolkning av den fria marknaden och den fria rörligheten. Efter Bosman-domen kom ett mer pragmatiskt förhållningssätt att utvecklas till hur idrott skall behandlas inom EG-rätten, som förde med sig en politisering av förhållandet med den fria rörligheten och idrottens särart. Genom idrottens utveckling, kommersialisering och den rättsliga interventionen samt politiska diskussioner, har nya förhållningssätt och tankegångar kring modeller angående hur den idrottsliga marknaden skall bedömas utifrån EG-rätten uppkommit. Här har två teorier som är mer eller mindre motpoler till varandra vuxit sig starka, ”The single market model”, även kallad ”The pure market model” och ”The socio-cultural model”¹⁰⁷

”The single market model” tar sin utgångspunkt i tankegångar kring den gemensamma och fria marknaden, med upprätthållande av de fyra friheterna, i vilken idrott skall betraktas som vilken ekonomisk verksamhet och industri som helst, där pengar kommer före idrottslig framgång. Denna utgångspunkt har sin förklaring främst i idrottens kommersialisering, särskilt fotbollen, vilken bidragit till att olika legala omvandlingar av klubbar till aktiebolag.¹⁰⁸ ”The socio-cultural model”, följer istället en mer politisk policy där argument framkommer för att sport och idrottsliga värderingar ska vara dominerande över ekonomiska vinstintressen och undantagas helt från EG-rätten. Argumenten följer av att idrott och rätten är två separata pooler, där rätten verkar på ett helt oförenligt sätt för idrotten, eftersom idrott till största del, dess särart, uppfyller en social, kulturell, utbildande och fysisk funktion i samhället.¹⁰⁹

De båda teorierna har riktats enskild kritik emot. ”The single market model” kritiseras dels utifrån att idrott inte är en fri marknad med tanke på dess former av monopol. Dels utifrån att teorin som sig tenderar att eliminera de svagaste ekonomiska enheterna, vilket inte idrott torde kunna tolerera alltför länge eftersom idrotten i sig kräver en god konkurrens mellan klubbar och spelare med nästintill likvärdig klass. ”The socio-cultural model” anses bristfällig då kommersialiseringen av idrotten har underminerat den idrottsliga anatomin.¹¹⁰

Den EG-rättsliga bedömningen av idrott har vid ett flertal tillfällen diskuterats, och utmynnat i icke-bindande deklARATIONER och rapporter, så kallad soft law, som exempelvis Amsterdam- och Nicedeklarationen samt Helsingfors-rapporten. Amsterdamdeklarationen uppkom efter ett misslyckat försök att fördragsreglera idrott i samband med den mellanstatliga Regeringskonferensen (Inter Governmental Conference) i Amsterdam 1997.¹¹¹ Konferensen enades däremot om en förklaring om idrott,

¹⁰⁶ Se Parrish, R. *Sports law and policy in the European Union*, s. 9.

¹⁰⁷ Se Parrish, R. *Sports law and policy in the European Union*, s. 61-62 och Foster, K. *How can sport be regulated?* s. 268-270.

¹⁰⁸ Jfr. Foster, K. *How can sport be regulated?* s. 268-271.

¹⁰⁹ Se Parrish, R. *Sports law and policy in the European Union*, s. 6.

¹¹⁰ Se Foster, K. *How can sport be regulated?* s. 269 och Parrish, R. *Sports law and policy in the European Union*, s. 24.

¹¹¹ Se Ds 2001:54, s. 75.

Amsterdamdeklarationen, som bifogades till Amsterdamfördraget med följande lydelse:

”Konferensen betonar idrottens sociala betydelse, särskilt för att skapa identitet och gemenskap människor emellan. Konferensen uppmanar därför Europiska Unionens organ att beakta synpunkter från idrottsammanslutningar när det gäller viktiga frågor som rör idrott. I samband därmed bör särskilt uppmärksamhet ägnas det som är särskilt kännetecknande för amatöridrotten.”¹¹²

I Helsingfors-rapporten¹¹³ från 1999, som kan betraktas som ett ramverk för hur EG-rätten skall appliceras på idrott, presenteras EU:s första försök att samordna den fria marknaden med den sociokulturella policyn inom idrott, trots att EU inte har någon legal kompetens att utveckla en policy för idrott.¹¹⁴ Rapporten ger nya förhållningssätt till idrotten, då anspråk görs för att vilja upprätthålla de traditionella värdena inom idrotten samtidigt som den vill assimilera idrotten till en förändrad ekonomisk och rättslig omgivning. Med tanke på sammanblandningen av den fria marknaden och den sociokulturella modellen torde idrott bli behandlad på ett avskilt sätt jämfört med andra ekonomiska sektorer inför EG-rätten.¹¹⁵

I rapporten görs även ett försök att skilja mellan rena idrottsliga regleringar och situationer, som inte skall vara tillämpliga på EG-rätten, med kommersiella regleringar och situationer, där EG-rätten är tillämplig. Denna särskiljning är inte alltid alltför enkel att göra, då även idrotten som sådan måste beaktas vid rent kommersiella situationer.¹¹⁶ Den Europeiska kommissionen gör här diverse spekulationer i vilka förfaranden som kan komma att undantagas från konkurrensreglerna. Godtagbara undantag som exempelvis nämns är avtal mellan professionella klubbar eller beslut som deras förbund fattat, som i praktiken syftar till att uppnå eller upprätthålla jämvikt mellan klubbar genom att bevara en viss idrottslig jämställdhet och osäkerhet kring resultat. Samtidigt understryks att dessa förfaranden måste beakta andra bestämmelser i EG-fördraget, som den fria rörligheten för arbetstagare.¹¹⁷

Genom Nicedeklarationen, från 2000, erkänner Europarådet att gemenskapen inte har några direkta befogenheter inom det idrottsliga området, men att gemenskapen trots allt måste beakta idrottens särart vid olika fördragsbestämmelser.¹¹⁸

Ett år efter Helsingfors-rapporten meddelade EG-domstolen två domar, *Deliège*¹¹⁹ och *Lehtonen*¹²⁰, som har kommit att förtydliga den allmänna rättsordningens förhållande till idrottsliga överväganden. De handlar, likt

¹¹² Deklaration Nr. 29, Amsterdamfördraget (1997).

¹¹³ KOM (1999) 644, 1.12.1999.

¹¹⁴ Se Parrish, R. *Sports law and policy in the European Union*, s. 16.

¹¹⁵ Se Parrish, R. *Sports law and policy in the European Union*, s. 19-20.

¹¹⁶ Jfr. Parrish, R. *Sports law and policy in the European Union*, s. 16-18 och 76-77.

¹¹⁷ Se Ds 2001:54, s. 83-88.

¹¹⁸ Se Ordförandeskapets slutsatser, Nice (2000), bilaga IV.

¹¹⁹ Se mål C-51/96 *Deliège*.

¹²⁰ Se mål C-176/96 *Lehtonen*.

Bosman-domen¹²¹, om den fria rörligheten för professionella idrottsutövare och särskiljandet av sportsliga respektive ekonomiska aktiviteter.

3.4.1 Deliège

Målet Deliège handlar om den belgiska professionella judoutövaren Christelle Deliège önskan att delta i en internationell kvalificeringstävling trots att hon inte blivit uttagen av sitt nationella förbund. Tävligen som gav upphov till målet var en så kallad kategori A-tävling, vilket innebar att den verkade som ett led i ett kval till de olympiska spelen. Vid kategori A-tävlingar föreskrev det Europeiska judoförbundet kvoter för antalet deltagare från varje nationellt förbund, som i sin tur hade ensamrätt att anmäla sina idrottsutövare, med det formella kravet att det endast handlade om medlemmar från det aktuella nationella förbundet. Det belgiska judoförbundet valde att inte ta ut Deliège med motivering att hon var odisciplinerad och dessutom inte räckte till i den idrottsliga konkurrensen.¹²²

Frågan EG-domstolen erhöll av den belgiska domstolen för ett förhandsavgörande, var om förenligheten med EG-fördraget var uppfyllt när den som är eller vill bli professionell eller halvprofessionell idrottsutövare, ska ha tillstånd eller uttagits av sitt nationella förbund för att kunna delta i internationella tävlingar i vilken deltagande begränsas genom nationella kvoter eller motsvarande uttagningar.¹²³

EG-domstolen påminde ännu en gång att utövandet av idrott kan falla in under gemenskapsrätten för såvitt den utgör en ekonomisk verksamhet, enligt art. 2 i EG-fördraget, samt att rent idrottsliga restriktioner som begränsar utländska spelare från vissa matcher, såsom ifråga om landskamper, inte står i strid med den fria rörligheten för personer. Den aktuella situationen och de uttagningsregler som var för hand i målet avsåg inte matcher mellan landslag och ansågs följaktligen vara tillämpligt på artiklarna i EG-fördraget. EG-domstolen förklarade vidare att det var upp till den nationella domstolen att fastställa och bedöma de faktiska omständigheterna i målet och påtalade samtidigt att artiklarna 2 och 59 (nuvarande art. 2 och 49) i EG-fördraget fastställer tillämpningsområdet för en av de grundläggande friheterna som garanteras genom fördraget och att de därför inte kan tolkas restriktivt.¹²⁴

Efter denna inledande förklaring valde domstolen att behandla den aktuella situationen såsom den skulle bedömas om den var att betrakta som en ekonomisk verksamhet enligt art. 2 i EG-fördraget. EG-domstolen gjorde här bedömningen och konstaterade att uttagningsreglerna trots att det oundvikligen begränsade antalet deltagare i en turnering inte kunde anses strida mot friheten att tillhandahålla tjänster, eftersom dessa begränsningar, genom uttagningskriterier och kvoter, var ofrånkomliga vid ett genom-

¹²¹ Se mål C-415/93 Bosman.

¹²² Se mål C-51/96 Deliège, s. 2601-2603.

¹²³ Se mål C-51/96 Deliège, s. 2605, p. 16.

¹²⁴ Se mål C-51/96 Deliège, s. 2615-2617.

förande av en internationell tävling på högre nivå.¹²⁵ Vidare förklarade domstolen att det ankom på de berörda organisationerna att utfärda lämpliga regler och genomföra uttagningar med tillämpning av dessa, med ett påtalande att de inte kunde medföra att ett antagande av ett system som visar sig gynna en kategori idrottsutövare framför en annan kategori utgör en begränsning av friheten att tillhandahålla tjänster.¹²⁶

EG-domstolens slutsats var att en bestämmelse som kräver att den som är eller vill bli professionell eller halvprofessionell idrottsutövare, innehar ett tillstånd eller tagits ut av sitt nationella förbund för att kunna delta i en internationell idrottstävling på hög nivå, var förenlig med EG-rätten. Regleringen utgjorde inte i sig en begränsning av friheten att tillhandahålla tjänster vilken är förbjuden enligt EG-fördraget, under förutsättningen att bestämmelsen ifråga är ofrånkomlig för att kunna organisera en sådan tävling.¹²⁷

3.4.2 Lehtonen

Fallet Lehtonen, har en klar beröringspunkt med Bosman-domen¹²⁸ då det, handlar om den finska basketspelaren Jyri Lehtonens möjligheter att delta i tävlingsverksamhet för sin arbetsgivare och dennes möjlighet att utnyttja honom som arbetstagare. Under säsongen 1995/96 spelade Lehtonen i den finska mästerskapsserien och anställdes i slutet av denna serie, den 3 april 1996, av Castors Braine för att delta i slutskedet av den belgiska mästerskapsserien. Castors Braine använde sig två gånger av Lehtonen i sin laguppställning till match och bestraffades båda gångerna med schablonmässiga förluster på grund av att de använde sig av en spelare i strid med det internationella basketförbundets regler om övergångar.¹²⁹

Frågan som ställdes till EG-domstolen för ett förhandsavgörande gällde om art. 6 och 48 (nuvarande art. 12 och 39) i EG-fördraget utgör hinder för att tillämpa regler som i en medlemsstat har utfärdats av idrottsförbund. Där regleringen förbjuder användandet av en professionell idrottsutövare som är medborgare i en medlemsstat, om han anställts efter ett visst utsatt datum.¹³⁰

EG-domstolen konstaterade att idrottsutövandet ifråga var att bedöma som en ekonomisk verksamhet eftersom en sådan basketspelare som Lehtonen skall betecknas som arbetstagare i den mening som avses i art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget. EG-domstolen hade nu att pröva huruvida de regler och frister för spelarövergångar som avses i målet utgjorde ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare.¹³¹

EG-domstolen ansåg att de förekommande övergångsreglerna med tidsfrister utgjorde ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare. Att reglerna inte rörde själva anställningen, utan att endast medverkan i matcher begränsades, förändrade inte bedömningen. Eftersom deltagandet i matcher

¹²⁵ Se mål C-51/96 Deliège, s. 2618-2619, p. 64.

¹²⁶ Se mål C-51/96 Deliège, s. 2619, pp. 66-67.

¹²⁷ Se mål C-51/96 Deliège, s. 2620, p. 69.

¹²⁸ Jfr. mål C-415/93 Bosman.

¹²⁹ Se mål C-176/96 Lehtonen, s. 2721-2722, pp. 12-13.

¹³⁰ Se mål C-176/96 Lehtonen, s. 2723-2724, p. 18.

¹³¹ Se mål C-176/96 Lehtonen, s. 2728, p.32 och s. 2732, p. 47.

utgör det väsentliga syftet med en professionell idrottsutövares verksamhet, var det uppenbart att regeln även begränsade idrottsutövares möjlighet till anställning.¹³² Vidare förklarade EG-domstolen att begränsningar av den fria rörligheten för arbetstagare dock kan vara förenlig med EG-rätten om dessa är berättigade av ren idrottslig hänsyn. EG-domstolen gjorde bedömningen att seriens förlopp och jämförbarhet av olika klubbars resultat skulle äventyras om sena spelarövergångar tilläts, vilket utgjorde en risk för att den idrottsliga utgången skulle avgöras genom att spelare binds till klubbar vid avgörande matcher.¹³³

EG-domstolen konstaterade härav att övergångsreglerna utgjorde ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare men att restriktionerna från idrottsförbund, genom hänvisning till Bosman-domen¹³⁴, kunde vara berättigade för att säkerställa att idrottstävlingar äger rum på ett tävlingsmässigt korrekt sätt, förutsatt att dessa restriktioner inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade syftet. Angående att övergångsreglerna inte var dem samma för spelare från ett förbund inom den europeiska zonen som för spelare etablerade utanför denna zon, påtalade EG-domstolen att det ankom på den nationella domstolen att pröva huruvida en sådan särbehandling var berättigad av objektiva skäl som endast berör idrotten som sådan.¹³⁵

EG-domstolen fann mot bakgrund av det som redogjorts för i målet ”att art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget utgjorde ett hinder för att tillämpa regler som i en medlemsstat har utfärdats av idrottsförbund och enligt vilka en basketförening i matcher i den nationella mästerskapsserien inte får använda spelare från andra medlemsstater om spelarövergången har ägt rum efter ett visst datum, när detta datum infaller tidigare än det datum som gäller för övergång av spelare från vissa tredje länder, försåvitt en sådan särbehandling inte är berättigad av objektiva skäl som endast berör idrotten som sådan eller som beror på skillnader mellan den situation som en spelare från ett förbund inom den europeiska zonen befinner sig i respektive den situation som spelare från ett förbund som inte tillhör nämnda zon befinner sig i.”¹³⁶

3.5 Delanalys fotbollsspelares rättigheter

EG-domstolens rättsliga inblandning i idrott visar redan i dess begynnelse att professionella eller halvprofessionella fotbollsspelare är att betrakta som arbetstagare i EG-rättslig mening och att rätten är tillämplig på regler som idrottsförbund utfärdar. De inledande rättsliga interventionerna, genom domarna Walrave & Koch och Donà, visar även att inskränkningar av de fundamentala rättigheterna om fri rörlighet och icke-diskriminering, enligt art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget, endast kan komma ifråga vid icke-kommersiella begränsningar eller idrotter, som exempelvis vid idrotts-

¹³² Se mål C-176/96 Lehtonen, s. 2733, p. 50.

¹³³ Se mål C-176/96 Lehtonen, s. 2733-2734, pp. 53-54.

¹³⁴ Se mål C-415/93 Bosman, s. 5071, p. 104.

¹³⁵ Se mål C-176/96 Lehtonen, s. 2734-2735, pp. 56-59.

¹³⁶ Se mål C-176/96 Lehtonen, s. 2734-2735, p. 60.

lig reglering, landslag och barn- och ungdomsidrott. När Bosman-domen meddelades kom flera av idrottens regler för hur idrottsverksamhet skall bedrivas att underkännas. Detta medförde att ett större likställande av professionella fotbollsspelare med vanliga arbetstagare skapades, då diskriminerande villkor och bundenhet till arbetsgivare utan kontrakt underkändes. Domen upplevdes som ett intrång i idrottsorganisationernas självreglerade värld, trots att den var relativt logisk och förutsägbar med tanke på idrottens ekonomiska villkor och dess likhet med arbetslivet i övrigt.

Efter Bosman-domen blev det uppenbart att idrott hade svårt att passa in i EG-rätten, vilket bidrog till att ett mer pragmatiskt förhållningssätt kom att utvecklas för hur idrott skulle behandlas inom EG-rätten, med teorier som ”The single market model” och ”The socio-cultural model”. Vid beaktande av den tidiga praxis, Walrave & Koch, Donà och Bosman, som återfinns på området torde förespråkarna för ”The single market model” varit institutionellt starka, vilket bidragit till att idrotten präglats av en ekonomisk definition. I och med den kommersiella utvecklingen som skett inom fotbollen och politiska påtryckningar om idrottens särart har EU:s institutioner kommit att uttrycka en orolighet för att folkets spel tagits längre ifrån dem.¹³⁷ Detta har medfört att gemenskapen har visat ett större intresse för idrott, som främst belysts genom icke-bindande dokument, Amsterdam- och Nicedeklarationen samt Helsingfors-rapporten, där rekommendationer tagits angående idrottens särart och sociala betydelse. Trots att EU inte har någon legal kompetens över idrott har institutionerna de facto utvecklat ett sammanförande av de båda teorierna, ”The single market model” och ”The socio-cultural model”. Genom sammanförandet av teorierna sker ett erkännande av att idrott har utvecklats till en affärsverksamhet som de fyra friheterna måste tillämpas på under förutsättning till sektorns specifika karaktär. Genom Helsingfors-rapportens förlikande av dessa två teorier, har EU främjat ett förhållningssätt där idrott och EG-rätten börjat samexistera.

De icke-bindande deklARATIONERNA och främst Helsingfors-rapporten har i de senare avgörandena från EG-domstolen, Deliège och Lehtonen, varit tydligt inflytelserika. Rekommendationerna tillsammans med domarna Deliège och Lehtonen måste anses ha arbetat fram en idrottspositiv utveckling inom EG-rätten. Främst i den mening att domarna visar en större känsla och förståelse för idrottens sociala och kulturella värden. Kortfattat ansågs idrottens särart väga tyngre än friheter och rättigheter som EG-fördraget borde tillförsäkra arbetstagarna. Med andra ord övervann idrottens särart rätten för Deliège att fritt utöva sitt yrke och rätten för Lehtonen att själv tillsammans med sin nya arbetsgivare bestämma när han skulle vara tillgänglig för sin nya arbetsgivare.¹³⁸

Slutsatserna är att ”The single market model” blivit dämpad av ”The socio-cultural model”, då EG-domstolen accepterat att idrott är ett rättsligt ämne för EG-rätten under förutsättning till sin specifika särart.¹³⁹

Här måste kritik framföras mot EG-domstolens avgöranden då man i en allt för hög grad låtit sig påverkas av icke-bindande dokument, som mer

¹³⁷ Se Backman, J. *Idrottsjuridisk rättsfallssamling – med kommentarer och lästips*, s. 17.

¹³⁸ Jfr. Ds 2001:54, s. 202.

¹³⁹ Jfr. Ds 2001:54, s. 116-122.

eller mindre endast framfört åsikter om idrottens särart och inte något om fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter, genom att införliva dem i sin praxis och sålunda utvecklat en idrottspolicy trots avsaknad av kompetens inom detta område. Rekommendationer kan givetvis influera EG-domstolens bedömningar, men den tydliga förändringen av praxis efter Helsingfors-rapportens utfärdande måste mer eller mindre klassas som godtycklig eftersom liknande fall skall bedömas på ett likvärdigt sätt. EG-domstolens användande av praxis för att reglera idrott måste annars kunna anses tillförsäkra fotbollsspelare en hög grad av rättssäkerhet och rättvisa, då målen avgörs utefter dess egna förutsättningar som relativt flexibelt kan anpassas till eventuella förändringar på den idrottsliga arbetsmarknaden. Om bedömningen av det idrottsliga området är bekant och förutsägbart, kommer idrottens parter att anpassa sig till dessa i enlighet med EG-rätten. Men vid en tolkning av praxis föreligger fortfarande svårigheter att särskilja ekonomiska regler från rent idrottsliga, samt att det alltför stora utnyttjandet av icke-bindande rekommendationer väcker frågetecken huruvida rättvisa bedömningar och rättssäkerheten efterlevs inom det idrottsliga området.

Trots kritiken av EG-domstolens praxis, har användandet av denna modell lett till en uppkomst av mer stabila och klara legala miljöer för idrotten och dess arbetstagare. Vid en analys av avgöranden angående idrottsliga regleringar kopplade till den fria rörligheten kan EG-domstolens praxis delas in i tre olika kategorier för huruvida idrottsliga regleringar är förenliga med EG-rätten eller ej.¹⁴⁰ Kategori nummer ett innefattar idrottsliga regler som antingen är att bedöma som endast idrottsliga eller oförmögna att konstituera en begränsning av rättigheten under förutsättning att syftet och funktionen, trots att det innefattar ekonomiska konsekvenser, är nödvändiga för sektorn, exempelvis angående begränsningar av landslag till nationalitet och accepterade av urvalsregleringar till internationella tävlingar på hög nivå.¹⁴¹ Kategori nummer två innefattar idrottsliga regler som är av ekonomisk karaktär och som konstituerar en begränsning av den fria rörligheten men anses vara proportionerliga och objektivt försvarbara med syftet, exempelvis angående användandet av transferfönster.¹⁴² Kategori nummer tre innefattar idrottsliga regleringar som konstituerar en begränsning som är förbjuden enligt EG-fördraget om den fria rörligheten, exempelvis angående användandet av nationalitetsklausuler för unionsmedborgare och icke-unionsmedborgare¹⁴³ på klubbnivå.¹⁴⁴

¹⁴⁰ Jfr. European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 81.

¹⁴¹ Jfr. mål 36/74 Walrave & Koch och mål C-51/96 Deliège.

¹⁴² Jfr. mål C-176/96 Lehtonen.

¹⁴³ Icke-unionsmedborgare måste lagligen vara anställda i medlemsstaten samtidigt som deras hemland skrivit på ett associerings- eller partnerskapsavtal med gemenskapen, vilken inkluderar en viss icke-diskrimineringsklausul eller artikel för att en reglering skall konstituera en begränsning av den fria rörligheten.

¹⁴⁴ Jfr. mål C-415/93 Bosman, mål C-176/96 Lehtonen, mål C-438/00 Kolpak och mål C-265/03 Simuntenkov.

4 Svensk arbetsrätt och fotboll

4.1 Inledning

Arbetsrätten behandlar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket traditionellt sett idrottsutövandet inte kunnat falla in under eftersom det betraktats som en hobby som utövats på ideell basis på såväl hög som låg nivå. Inom idrottsutövandet, framförallt fotbollen, har spelarna under större delen av sin tid varit oavlönade och inte heller ansetts utföra arbete för klubbarna. De ursprungliga spelaravtal som fanns i de högre divisionerna band i princip endast upp spelarna till själva klubben, vilket kan jämföras med de nuvarande amatöravtal som finns. Men i takt med den idrottsliga utvecklingen började sakta men säkert matchpremier och ersättning för inkomstförlust på grund av ledighet från arbete uppkomma.¹⁴⁵

Inom arbetslivet utförs arbete i hög grad under väldigt olika former och förhållanden med varierande villkor. Frågan är om och under vilka omständigheter ett arbetsavtal skall utgöra ett avtalsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare, det vill säga om idrottsutövare, fotbollsspelare, med tanke på dess utveckling¹⁴⁶ kan tillhöra gruppen arbetstagare, med alla dess konsekvenser, i samhället?

4.2 Är fotbollsspelare arbetstagare?

Det karaktäristiska förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är att part på den ena sidan lämnar ut arbete och att part på den andra sidan presterar arbete. I den arbetsrättsliga lagstiftningen, som exempelvis LAS (Lag 1982:80 om anställningsskydd) och SemL (Semesterlag 1977:480), finns inte något enhetligt begrepp eller definition som fastställer vem som är att betrakta som arbetstagare, trots att majoriteten av lagarna inom arbetsrätten i stort bygger på samma arbetstagarbegrepps grund.¹⁴⁷

Ser man till de spelarkontrakt som idag används inom fotbollen har de både i sin skriftliga karaktär och i sin tillämpning stora likheter med vanliga arbetsavtal, dock med vissa modifikationer anpassade till själva idrotten och dess speciella särart.¹⁴⁸ Arbetsavtal kan i sin tur delas in i två huvudkategorier, dels anställningsavtal för arbetstagare och dels uppdragsavtal för uppdragstagare. En grundläggande förutsättning för att ett arbetsavtal skall vara att betrakta som ett anställningsavtal är kravet på frivillighet samt att en av parterna skall utföra arbete i egentlig bemärkelse. Huruvida fotboll faller in under dessa förhållanden finns dock inte någon direkt vägledning om från arbetsdomstolens praxis.¹⁴⁹

¹⁴⁵ Se Viklund, L. *Fotbollen och arbetsrätten*, s. 106.

¹⁴⁶ Se avsnitt 2 ”Fotbollens utveckling” för närmare redogörelse.

¹⁴⁷ Se Hartzell, L. *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, s. 86.

¹⁴⁸ Se Hartzell, L. *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, s. 85.

¹⁴⁹ Jfr. AD 1982 nr 105, AD 1982 nr 123 och AD 1985 nr 57 och Hartzell, L. *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, s. 87.

Särskiljandet av de båda kategorierna av arbetsavtal är av stor betydelse då olika regler är tillämpliga huruvida avtalet är att betrakta som ett anställningsavtal eller uppdragsavtal. Rent allmänt kan man säga att uppdragsavtal är ett friare avtal i jämförelse med anställningsavtalet, då exempelvis gällande regler i LAS, SemL och arbetsgivareavgifter endast blir tillämpliga på arbetstagare medan uppdragstagare faller utanför lagreglernas tillämpningsområde.¹⁵⁰ Bakgrunden till detta är att arbetstagare enligt förarbetena¹⁵¹ anses uppbära ett särskilt skydd och tillförsäkras förmåner, eftersom de såsom individuella avtalsparter typiskt sett intar en svagare förhandlingsposition till följd av ekonomiskt och annat socialt underläge. Normalt sett föreligger ingen större svårighet att särskilja om en person utför arbete åt någon annan är att betrakta som arbetstagare eller uppdragstagare. Men problem angående klassificeringen kan uppstå, i och med avsaknaden av ett enhetligt arbetstagarbegrepp.¹⁵²

För att undersöka huruvida fotbollsspelare kan anses falla in under arbetstagarbegreppet får man istället söka sig till förarbetsuttalanden till MBL (Lag 1976:580 om medbestämmande i arbetslivet), där en sammanställning av ett tiotal olika kriterier som anses utmärkande för ett anställningsförhållande radats upp.¹⁵³ Av de uppräknade omständigheterna verkar det råda full konsensus beträffande att förhållandet skall vara grundat på ett arbetsavtal i form av ett anställningsavtal där en part skall prestera arbete för en annan parts räkning.¹⁵⁴ Andra kriterier som uppställs i förarbetena är att den arbetspresterande parten står under den andra partens kontroll och arbetsledning, ställer sin arbetskraft till förfogande allteftersom arbetsuppgifterna uppkommer och tilldelas, får ersättning i åtminstone garanterad lön. Ytterligare utmärkande kriterier är att rättsförhållandet är av mer varaktig karaktär och att personen skall vara förhindrad att utföra arbete åt någon annan samtidigt. Personen skall även allmänt sett ur ekonomiskt eller socialt hänseende vara jämställd med arbetstagare.

Om klassificeringsproblem ändå skulle uppstå skall gränsdragningsfrågan avgöras utifrån vad parterna avtalat sinsemellan angående de villkor som arbetet skall bedrivas under. Av vikt är att själva benämningen parterna valt att sätta på avtalet inte skall betonas, vilket innebär en omöjlighet att kringgå anställningsskyddsreglerna för arbetstagare genom att endast ändra benämningen på avtalet.¹⁵⁵ Med andra ord skall en helhetsbedömning av omständigheterna som föreligger mellan parterna vara avgörande och ju fler föreliggande kriterier som staplats upp i förarbetena, desto troligare är det att ett arbetsavtal är att benämna som ett anställningsavtal och att personen skall betraktas som arbetstagare.¹⁵⁶

¹⁵⁰ Se Flodgren, B. och Hydén, H. *Arbetsrättens grunder*, s. 18.

¹⁵¹ Jfr. exempelvis SOU 1975:1, s. 740.

¹⁵² Se SOU 1975:1, s. 692.

¹⁵³ Se SOU 1975:1, s. 722.

¹⁵⁴ Jfr. AD 1982 nr 105.

¹⁵⁵ Se bl.a. AD 1979 nr 12, AD 1989 nr 91 och AD 1994 nr 130.

¹⁵⁶ Se Flodgren, B. och Hydén, H. *Arbetsrättens grunder*, s. 17-18 och NJA 1949 s. 768.

4.2.1 Domstolens praxis på området

I Sverige finns det ännu inte så många idrottsrelaterade fall som kommit upp för ett domstolsförfarande angående huruvida idrottsutövare skall vara att betrakta som arbetstagare, men man kan ändå i dess praxis urskilja en klar utveckling mot detta ställningstagande. Under slutet av 1970-talet fann arbetsdomstolen efter en helhetsbedömning att en person i sin verksamhet som golfinstruktör varit att anse som arbetstagare med golfklubben som arbetsgivare, då personen inte haft rätt att själv bestämma lektionsavgiftens storlek samt att arbetet hade framstått som ett heltidsarbete som inte tillät personen att utföra arbete för annans räkning i någon nämnvärd utsträckning.¹⁵⁷ Frågan i målet rörde mer tränares situation och inte idrottsutövares klassificering som arbetstagare, men visar ändå på att personer med idrottsrelaterade arbeten kan falla in under begreppet arbetstagare.¹⁵⁸

Ett liknande resonemang återkommer vid en tvist mellan en handbollsklubb, IK Heim, och två före detta spelare för denna klubb, Cleas Hellgren och Björn Jilsén. Arbetsdomstolen ansåg sig inte i detta fall vara behörig domstol, efter att ha fått de båda målen överlämnade till sig från hovrätten. Med motivering att handbollsklubbens talan överhuvudtaget inte var grundad på de avtalsförhållanden rörande spel för IK Heim, utan enbart på brott mot avtal, mellan parterna, som förband spelarna att återvända för spel i IK Heim efter avslutat proffsspel i utlandet. I målet framkommer ändå att det förstnämnda avtalsförhållandet grundades på ett spelarkontrakt som dels förband spelarna att under kontraktstiden spela handboll för IK Heim samt följa deras föreskrifter, beträffande matcher, träning, sammankomster och resor. Dels förband klubben att betala ersättning under kontraktstiden. Huruvida dessa förutsättningar inneburit att spelarna varit att betrakta som arbetstagare med IK Heim som arbetsgivare var ett spørsmål som arbetsdomstolen saknade anledning att ta ställning till vid prövningen av frågan om domstolens behörighet.¹⁵⁹

Under början av 1990-talet kom ett tydliggörande att idrottsutövare var att betrakta som arbetstagare och LAS tillämplighet på dessa utövare i och med två tingsrättsdomar. I det förstkommande fallet hade en ishockeyspelare, Tony Olofsson, tecknat ett kontrakt med Mora IK. Avtalet förband Olofsson att under cirka två år delta i Mora IK:s ishockeyaktiviteter enligt klubbledningens instruktioner mot en månatlig lön om 10 000 kr plus hyra för lägenhet. En månad in på kontraktet fick Olofsson besked att han inte längre platsade i Mora IK, samt att klubben inte heller hade kommit att ombesörja den registrering hos Svenska Ishockeyförbundet som var nödvändig för att Olofsson skulle kunna representera Mora IK. Tingsrätten kom till slutsats att avtalet mellan Mora IK och Olofsson egentligen uppfyllde alla kriterier på ett anställningsavtal, men att det emellertid inte för den skull var givet att LAS var tillämplig. Tingsrätten ansåg dock att åtminstone grunderna för LAS var tillämpliga i förevarande fall, vilket

¹⁵⁷ Se AD 1977 nr 98.

¹⁵⁸ Jfr. Backman, J. *Idrottsjuridisk rättsfallssamling – med kommentarer och lästips*, s. 57.

¹⁵⁹ Se AD 1989 nr 10.

medförde ett skadestånd på grund av att Mora IK genom sitt agerande kränkt Olofsson som arbetstagare.¹⁶⁰

I det andra målet ville en ishockeyklubb, Rögle BK, inte fullfölja ett avtal med en ishockeyspelare, Lars Marklund. Marklund fick i april 1992 ett muntligt meddelande genom den biträdande tränaren att klubben inte hade för avsikt att fullfölja deras avtal med honom. På grund av det relativt sena beskedet hade Marklund två månader på sig att hitta en ny förening inför säsong 92/93 med tanke på de dåvarande Svenska Ishockeyförbundets tävlingsbestämmelser där klubbyte senast fick ske den 30 juni. Marklund kom i kontakt med en ny klubb, Skellefteå AIK, som var tvunget att erlægga en övergångssumma för honom. Mot bakgrund av Skellefteå AIK:s begränsade ekonomi hade Marklund acceptera att spela mot en ersättning som var en bråkdel av den han hade haft i Rögle BK eller avsluta ishockeykarriären. Tingsrätten förklarade att Marklund hade haft ett anställningsförhållande, visstidsanställning om två år, med Rögle BK och att klubben utan saklig grund sagt upp anställningsavtalet i förtid, vilket medförde ett skadestånd motsvarande inkomstförlust på grund av uppsägningen.¹⁶¹

4.2.2 Slutsats

I och med den professionella och kommersiella utvecklingen som skett inom fotbollen och det svenska domstolsväsendets praxis angående idrott, tycks det numera råda enighet om att professionell idrott i olika former är att betrakta som arbete i egentlig bemärkelse, och att fotbollsklubbar och fotbollsspelare i Sverige idag måste betraktas som arbetsgivare respektive arbetstagare. Detta ställningstagande sker utifrån beaktande av doktrin och spelarkontraktens utformning, att spelare till stor del är i en beroendeställning till klubben som åtminstone till viss del betalar ut en garanterad lön samt att merparten av kriterierna för att betraktas som arbetstagare i förarbetena till MBL är uppfyllda.¹⁶²

Denna slutsats torde vara stärkt i och med en dom från tingsrätten, 2006, där domstolen ansåg att en professionell handbollsspelare, Martin Frändesjö, som innehaft en tidsbegränsad anställning blivit olaga avskedad av sin klubb, RIK (Redbergslids Idrottsklubb), och innehade rätt till ekonomiskt och allmänt skadestånd enligt LAS regler.¹⁶³

Vilka spelare som uppfyller arbetstagarbegreppets kriterier kan i vissa situationer skapa problem, men som regel torde man kunna fastslå att nästintill samtliga spelare på elitnivå är att betrakta som arbetstagare. I de lägre divisionerna torde istället en individuell bedömning från person till person behöva göras för ett fastställande. Utvecklingstendenserna visar klart att antalet spelare som faller in under arbetstagarbegreppet ökar.¹⁶⁴

¹⁶⁰ Se Mora TR, T 296/91, T 297/91 och DT 238/92.

¹⁶¹ Se Ängelholms TR, T 656/92 och DT 253/94.

¹⁶² Jfr. bl.a. Hartzell, L. *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*.

¹⁶³ Se Göteborgs TR, T 2038/05.

¹⁶⁴ Jfr. Hartzell, L. *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, s. 86.

4.3 Klubbar och spelares rättigheter

I och med att professionella idrottsutövare i Sverige numera är att benämna som arbetstagare, omfattas de även av den arbetsrättsliga lagstiftningen och framförallt av LAS.¹⁶⁵ Arbetsrättslagstiftningen är i huvudsak av tvingande karaktär till arbetstagarens fördel, vilket innebär att avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen, såvida avtalet inte är ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.¹⁶⁶ Motivet till den arbetsrättsliga lagstiftningens dispositivitet har sin bakgrund i att man sett det som nödvändigt att ge parterna på arbetsmarknaden möjligheten att anpassa lagens bestämmelser till de särskilda förhållanden som kan råda inom speciella branscher eller ett speciellt verksamhetsområde. Därför utgör också kollektivavtalet jämsides med lagstiftningen den viktigaste normkällan vid bestämningen av det inbördes förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.¹⁶⁷ Denna dispositivitet har möjliggjort för idrotten att behålla sin speciella särart, industri och idrott, samt att klara av omställningen, från fotbollsspelare till arbetstagare. En omställning som annars skulle skapa och redan har skapat problem inom idrotten, då vissa lagliga rättigheter för arbetstagare torde vara väldigt svåra att upprätthålla inom fotbollens område då de inte alltid är lämpade och applicerbara på idrottsutövare.¹⁶⁸

4.3.1 Vilka intressen har klubben och spelarna att träffa kollektivavtal?

Utvecklingen inom fotbollen, att arbetsrättslig lagstiftning är tillämplig, har mer eller mindre tvingat fram de idrottsliga parterna att upprätta kollektivavtal för att skapa trygghet inom branschen.¹⁶⁹ Kollektivavtal skapar möjlighet för parterna att själva reglera vilka frågor som de ska avtala om, vilket möjliggör för flexibla lösningar som på ett långsiktigt och överblickbart sätt reglerar de särskilda förhållanden som råder inom idrotten, som i sin tur bidrar till ett bättre skydd för idrottens särart genom en anpassning av arbetsrättsliga regler till idrottens villkor.¹⁷⁰

Förutom anpassningen till idrottsbranschen, vilket mer eller mindre kan anses ligga i arbetsgivarens intresse, har de båda parterna särskilda intressen för att träffa kollektivavtal. För arbetsgivarens/klubbens del innebär det att denne inte behöver förhandla individuellt om alla anställningsvillkor eller ändringar av sådana med varje enskild spelare, utan kan istället få igenom ändringar och villkor avtalsvägen på en kollektiv nivå. Andra intressen för

¹⁶⁵ Jfr. 1 § LAS.

¹⁶⁶ Jfr. 2 § LAS och Hartzell, L. *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, s. 88.

¹⁶⁷ Se Schmidt, F. *Löntagarrätt*, s. 15 och 37.

¹⁶⁸ Se Flemström, S. *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?* s. 82.

¹⁶⁹ Se Sund, B. *Fotbollen som arbetsmarknad*, www.idrottsforum.org/articles/sund/sund.html, 2006-11-11.

¹⁷⁰ Se Viklund, L. *Fotbollens kollektivavtal – återigen – en replik*, s. 265-266.

parterna att träffa kollektivavtal är att arbetsgivaren/klubben genom en kollektivavtalsreglering vinner fredsplikt under själva avtalstiden medan arbetstagaren/spelaren i sin tur erhåller en förhandlingsrätt genom inflytande via facket över sina villkor och intressen i egenskap av arbetstagare. Ett kollektivavtal bidrar även till ett möjliggörande av solidariska och ekonomiskt genomtänkta försäkrings- och utbildningslösningar.¹⁷¹

4.3.2 Fotbollens kollektivavtal

Ett kollektivavtal ingås med formkrav på skriftlighet (23 § MBL), vilket medför att muntliga överenskommelser inte har någon rättsverkan som kollektivavtal, mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁷² Kollektivavtal är bindande för den avtalslutande organisationens medlemmar (26 § MBL) med en normerande verkan, vilket innebär att kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor övergår i de enskilda medlemmarnas anställningsavtal.¹⁷³

Den 1 januari 2001 upprättades ett kollektivavtal inom fotbollen mellan SFS (Svenska Fotbollspelarföreningen), en intresseorganisation med totalt över 1000 medlemmar med i stort sett 20-25 spelare från varje klubb i allsvenskan och superettan¹⁷⁴, och SEF (Föreningen Svensk Elitfotboll), en intresseorganisation för alla föreningar i allsvenskan och superettan med uppdrag att genom gemensamma avtal bidra till att ge elitföreningarna ekonomiska förutsättningar för elitfotboll¹⁷⁵. Det 12 paragrafer långa kollektivavtalet med en giltighetstid till och med den 31 december 2005 innehåller bland annat redogörelser för tillämpningsområde, anställning, arbetsuppgifter, information och samråd samt tvistelösning.¹⁷⁶

I avtalets inledande paragraf föreskrivs dess omfattning, där uttryckligen spelaravtalet skall anses utgöra en integrerad del. Kollektivavtalets tillämpningsområde har begränsats att tillämpas på alla till SEF anslutna arbetsgivare (fotbollsföreningar och IdrottsAB) och hos dessa anställda elitfotbollsspelare som är att betrakta som icke-amatörer enligt SvFF stadgar, vilka under 2006 (4 kap. 1 § 6 p. SvFF tävlingsbestämmelser) skall vara alla spelare som under ett kalenderår från en eller flera föreningar uppburit lön eller annan inkomstskattepliktig förmån till ett sammanlagt belopp om lägst 3000 kr. Kollektivavtalet föreskriver en tillämplighet, med undantag av försäkringsfrågan, på oorganiserade arbetstagare som är att betrakta som icke-amatörer, trots att arbetsgivare normalt sett har en skyldighet att tillämpa kollektivavtalsregler på oorganiserade arbetstagare såvida avtalet inte uttryckligen fransäger sig detta.¹⁷⁷ Detta medför att oorganiserade arbetstagares anställningsavtal hämtar sitt innehåll angående både rättigheter

¹⁷¹ Se Viklund, L. *Fotbollens kollektivavtal – återigen – en replik*, s. 266-267.

¹⁷² Se bl.a. AD 1931 nr 46, 1933 nr 115 och 1938 nr 26.

¹⁷³ Se Schmidt, F. *Löntagar rätt*, s. 107.

¹⁷⁴ Se SFS:s hemsida, www.spelarforeningen.com, 2006-11-02.

¹⁷⁵ Se SEF:s hemsida, www.svenskelitfotboll.se, 2006-11-02.

¹⁷⁶ Se Kollektivavtalet för fotboll, bilaga A.

¹⁷⁷ Se bl.a. AD 1931 nr 93, 1977 nr 49 och 1991 nr 49.

och skyldigheter från det vid varje tidpunkt på arbetsplatsen gällande kollektivavtal. Principen innebär således även att förändringar i kollektivavtal medför en förändring av den oorganiserades anställningsavtal. Tillämpar sedan arbetsgivare andra regler för oorganiserade arbetstagare i jämförelse med organiserade på arbetsplatsen, kan arbetstagarorganisationen göra anspråk på allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.¹⁷⁸

Efter avtalets tillämpningsområde fortsätter den inledande delen att stadga åligganden av mer allmän karaktär. I avtalets 2 § redogörs bland annat att förhållandet mellan parterna skall grunda sig på ett ömsesidigt förtroende och lojalitet, lojalitetsplikten anses förvisso redan för arbetstagarens del ingå som ett led i anställningsavtalet¹⁷⁹ och vara laga grund för avsked vid brott emot, enligt 18 § LAS.¹⁸⁰ Detta innebär att spelare på bästa sätt skall tillvarata och främja arbetsgivarens intresse, det vill säga inte utföra arbete som kan inverka negativt på anställningen eller bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med eller står i strid med den fotbollsverksamhet som bedrivs av arbetsgivaren. En förkortad ståndpunkt är att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt undvika lägen där pliktcollision kan uppkomma, för att undvika förtroende- och lojalitetsbrott.¹⁸¹

I avtalets uppbyggnad har två viktigare regleringar stora särdrag från den övriga arbetsmarknaden, då lönefrågan helt lämnats därhän från kollektivavtalets reglering samt att anställningsformen endast får vara tidsbegränsad. I 3 § stadgas att: ”Arbetsgivaren och spelaren träffar en individuell överenskommelse om lön och eventuella andra anställningsförmåner.” Konstruktionen med en helt oreglerad lön i ett kollektivavtal är annars relativt ovanligt på den svenska arbetsmarknaden och återfinns överhuvudtaget inte i något av de olika LO-förbundens avtal. Den helt individuella lönesättningen utan fastställd löneökning kan istället liknas vid de villkor som tjänstemän innehar i privat sektor.¹⁸²

Arbetsgivaren har utan att behöva reglera lönefrågan överhuvudtaget i kollektivavtalet vunnit fredsplikt, vilken arbetsdomstolen i dess praxis upprätthållit på området.¹⁸³ SFS har i och med avtalet förbundet sig att lönerna uteslutande skall regleras i det individuella avtalet, trots att spelares förhandlingsposition är av varierande karaktär. Detta medför att en spelarstrejk under exempelvis matchtimmarna för att påverka lönerna under avtalstiden skulle utgöra ett skadestandsgrundande fredspliktsbrott. En spelarstrejk som annars skulle vara oerhört billig och effektiv för SFS, då spelarna skulle vara till förfogande för klubben under resten av veckan och därmed vara kvalificerade för lön med avdrag för endast ett par timlöner.¹⁸⁴

Det andra intressanta särdraget i kollektivavtalet rör anställningsformen där LAS huvudregel, om att anställning skall gälla tillsvidare och därigenom

¹⁷⁸ Jfr. AD 1991 nr 49.

¹⁷⁹ Se AD 1982 nr 110.

¹⁸⁰ Se AD 1983 nr 159.

¹⁸¹ Jfr. AD 1993 nr 18.

¹⁸² Jfr. Sund, B. *Fotbollen som arbetsmarknad*, www.idrottsforum.org/articles/sund/sund.html, 2006-11-11.

¹⁸³ Se bl.a. AD 1971 nr 8.

¹⁸⁴ Se Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 337-338.

först upphöra efter uppsägning, avsked eller överenskommelse mellan parterna, frångåtts genom kollektivavtalet.¹⁸⁵ I avtalets 4 § har man uttryckligen undantagit de semidispositiva reglerna rörande anställning i LAS, genom att stadga att en anställning måste vara tidsbegränsad samt att någon företrädesrätt till återanställning inte heller kan förekomma. Den tidsbegränsade anställningsformen har genom kollektivavtalet accepterats utan några egentliga villkor, förutom att fotbollsavtalet inte får inneha en löptid längre än fem år.¹⁸⁶

Konsekvenserna av den valda anställningsformen är att arbetstagaren innehar ett mer tudelat anställningsskydd. Då en tidsbegränsad arbetstagare inte innehar något som helst skydd vid avtalets utgång medan de i viss mening kan sägas inneha ett starkare anställningsskydd i jämförelse med tillsvidareanställda under kontraktstiden då anställningen som regel inte kan sägas upp i förtid, om inte undantag från huvudregeln slutits genom avtal.¹⁸⁷ Har avtal om förtida upphörande inte träffats är utrymmet väldigt begränsat för part att bringa anställningen till upphörande.¹⁸⁸ En sådan tidsbegränsad arbetstagare kan i regel inte sägas upp utan endast skiljas från sin anställning genom avsked, och som endast kan tillgripas vid svåra förseelser som att spelaren handlat kriminellt eller genom grov illojalitet i form av konkurrens med arbetsgivaren eller därmed jämförbara beteenden.¹⁸⁹ Anställningen kan enligt förarbetsuttalanden utöver grova kontraktsbrott från parternas sida brytas i förtid med iakttagande av skälig uppsägningstid vid alldeles särskilda fall, om oförutsedda hinder för avtalets tillämpning skulle uppstå, vilket kan vara när en arbetsgivare vid långtidskontrakt inte längre kan utnyttja arbetstagarens arbetskraft på grund av sjukdom och det kvarstår som orimligt att arbetsgivaren skulle vara bunden av den återstående kontraktstiden.¹⁹⁰

I teorin blir konsekvenserna att fotbollsspelare i allt högre grad kan missköta sig i jämförelse med arbetstagare inom övriga arbetslivet, en spelare kan följaktligen missköta träning och matchförberedelser utan att klubben kan skilja honom från anställningen så länge misskötseln inte blir alltför extrem.¹⁹¹ Huruvida dåliga spelarprestationer i sin tur på träning och matcher kan vara laga grund för avsked kan vara svårbedömt, då vad som utmärker en bra spelare oftast är mer knutet till en allmän känsla än till konkreta, specifika prestationer, som antal mål eller passningar.¹⁹²

Lika lite är anställningen i fara vid arbetsbristsituationer när lönerna är för höga i jämförelse med klubbens idrottsliga framgångar, då arbetsgivaren inte har någon möjlighet att säga upp anställningen före kontraktstidens utgång tillsammans med att spelarna åtminstone inte har någon juridisk skyldighet att omförhandla lönerna. Detta kan ses som ett stort problem för klubbar i ekonomisk kris eller för klubbar som ramlar ned i divisions-

¹⁸⁵ Jfr. Kollektivavtalets 4 § med 4 § LAS.

¹⁸⁶ Se Flemström, S. *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?* s. 83.

¹⁸⁷ Jfr. 4 § LAS.

¹⁸⁸ Jfr. AD 1991 nr 81.

¹⁸⁹ Se Schmidt, F. *Löntagarrätt*, s. 182 och Glavå, M. *Arbetsrätt*, s. 348-350.

¹⁹⁰ Se prop. 1973:129, s. 240f.

¹⁹¹ Jfr. Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 340-341.

¹⁹² Jfr. Göteborgs TR, T 2038/05.

systemet samt inte lyckas kvalificera sig för spel i Europa.¹⁹³ Ställnings- tagandet bekräftades även i tingsrättens dom mellan Frändesjö och RIK, där klubben befann sig i en ekonomiskt besvärlig situation och i förtid ville lösa upp avtal med spelare eller sänka lönerna med cirka 30 %. Agerandet resulterade till sist i ett olaga avsked och skadeståndsskyldighet, som i regel kan innefatta såväl ekonomiskt skadestånd, motsvarande lön under reste- rande kontraktperiod, samt allmänt skadestånd, om cirka 100 000 kr.¹⁹⁴

Motsvarande svårighet har spelare att frånträda sin anställning, då frånträde endast kan inträffa om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosätter sina åligganden mot arbetstagaren.¹⁹⁵ Lagliga frånträden kan enligt arbets- domstolens praxis vara efter några dagars dröjsmål från arbetsgivarens sida att betala ut lön¹⁹⁶, vilket inom arbetsrätten betraktas som mycket allvarli- gare än i andra civilrättsliga sammanhang¹⁹⁷, samt vid grova trakasserier, våld eller hot om våld från arbetsgivarens sida¹⁹⁸.

Genom kollektivavtalsregleringen (5-6 §§) ersätts arbetstidslagen (1982:673) i sin helhet och valda delar av SemL (1977:480). Avtalet föreskriver att arbetstiden är oreglerad och att arbetsgivaren bestämmer dess förläggning genom samråd med spelarråd, vilket kan jämföras med det norska kollektivavtalet för fotboll, handboll och ishockey där arbetstiden fastslagits till 37,5 timmar/vecka.¹⁹⁹ Av vikt att påpeka är att arbetstidslagen endast är vad man brukar kalla ”dispositiv med EG-spärr”, innebärande att om kollektivavtalet innefattar bestämmelser som inskränker arbetstages rättigheter enligt direktiv 93/104/EG är dessa bestämmelser ogiltiga genom att de upphäver direktivets regler. Arbetsgivaren kan således inte förlägga arbetstiden i strid med avsnitt II i direktivet som innefattar reglering om minimiperioder för dygns- och veckovila, raster och begränsningar av veckoarbetstiden. Vilket i verkligheten inte torde ske inom fotbollens verk- samhet.²⁰⁰ Angående semesterregleringen stadgar avtalet att spelaren har rätt till två veckors sammanhängande semester under icke tävlingssäsong.

Kollektivavtalet har även gjort särreglering (7 §) genom begränsning an- gående spelarnas möjligheter att via sin arbetstagarorganisation föra samverkansförhandlingar och därmed utöva medinflytande på verksamheten genom en fotbollsanpassad lösning med en förhandlingsrätt genom spelar- råd istället för arbetstagarorganisationen i sig.

I avtalet (8 och 9 §§) återfinns två viktiga regleringar för spelarna, vilka behandlar spelares kompetensutveckling och försäkring. Kompetens- utvecklingens ansvar är tudelat mellan parterna som skall se till att samtal skall äga rum minst en gång varje kalenderår, med syfte att utveckla spelarnas kompetens efter fotbollskarriärens slut under anställningstiden.

¹⁹³ Jfr. Göteborgs TR, T 2038/05 och Lunning, L. och Toijer, G. *Anställningsskydd*, s. 190f.

¹⁹⁴ Se Göteborgs TR, T 2038/05 och Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 341.

¹⁹⁵ Se 4 § 3 st LAS.

¹⁹⁶ Jfr. AD 1971 nr 19 och 1976 nr 135.

¹⁹⁷ Se Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 341.

¹⁹⁸ Jfr. AD 1985 nr 65 och 1983 nr 5.

¹⁹⁹ Jfr. 7 § i det norska kollektivavtalet för fotboll, handboll och ishockey.

nyniso.webcomputing.no/files/Dokumenter/overenskomst04.doc, 2006-11-27.

²⁰⁰ Se Flemström, S. *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?* s. 87.

Genom kollektivavtalets utformning vid förhandlingsordning kan problem uppstå enligt Toivo Öhman, expert inom arbetsrätt och tillika ledamot i riksidrottsnämnden, då ett överförande av lagtexten från MBL i själva kollektivavtalet skett på ett felaktigt sätt vid både fristen för tvisteförhandling och preskriptionsregleringen. Vid tvisteförhandling föreskriver avtalstexten två olika frister för en och samma situation när förhandling skall påbörjas. Kollektivavtalet (10 §) reglerar att förhandling skall ”hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen, och annars inom tre veckor efter det att framställningen har kommit motparten tillhanda”, vilket skall jämföras med regleringen i 16 § MBL, som med de två veckorna avser lokala parter medan de tre veckorna syftar till centrala parter. I kollektivavtalet måste man rätteligen välja endera fristen eftersom partskonstellationen i tvisteförhandlingar är mycket ovanlig.²⁰¹ En ovälkommen situation kan även uppkomma vid tillämpningen av preskriptionsregleringen. Enligt MBL har speciallag företräde i förhållande till lagen, vilket innebär att de kortare förhandlingsfristerna i LAS skall gälla framför MBL:s reglering. I kollektivavtalet (11 §) föreskrivs emellertid en förhandlingsordning, genom uttrycket ”enligt lag eller förvarande kollektivavtal”, som applicerar MBL:s preskriptionsregler vid alla arbetsrättsliga lagar. Detta för med sig att en spelare som vill kräva skadestånd på grund av ett avsked, genom kollektivavtalsregleringen kan vänta i närmare två år innan han kontaktar SFS för förhandlingshjälp. Så länge SFS inte informerats föreligger ingen preskriptionsrisk förrän två år förflutit. Vilket i jämförelse med regleringen i LAS medför en förlängning av att yrka skadestånd från fyra månader till hela två år.²⁰²

I avtalets avslutande del (11 §) föreskrivs en skiljeklausul, som medför att tvister om tillämpning av förevarande avtal skall avgöras i skiljeförfarande enligt lagen om skiljeförfarande (1999:116), medan eventuella enskilda tvister mellan spelare och klubb skall prövas i skiljeförfarande enligt SvFF stadgar och ett av förbundet fastställt reglemente. Skiljeklausuler likt fotbollens hör inte till någon direkt ovanlighet och har till stor del accepterats på den svenska arbetsmarknaden.²⁰³

Tvistelösningen med skiljeförfarande för både med sig för- och nackdelar. De främsta fördelarna med systemet är att tvisterna löses betydligt snabbare än vid förfarande vid allmän domstol samt att den dömande instansen har kunskap om fotboll och dess regelverk. Den stora nackdelen med förfarandet är den stora ekonomiska belastningen för den svagare parten, vilket arbetsdomstolen i sin praxis accepterat som icke oskäligt²⁰⁴, då vardera part skall stå sina egna kostnader oavsett utgång i målet. En förutsättning med tvistelösningssystemet som både kan vara av positiv och negativ karaktär är att sekretess föreligger, då fotbollens anseende inte

²⁰¹ Se Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 338.

²⁰² Se Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 338-339.

²⁰³ Se Viklund, L. *Fotbollens kollektivavtal – återigen – en replik*, s. 268 och bl.a. AD 1996 nr 61.

²⁰⁴ Se bl.a. AD 1987 nr 65 och 1996 nr 61.

skadas med förfarandet och att brott mot spelares rättigheter inte når offentligheten.²⁰⁵

4.3.3 Fotbollens spelaravtal

De allra flesta kontrakt som utövare inom idrott ingår är standardiserade.²⁰⁶ Så är även fallet inom svensk fotboll, där ett standardspelaravtal upprättat av SvFF används för spelare som tjänar mer än 3000 kr om året. Standardspelaravtalet kan i sin skriftliga form likställas med ett anställningsavtal, där diverse regleringar återfinns angående spelarens åtaganden, ersättning, reklamaktiviteter, medverkan i andra idrottsaktiviteter, doping, övergångar till andra klubbar samt hävningsrätt och handläggning av tvister i skiljedomstol.²⁰⁷

Spelaravtalets konstruktion att utgöra en integrerad del av kollektivavtalet, medför att spelaravtalet får status av kollektivavtal och att arbetsgivare och organiserade arbetstagare inte kan göra överenskommelser i sitt individuella anställningsavtal i strid med gällande avtal, enligt 27 § MBL. Individuella anställningsavtal eller överenskommelser som avviker från kollektivavtal har arbetsdomstolen med stränghet upprätthållit en ogiltighetsregel i form av nullitet som inträder omedelbart.²⁰⁸ En avvikelse från kollektivavtal är till och med ogiltiga om arbetstagare skulle komma att uppbära exempelvis högre lön jämfört med vad som uttryckligen föreskrivs i kollektivavtalet, med andra ord såvida avtalet inte tillåter avvikelser eller är av miniminivå.²⁰⁹ Upprätthållandet av ogiltighetsregeln är främst tillkommen för att skydda parterna i kollektivavtalet mot ett undergrävande av detta genom enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare.²¹⁰ Avviker däremot en oorganiserad spelares individuella anställningsavtal från vad spelaravtalet stadgar kan ej avtalet angripas, emellertid kan ett skadeståndskrav riktas mot den ansvariga klubben för kollektivavtalsbrott.²¹¹

Likt kollektivavtalet innehåller spelaravtalet särdrag från vad som allmänt brukar tillämpas på svensk arbetsmarknad. I avtalet (2 § 3 p.) begränsas spelares förhandlingsmöjligheter genom att dessa förbinder sig att inte utan samtycke från klubben tidigare än sex månader före avtalstidens utgång sluta avtal eller underhandla om övergång till annan förening, svensk eller utländsk, för uppdrag som spelare eller tränare. Detta torde vara en olaglig restriktion av den fria rörligheten samt innebära en stor påverkan på spelare, då skifte av arbetsgivare för med sig konsekvenser, både för spelare

²⁰⁵ Se Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 346-347, Flemström, S. *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?* s. 88-90 och Backman, J. *Fotbollsfamiljens struktur och dess tvistelösning, och frågan om demokrati och monopol*, s. 61.

²⁰⁶ Se Leren, K-A. *Utöver- och treneravtaler innen idretten*, s. 81.

²⁰⁷ Se Spelaravtalet, bilaga B.

²⁰⁸ Se bl.a. AD 1932 nr 42, 1956 nr 9 och 1988 nr 123.

²⁰⁹ Se Schmidt, F. *Facklig arbetsrätt*, s. 202.

²¹⁰ Jfr. prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 375.

²¹¹ Se Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 343.

och deras familj med tanke på jobb och skola, vilket kan tyckas kräva en större framförhållning än den stadgade sexmånadsregeln. För denna reglering talar föreningens intresse av att, fram till sex månader före avtalstidens utgång, ha ensamrätt på att förhandla med spelare om nytt kontrakt samt att spelare inte skall hamna i en plikt-kollision under merparten av kontraktstiden med tanke på sin lojalitetsplikt till klubben. Regleringens syfte kan här jämföras med bland annat de italienska och spanska fotbollsregleringarna, där spelare i Italien är fria att förhandla med andra klubbar när en löptid om 12 månader återstår av kontraktet medan någon förhandlingsbegränsning inte återfinns i Spanien.²¹²

Vid brott mot förhandlingsförbudet torde inte någon allvarligare påföljd än ett allmänt skadestånd bli tillämpligt i Sverige²¹³. Det kan jämföras med ett skadestånd om 100 000 GBP som Ashley Cole, nu spelande i Chelsea FC, fick betala för brott mot det engelska förhandlingsförbudet, när han under sin kontraktstid med Arsenal FC utan deras samtycke ingick ett möte med företrädare för Chelsea FC som i sin tur blev bötfällda med 200 000 (företrädaren) respektive 300 000 GBP (Chelsea FC).²¹⁴

I spelaravtalets 2 och 4 §§ stadgas ett förtydligande av spelarens, enligt kollektivavtalets, allmänna åligganden och arbetsuppgifter, där spelaren under avtalstiden förbinder sig att medverka i klubbens verksamhet ifråga om matcher, träning och andra sammankomster som exempelvis reklamaktiviteter. Spelaren har genom regleringen (2 § 4 p.) en skyldighet att under avtalstiden genomgå fysisk test eller medicinsk undersökning för hälsokontroll på klubbens bekostnad mot att klubben garanterar en kostnadsfri behandling för de skador som spelaren ådragit sig genom deltagande i bland annat matcher och träning. Regleringen torde syfta till att förebygga skador vilket måste ses som väldigt positivt för båda parter, då en behandling på ett tidigare stadium kan inkomma och förkorta spelares otillgänglighet för spel. Angående arbetsuppgifterna som reklamaktiviteter, stipulerar avtalet (4 §) en långtgående rätt för arbetsgivaren att använda sig av spelaren för klubbens reklam- och sponsoraktiviteter utan extra ersättning, en rättighet som normalt sett tillkommer individen. Regleringen måste ses som relativt speciell på den svenska arbetsmarknaden, men med beaktande av den professionella och kommersiella utvecklingen inom branschen, där den finansiella basen till stor del är beroende av sponsorer och marknadsaktiviteter torde regleringen för många klubbar vara viktig.²¹⁵ Avtalet hindrar ej spelare från att delta i personliga reklamengagemang så länge dessa inte konkurrerar med avtal som klubben slutit, vilket är en del av kollektivavtalets lojalitetsplikt och dess förbud mot förtroendeskadliga bisysslor.²¹⁶

²¹² Se FIFPro lawyer: "Fines in "Tapping Up" Case may be contrary to European Law", www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=14150, 2006-11-12 och Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 343-344.

²¹³ Se Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 344.

²¹⁴ Se FIFPro lawyer: "Fines in "Tapping Up" Case may be contrary to European Law", www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=14150, 2006-11-12 och CAS 2005/A/952.

²¹⁵ Jfr. Flemström, S. *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?* s. 85 med avsnitt 2.2 "Fotbollens professionalisering och kommersialisering".

²¹⁶ Jfr. 2 § pp. 1 och 3 i kollektivavtalet.

Avtalet innehåller även reglering (5 § 1 p.) som inskränker vissa delar av spelares medverkan i idrottsaktiviteter. Avtalet föreskriver att spelaren inte har någon rätt att ”utan föreningens medgivande delta i tävling eller uppvisning i idrott utanför den egna föreningen”. Detta kan vid en snabb överblick anses som ett egendomligt styrande av anställdas fritid, men de facto är att själva regleringen inte säger någonting om styrande av fritidssysselsättning, som att gå en golfrunda eller att spela ishockey med sina barn, utan verkar istället syfta på förbudet mot bisysslor och konkurrerande verksamhet som stadgas i kollektivavtalet²¹⁷ vilket återfinns inom andra branscher inom den svenska arbetsmarknaden.²¹⁸

Anpassning av verksamheten till idrotten tydliggörs i allt högre grad i avtalets andra hälft, där förbud mot doping, som numera även uppkommit i det reguljära arbetslivet²¹⁹, och övergångsregler stadgas. Avtalet (6 §) förbinder spelare att inte använda dopingpreparat med hänvisning till FIFA, UEFA, RF (Riksidrottsförbundet) och SvFF:s dopingregler. Spelare som ådöms avstängning för brott mot dopingreglerna har inte rätt (3 § 2 p.) att under sådan tid från klubben uppbära ekonomisk ersättning samt att klubben (8 § 1 p.) har rätt att med omedelbar verkan säga upp avtal och kräva skadestånd. En sådan avtalad hävningsrätt är inte förenlig med den svenska arbetsrätten, där uppsägnings- och avskedsgrund är av tvingande karaktär och förbehålls till domstol att avgöra utefter tolkning av lagen.²²⁰ Spelaravtalets stadgande måste således vara utan verkan, trots att skiljenämnd med största sannolikhet skulle anse att doping utgör tillräcklig grund för avsked främst med tanke på att doping strider mot idrottens grunder. Men även att ett sådant beteende skulle vara att klassa som så pass illojalt och avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande, eftersom klubben inte kan utnyttja spelaren under de längre avstängningarna, som dessutom verkar vara förenliga med EG-rätten då det endast varit att betrakta som idrottsliga regleringar.²²¹

I spelaravtalet (1 och 7 §§) anges att avtalet är tidsbegränsat mellan två specifika datum och att spelaren efter avtalstidens utgång har rätt att övergå till annan förening i Sverige eller utlandet i enlighet med SvFF eller FIFA:s vid varje tid beslutade övergångsregler, beroende på var den nya klubben befinner sig geografiskt. Vilka som tidigare redogjorts för inte stadgar någon rätt att kräva spelaren eller spelarens nya klubb på någon form av ekonomisk ersättning, med undantag för spelare som är under 23 år där en viss utbildningsersättning utgår.²²² Spelare innehar även en rätt (8 § 3 p.) att övergå till en annan klubb med en nedsatt övergångstid till en vecka om klubben i väsentlig mån bryter mot sina förpliktelser enligt spelaravtalet.

Av stor vikt att belysa är att parterna genom avtalet (9 §) förbinder sig att följa FIFA, UEFA och SvFF:s vid varje tid gällande stadgar och bestäm-

²¹⁷ Jfr. 5 § i spelaravtalet med 2 § i kollektivavtalet och Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 344.

²¹⁸ Jfr. bl.a. AD 1982 nr 110, 1983 nr 159 och 1993 nr 18.

²¹⁹ Se bl.a. AD 1991 nr 45 och 1998 nr 97.

²²⁰ Jfr. 2, 7 och 18 §§ LAS.

²²¹ Se Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, s. 346 och Wilander v. Tobin [1997] Eu LR 265, Edwards v. British Athletics Federation and International Amateur Athletics Federation [1997] Eu LR 721.

²²² Se avsnitt 3.3.2 ”Konsekvenser av domen” för närmare redogörelse.

melser som med tvingande verkan kan förändra avtalsinnehållet i anställningen.

4.4 Fotbollens likhet och särart med den reguljära arbetsmarknaden

Genom fotbollens utveckling har scenbilden för idrottsbranschen förändrats²²³, frågan är huruvida branschen kan likställas med den övriga reguljära arbetsmarknaden?

Arbetsmarknaden för de olika grupperna är påtagligen lika i vissa hänseenden. Likheter som har sin främsta förklaring i att fotbollens parter i och med utvecklingen mer eller mindre tvingats till att anamma existerande problemlösningar från den reguljära arbetsmarknaden. Lösningar som har inneburit ett utvecklande av sin systematik och sitt upplägg med organiserade aktörer som träffar kollektivavtal för att skapa trygghet inom fotbollsbranschen. Andra påtagliga likheter mellan grupperna är att de båda systemen är beroende av yttre påverkan som media och den allmänna opinionen kan skapa. Men i huvudsak står numera de båda systemen i en allt högre grad av jämförbarhet till varandra angående beroendeställning till arbetsrättslig lagstiftning, på grund av den rättsliga interventionen inom den professionella idrotten.²²⁴

Trots att fotbollen har närmat sig den reguljära arbetsmarknaden mer och mer finns det fortfarande uppenbara skillnader som måste belysas. Främst att fotbollens arbetsmarknad i allra högsta grad påverkas av den organisationsmodell som används för idrott i Europa²²⁵. En organisationsmodell som under alla tider hävdat sin rätt till självbestämmande och givit de styrande parterna, FIFA, UEFA och de nationella fotbollförbunden, ett monopol över sin verksamhet genom sina stadgar. Ett monopol innebärande att inga andra organisationer, inte ens staten stiftar lagar eller reglerar förhållandena inom fotbollen.²²⁶ Andra påtagliga skillnader som föreligger mellan de båda arbetsmarknaderna är spelaragenternas betydelse inom fotbollsbranschen samt att arbetstagarorganisationen inom fotbollen, SFS, är betydligt svagare i jämförelse med övriga arbetstagarorganisationer inom den reguljära arbetsmarknaden. Vidare har den professionella fotbollen även i regel en bredare internationell arbetsmarknad som i större grad är beroende av konkurrens samt att en mer utbredd familjeideologi kan återfinnas inom branschen med större dedikation och kärlek till arbetsgivare/klubb.²²⁷ Den största föreliggande skillnaden mellan arbetsmarknaderna är att arbetsrätten har stora svårigheter att appliceras fullt ut på professionella fotbollsspelare,

²²³ Se avsnitt 2.2 ”Fotbollens professionalisering och kommersialisering” för närmare redogörelse.

²²⁴ Jfr. Sund, B. *Fotbollen som arbetsmarknad*, www.idrottsforum.org/articles/sund/sund.html, 2006-11-11.

²²⁵ Se avsnitt 2.3 ”Fotbollens organisation och självreglering” för närmare redogörelse.

²²⁶ Jfr. Lindqvist, B. *Idrotten och framtiden* och Backman, J, *Fotbollsfamiljens struktur och dess tvistelösning, och frågan om demokrati och monopol*.

²²⁷ Jfr. Sund, B. *Fotbollen som arbetsmarknad*, www.idrottsforum.org/articles/sund/sund.html, 2006-11-11.

då idrotten, på samma sätt som kulturlivet, är olikt det vanliga arbetslivet.²²⁸ Olikheterna mellan de båda arbetsmarknaderna har främst sin naturliga förklaring utifrån att fotbollen så länge innehaft en självständig roll i samhället, då de länge vägrade att befatta sig med allt som industrialiseringen och kommersialiseringen innebar, samt dess uppkomst och utveckling vid sidan om arbetslivet.²²⁹

4.5 Delanalys fotbollsspelares rättigheter

Vid beaktande av den professionella och kommersiella utvecklingen som skett inom fotbollens arbetsmarknad, såväl i Sverige och utomlands, samt praxis på området är professionella fotbollsspelare att betrakta som arbetstagare. Vid en jämförelse av fotbollens arbetsmarknad med det övriga arbetslivet måste ett ställningstagande tas till att idrotten i en allt högre grad närmat sig ett likställande med den reguljära arbetsmarknaden; dels i agerandet som förekommer hos parterna, från folkrörelse till företag, dels i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som återfinns inom den reguljära arbetsmarknaden, då fotboll faktiskt under stor del av sin tid i alla fall varit ett indirekt lönearbete. Genom att fotbollsspelare numera efter fotbollens strukturförändring är att betrakta som arbetstagare och att kollektivavtal införts inom fotbollsbranschen, måste deras rättsliga ställning ha stärkts samtidigt som bevarandet av den idrottsliga särarten har kunnat behållas i en högre grad. Trots de båda positiva förutsättningarna med att betraktas som arbetstagare och att kollektivavtal återfinns inom marknaden råder fortfarande en osäkerhet angående fotbollsspelarnas förutsägbarhet att utnyttja sina rättigheter enligt tvingande lagstiftning och områden som kollektivavtalet och spelaravtalet utformat otydligt eller lämnat därhän.

4.5.1 Svårigheter att applicera arbetsrättslig lagstiftning

Det föreligger en klar strukturförändring av fotbollens arbetsmarknad, då stora likheter mellan de båda arbetsmarknaderna kan uppvisas. Detta trots att fotbollen som sådan inte är direkt anpassad till det reguljära arbetslivet. Arbetsrätten har stora svårigheter att appliceras fullt ut på professionella fotbollsspelare, då den arbetsrättsliga lagstiftningen i sin helhet inte är utformad för idrott som arbete. Detta främst genom svårigheten att applicera tvingande arbetsrättslig lagstiftning, som exempelvis föräldraledighet vilken både klubbar och spelare skulle kunna drabbas negativt av om spelare tog ut. Klubbar på grund av att de kan förlora sin tillgång till att använda spelare vid match och spelare genom att de riskerar att hamna vid sidan om laget om de utnyttjar sin rättighet. Vidare föreligger även svårighet vid tillämpningen av den allmänna rättsgrundsatsen om arbetsgivarens arbetsledning, att i princip fritt leda och fördela arbetet, som verkar som en dold klausul i

²²⁸ Jfr. Flemström, S. *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?* s. 82 och Viklund, L. *Kollektivavtal inom elitfotbollen*, s. 201.

²²⁹ Jfr. Sund, B. *Fotbollen som arbetsmarknad*, www.idrottsforum.org/articles/sund/sund.html, 2006-11-11.

alla kollektivavtal.²³⁰ Genom att fotbollsspelare står i en beroendeställning till att spela och träna med klubben, då det möjliggör för spelaren att bibehålla en form som är nödvändig för att vara tillgänglig, på likvärdig eller högre nivå, inom arbetsmarknaden, kan arbetsledningsrätten inom fotbollen föra med sig negativa konsekvenser för spelaren. Fotbollsspelarens beroendeställning kan genom arbetsledningsrätten utnyttjas genom att placera vanligtvis ordinarie spelare utanför laget för att försöka tvinga fram uppgörelser om nytt kontrakt, eller komma till ett gemensamt avbrytande av ett kontraktsförhållande med spelare som inte passar in i lagbygget.²³¹

Förutom dessa två exempel på arbetsrättens svårighet att appliceras fullt ut på professionella fotbollsspelare skapar den även en konfliktsituation mellan arbetsrättsliga rättigheter och bibehållande av den idrottsliga särarten. Vilket kan skapa problem vid en strikt arbetsrättslig tolkning och tillämpning av lagregler på fotbollens arbetsmarknad.

4.5.2 Framtida kollektiv- och spelaravtal inom fotboll

Den arbetsrättsliga lagstiftningen medger som tidigare nämnt en vidsträckt avtalsfrihet för parter genom kollektivavtalsreglering, vilket är mer eller mindre ett måste för att kunna behålla idrottens speciella särart och autonomi rent rättsligt. Angående fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter innehåller det gamla kollektivavtalet förvisso fel och brister, men har ändå i stort gett arbetstagarna en bra grund att bygga vidare på. Vid ett framtida kollektivavtal kan områden som är bristfälliga och helt lämnats utanför det gamla kollektivavtalets tillämpningsområde, exempelvis den oregrerade lönesättningen och en nödvändig precisering av den tidsbegränsade anställningsformen förhandlas fram.

Att det gamla kollektivavtalet lämnat löne regleringen därhän med en ren individuell lönesättning är inte något helt unikt på den svenska arbetsmarknaden och särskilt inte inom idrottsbranschen. Regleringen kan jämföras med det norska kollektivavtalet för fotboll, handboll och ishockey som även uttryckligen säger att lön ska avtalas individuellt.²³² Inom fotbollen är inte någon annan modell än den individuella lönesättningen direkt tänkbar, med reservation för att kollektivavtalet rimligen borde ge spelarna ett större inflytande över minimilöner eller procentaktig löneökning och andra ekonomiska ersättningar. Detta främst på grund av att det, som i de flesta branscher, råder en obalans mellan spelare och klubbar, med undantag från en liten del spelare som mer eller mindre kan diktera sina villkor i det individuella anställningsavtalet. Med tanke på att kraven som spelare höjts samt en högre grad av träning och matcher uppkommit har svårighetsgraden att kombinera fotboll med annat yrke ökat samt att förhandlingspositionen mellan spelare skiljer sig åt torde en ekonomisk

²³⁰ Se Rönmar, M. *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, s. 43-44.

²³¹ Se bl.a. Roosvald, U. *Skilsmässan*, Göteborgs TR, T 2038/05 och Gefle Dagblad, *Miettinen och Wahlberg fick stanna hemma - "De har varit för ojämna"*, "Första gången i karriären som jag blir petad" *Miettinen besviken över Boorks beslut*, 2005-11-18 samt *Boork sågar sina stjärnor*, 2005-11-19.

²³² Se 2 § i det norska kollektivavtalet för fotboll, handboll och ishockey. nyniso.webcomputing.no/files/Dokumenter/overenskomst04.doc, 2006-11-27

kollektivavtalsreglering få upp ersättningen för samtliga spelare. Att fastställa direkta minimilöner eller procentaktig löneökning, exempelvis utefter vilken division klubben befinner sig i, genom kollektivavtal skulle rimligen motverka en underminering av många spelares chanser till en proportionerlig lön i jämförelse med den nivå som de utövar sitt arbete på. Detta särskilt när spelare enligt SFS skall kunna livnära sig på sitt fotbollsarbete.²³³

Naturligtvis skulle en sådan reglering föra med sig en större ekonomisk belastning för klubbar samt innebära en risk för yngre spelare att inte bli uppflyttade i A-laget, för att lära de första säsongerna, med tanke på att klubben då skulle behöva betala en högre lön för spelare som de vet att de inte kommer att utnyttja för spel. Vilket i längden skulle drabba idrotten negativt med tanke på att färre yngre spelare får chansen att utvecklas med bättre spelare.

I kollektivavtalet har parterna avtalat bort LAS grundläggande regel om tillsvidareanställning, med en reglering (4 §) som stadgar att anställningen skall vara tidsbegränsad och ha en löptid på max fem år. Vid en tolkning av regleringen kan problem uppstå, genom att det standardiserade spelaravtalet är en integrerad del av kollektivavtalet²³⁴ och förbinder både klubbar och spelare att vid varje tid följa FIFA, UEFA respektive SvFF:s gällande stadgar och bestämmelser²³⁵, då regleringen skiljer sig från vad de olika associationerna stadgar. Vid en jämförelse av FIFA:s reglering (art. 18 i Regulations for the Status and Transfer of Players) som stadgar en löptid om max tre år för omyndiga spelare, med SvFF:s reglering återfinns en skillnad där SvFF (4 kap. 4 § 1 p. i tävlingsbestämmelserna) stadgar att spelare som är yngre än 18 år får ha en löptid om max tre år såvida inte annat följer av kollektivavtal. Här verkar en uppenbar kollision mellan svensk lagstiftning och FIFA:s regelverk ha uppstått, främst med tanke på hur lång en kontraktstid för omyndiga spelare får vara samt genom att FIFA:s reglering uttryckligen (art. 35 i Regulations for the Status and Transfer of Players) stadgar att sådana regleringar som det svenska kollektivavtalet innehar inte skall erkännas av FIFA eller någon nationell idrottslig tribunal, det vill säga skiljeförfarande i Sverige. Den oprecisa regleringen i det utlöpta kollektivavtalet har medfört en osäkerhet avseende denna kategori av spelare på den svenska fotbollsmarknaden och bör rimligen förtydligas.²³⁶ Den korrekta tolkningen torde ändå vara på grund av utformningen av kollektivavtalet och spelaravtalet att de kollektivavtalsslutna parterna inte är bundna av FIFA:s begränsningsregler för omyndiga icke-amatörer.²³⁷

Utöver anställningsskyddet i LAS har arbetstagare diverse rättigheter till olika former av ledighet från anställningen, vilket även till viss del är reglerat genom semesterreglering i kollektivavtalet. Den specifika semesterregleringen genom avtalet, om två veckors sammanhängande semester under icke tävlingssäsong, måste mer eller mindre anses som ett måste för

²³³ Se SFS hemsida, www.spelarforeningen.com, 2006-11-02.

²³⁴ Se 1 § fotbollens kollektivavtal.

²³⁵ Se 9 § fotbollens spelaravtalet.

²³⁶ Jfr. Roosvald, U. *Skilsmässan*.

²³⁷ Jfr. Widmark, S. och Alvé, S. *Kontraktstid för omyndiga fotbollsspelare – tillåter FIFA:s regelverk nationella avvikelser?*

att kunna anpassa reglerna till fotbollens särart och förhållanden, men att uppenbara problem fortfarande råder då säsongerna tenderar att bli längre och längre med uppkommande nya turneringar, som Royal League. Förutom denna rätt till ledighet förekommer även andra typer av ledighetslagstiftning, exempelvis föräldraledighet (Föräldraledighetslagen 1995:584) och ledighet för utbildning (Lag 1974:981 om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning), som i stor utsträckning är dispositiv och sålunda kan anpassas till fotbollens särart framförallt med ledighetens förläggning. Genom kollektivavtalets nuvarande utformning har klubbar ingen rätt att neka en spelare att ta ut sin föräldraledighet exempelvis i samband med match eller när en spelare vill vara ledig för studier.²³⁸

Enligt kollektivavtalet skall klubben istället för att förhandla med arbetstagarorganisationen som den är bunden av kollektivavtal med förhandla med spelarrådet angående bland annat frågor som kan uppkomma i enlighet med 11 § MBL. Vilket innebär att klubben på eget initiativ skall förhandla med spelarrådet angående viktigare förändringar av verksamheten och viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör organisationen. Hur detta överensstämmer med verkligheten, när klubbar beslutar att köpa eller sälja spelare eller omförhandlar kontrakt med spelare, råder viss tvekan om. En annan fråga som är av relevans, men inte direkt rör själva kollektivavtalet, är huruvida SFS företräder spelarråd med viktig information och utbildning som ett fackförbund på lokal nivå borde inneha?

Andra områden som helt lämnats utanför kollektivavtalet är bland annat arbetsmiljöfrågor, som kan innefatta hur tätt inpå matcher får spelas och under vilka yttre förhållanden matcher och träning kan bedrivas, exempelvis naturgräs kontra konstgräs, samt ett större inflytande över den anvisade utrustningen.²³⁹ Konstgräsfrågan som ett alternativ till naturgräs har blivit ett allt vanligare alternativ och har i andra länder varit hårt debatterad i takt med att fler och fler konstgräsplaner uppkommit, främst på grund av att spelarna upplever dem som farliga med hög skaderisk. Valet av konstgräs har blivit en kontroversiell fråga eftersom majoriteten av professionella spelare i Europa mer eller mindre säger sig vägra att delta i matcher som spelas på konstgräs.²⁴⁰ Vid en svensk studie som gjorts angående konstgräs kontra naturgräs upplever majoriteten av spelarna att spel på konstgräs medför en större smärta i rygg, knän, ljumskar och fotleder samt en ökad frustration och rädsla för skada i jämförelse med spel på naturgräs. Mot spelarnas argument om upplevd ökad skaderisk står ekonomiska kriterier, då konstgräs minskar driftkostnaderna, samt en ökad sportslig rättvisa, då kvaliteten på fotbollsplanerna förbättras.²⁴¹

²³⁸ Jfr. Viklund, L. *Kollektivavtal inom elitfotbollen*, s. 203.

²³⁹ Jfr. Norwegian players' union NISO reaches agreement at the last moment, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=15153, 2006-02-10.

²⁴⁰ Se bl.a. Also German football professionals reject artificial turf, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=14856, 2006-10-02, Majority of Hungarian players against matches on artificial turf, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=14834, 2006-10-02 och Majority of Finnish players opposed to matches on artificial turf, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=15048, 2006-10-02.

²⁴¹ Se Johansson, F och Rotter-Nilsson, P. *Tredje generationens konstgräs och fotbollens framtid, en studie om perceptionella förändringar, psykologiska aspekter på skada och*

Angående spelaravtalets konstruktion att ge avtalet status som kollektivavtal kan te sig lite märkligt och svårtolkat när avtalet (11 §) stadgar att andra avtal mellan parterna som reglerar samma förhållanden som föreskrivs i spelaravtalet inte är av bindande karaktär, medan vad som överenskommit genom fogande bilagor till spelaravtalet skall vara bindande. Konstruktionen verkar här göra anspråk på en särbehandling med möjlighet att gå ifrån arbetsdomstolens praxis om ett upprätthållande av en ogiltighetsregel när individuella anställningsavtal eller överenskommelser avviker från kollektivavtalet. Detta bidrar till ett underminerande av skyddet för parten i kollektivavtalet och att skillnader mellan olika spelares rättigheter kan variera beroende på hur erkända de är.²⁴²

Av vikt är att även framtida kollektivavtal och spelaravtal i sin fortsättning måste vara anpassade till både fotbollens särart och tillvarata klubbar respektive spelares rättigheter som arbetsgivare och arbetstagare i en hög grad, då ett genomtänkt kollektivavtal anpassat till branschen tydliggör fotbollsspelarnas rättigheter och minskar risken att framförallt klubbar men även spelare gör sig skyldiga till brott mot arbetsrättslig lagstiftning.

taktiska skillnader, www.idrottsforum.org/articles/johansson_rotter-nilsson/johansson_rotter-nilsson051019.html, 2006-11-02.

²⁴² Jfr. AD 1932 nr 42, 1956 nr 9 och 1988 nr 123 och 27 § MBL.

5 Den rättsliga interventionen inom fotbollen

5.1 Inledning

Varför en rättslig intervention påbörjats och de facto tagit ett allt fastare grepp om idrotten kan förklaras genom att samhället i sin helhet blivit allt mer juridifierat, medborgare har blivit allt mer bekanta om sina rättigheter och allt mer villiga att ta strid för dessa, vilket även trängt in i den skyddade idrottsliga världen.²⁴³ Vidare har branschen inte heller lyckats att övertyga varför den skall erhålla en partiell eller total immunitet från den lagstiftning under vilken vanliga företag lyder. Idrotten ingår numera i en större underhållningsindustri med tanke på dess professionalisering och kommersialisering. En industri som kräver en större form av stabilitet och förutsägbarhet, för både arbetsgivare och arbetstagare, än vad idrottens interna självreglering i dagsläget kan upprätthålla. Rättssystemet har enligt många en större förutsättning att skapa den arbetsrättsliga tryggheten som branschen behöver.²⁴⁴

Utvecklingen med den tilltagande rättsliga interventionen inom den idrottsliga världen är både av positiv och negativ karaktär för idrotten och dess utövare. Dess största positiva värde är att den rättsliga interventionen skapar en stabilitet inom fotbollens väletablerade arbetskultur, där individuella spelare förväntas tolerera svordomar, utvisslingar, offentlig kritik, hårdfört spel och förödmjukelse samt den så kallade omklädningsrumskulturen som anses viktig för att bygga och hålla samman en laganda och solidaritet. Rättssystemet skapar en bättre översikt av arbetstagares rättigheter och skyldigheter och talar om vilka beteenden som är acceptabla i samhället i stort, exempelvis skydd för anställning, MBL-förhandling, skapandet av en bättre arbetsmiljö som är fri från trakasserier och olika former av diskriminering samt upprätthåller spelares säkerhet och hälsa på sin arbetsplats med hantering av våld.²⁴⁵ Den rättsliga interventionen kan även föra med sig diverse problem, exempelvis kan ett alldeles för stort ingripande leda till att den idrottsliga spänningen försvinner vilket i sin helhet skulle vara förödande för idrotten. Ytterligare problem kan uppkomma vid idrottsliga ansvarsfrågor, om exempelvis rättsliga prövningar skulle börja förekomma vid såväl fysiska som psykiska skador som följd av bland annat felaktiga träningsmetoder och för hårdfört taktik under match.²⁴⁶

²⁴³ Se Gardiner, S., Felix, A., James, M., Welch, R. och O'Leary, J. *Sports Law*, s 1-75 och Carlsson, B. *Förändras idrotten i dess kontakt med juridiken?*

²⁴⁴ Se Weatherill, S. *Resisting the pressures of "Americanization": The influence of European Community Law on the "European Sport Model"*, s. 158-159, Gardiner, S., Felix, A., James, M., Welch, R. och O'Leary, J. *Sports Law*, s. 339 och Greyson, E. *Sport and the law*, 1988, s. 52.

²⁴⁵ Se Gardiner, S., Felix, A., James, M., Welch, R. och O'Leary, J. *Sports law*. s. 73 och McArdle, D. *From boot money to Bosman*, s. 208.

²⁴⁶ Se McArdle, D. *From boot money to Bosman*, s. 168.

En annan risk med rättens kolonisering av idrotten är att rätten blir den primära källan för att reglera idrottsrelationer och de traditionella kommunikativa mönstren i vardagen förvrängs eller tappar sin naturliga roll, det vill säga att parterna tappar kontrollen över konflikthanteringen och regleringen av de sociala relationerna och idrottsrelationer blir i allt högre grad förstådda och tolkade utifrån rättens logik.²⁴⁷

5.2 Regleringsmodeller

Att idrott och framförallt fotboll måste vara reglerat är helt klart, men man kan fråga sig huruvida idrotten i framtiden kommer att kunna behålla sin unika plats och funktion i samhället, eller om den kommer tvingas att närma sig det övriga samhället ännu mer genom en rättslig reglering? Det är inte förvånande att ”regleringsteorier” sällan riktat sig till idrotten, då idrott historiskt sett inte klassats som en industri, vilket i dagsläget är mer tydligt att urskilja i och med dess professionalisering och kommersialisering. Detta har i sin tur lett till att frågor om lämpligheten att internationella och nationella förbund reglerar sig själva och deras förmåga att styra andra som inte är inom deras eget självintresse.²⁴⁸

Vilken regleringsmodell som är önskvärd råder delade meningar om, EG-rättslig reglering, nationell reglering eller ett bibehållande av den nuvarande regleringen? För att kunna bevara det rent idrottsliga och tävlingsmässiga intressena som återfinns inom idrottens tradition samtidigt som man måste beakta den professionalisering som växt fram genom åren, torde det krävas kunskap av såväl traditionell juridik som idrott för att kunna utforma den juridiska agendan.

5.2.1 EG-rättslig nivå

Förutom EG-domstolens praxis och diverse icke-bindande rekommendationer, soft law, innehar EG-rätten olika möjligheter att reglera idrott och idrottsrelaterade arbetsmarknadsfrågor. I denna del kommer koncentrationen att falla på fördragsreglering och vilka möjligheter arbetsmarknadsparterna har att påverka den EG-rättsliga regleringen.

Fördragsreglering

Att införa en specifik idrottsartikel i EG-fördraget har varit på tal om ända sedan den mellanstatliga Regeringskonferensen (Inter Governmental Conference) i Amsterdam i juni 1997, där en idrottsartikel liknande art. 151.4 i EG-fördraget om kultur diskuterades.²⁴⁹ Någon fördragsreglering kom inte till stånd vid detta skede utan utmynnade istället i ett icke-

²⁴⁷ Se Carlsson, B. *Idrottens förrättsligande*, www.idrottsforum.org/articles/carlsson/carlsson.html, 2006-10-02 och jfr. Habermas, J. *The Theory of Communicative Action*, vol. 1.

²⁴⁸ Se Foster, K. *How can sport be regulated?* s. 267.

²⁴⁹ Se Ds 2001:54, s.74-75.

bindande dokument i form av Amsterdamdeklarationen, där en förklaring om idrott bifogades till Amsterdamfördraget.²⁵⁰

Genom den nya Europa-konstitutionen undertecknad i oktober 2004, som först kan träda i kraft när medlemsstaterna ratificerat fördraget, har en specifik idrottsartikel (art. III-282) införlivats i dess innehåll. En artikel som förändrar idrottens legala status inom EG-rätten med föreskrivande att:

282 (1) ”Unionen skall bidra till att främja europeisk idrott och skall då beakta idrottens specifika karaktär, dess strukturer som bygger på frivilliga insatser samt dess sociala och pedagogiska funktion. Med en målsättning att utveckla idrottens europeiska dimension genom att främja rättvisan och öppenheten i idrottstävlingar och samarbetet mellan idrottsorganisationerna samt genom att skydda idrottsutövarnas fysiska och moraliska integritet, särskilt när det gäller unga idrottsmän och idrottskvinnor.”

282 (2) ”Unionen och medlemsstaterna skall främja samarbetet med tredjeland och behöriga internationella organisationer på utbildningsområdet och idrottsområdet, särskilt Europarådet”

282 (3) ”För att bidra till att de mål som anges i denna artikel uppnås skall, (a) det i europeiska lagar eller ramlagar föreskrivas stimulansåtgärder; dessa får dock inte omfatta någon harmonisering av medlemsstaternas lagar eller andra författningar. Dessa lagar eller ramlagar skall antas efter det att Regionkommittén och Ekonomiska och sociala kommittén har hörts, (b) rådet på förslag av kommissionen anta rekommendationer”.

Social dialog

Förutom införande av idrott i EG-fördraget återfinns idag regleringsmöjligheter av arbetsmarknadsfrågor genom art. 137 i EG-fördraget, i form av minimidirektiv utfärdade av Europarådet med kvalificerad majoritet och under vissa förutsättningar enhälliga beslut.²⁵¹ Direktiv som exempelvis kan innehålla arbetsmarknadsfrågor rörande arbetsmiljö, arbetsvillkor, information och samråd, medbestämmande, social trygghet, skydd då anställningsavtal upphör samt integrering av personer utanför arbetsmarknaden. Genom Amsterdamfördraget infördes en social dialog mellan arbetsmarknadens parter i EG-fördraget, genom art. 138 och 139. Den sociala dialogen innebar att en procedur med överläggning för arbetsmarknadens parter, arbetsgivare och arbetstagarare, på central nivå inom den europeiska sektorn införlivades, vilket resulterat i ett större involverande från parternas sida i utvecklingen av policy och lagstiftningsproceduren i jämförelse med endast lagstiftning från gemenskapens institutioner.²⁵²

Arbetsmarknadsparternas inflytande i lagstiftningsprocessen uppträder främst genom att kommissionen (art. 138) är förpliktade till ett dubbelt samråd med parterna innan de framför socialpolitiska förslag. Det gäller dels om åtgärden är önskvärd, dels om det planerade förslaget innehåller

²⁵⁰ Se Deklaration Nr 29, Amsterdamfördraget, 1997.

²⁵¹ Jfr. art. 137 pp. 1-2 i EG-fördraget med art. 137 p. 3 i EG-fördraget.

²⁵² Se Nyström, B. *EU och arbetsrätten*, s. 42-43.

Arbetsmarknadens parter har vid detta skede en rättighet (art. 138) att underrätta att de önskar förhandla om de relevanta frågeställningarna, för att nå en överenskommelse under en begränsad tid om nio månader. Vid eventuell överenskommelse kan dessa avtal (art. 139) genomföras antingen genom arbetsmarknadsparternas praxis, exempelvis kollektivavtal, eller, i frågor som omfattas av art. 137 i EG-fördraget, på gemensam begäran av parterna genom ett beslut av rådet, i form av direktiv, på förslag av kommissionen. Minimidirektiv är i sin tur bindande för medlemsstaterna och måste införlivas i den nationella lagstiftningen inom en viss tidsrymd.²⁵³

En social dialog inom den europeiska professionella fotbollen skulle med största sannolikhet leda till att fotbollens arbetsmarknadsparter skulle sluta avtal med positiv verkan för både arbetsgivare och arbetstagare. Art. 137 i EG-fördraget medger flera regleringsmöjligheter för fotbollsbranschen. Överenskommelser (art. 137 p. 1) skulle exempelvis kunna innehålla regleringar av arbetsmiljöfrågor angående spel på konstgräs. Vidare återfinns möjligheter genom överenskommelse till bättre samrådsregleringar i form av bättre information och organiserade kurser, genom vilka arbetsgivare och arbetstagare kan hålla sig uppdaterade på relevant reglering, för att förebygga brott mot dessa. Avtalet kan även innehålla ett krav på ett större ansvarstagande från arbetstagarorganisationer att integrera klubblösa spelare på arbetsmarknaden, då klubblösa/icke-spelande utövare snabbt tappar den viktiga ”matchformen” som är av betydelse vid nyanställning på arbetsmarknaden. Andra regleringar i avtalet (art. 137 p. 3) skulle exempelvis kunna röra pension som faller ut efter avslutad karriär, samt ekonomiska bidrag för att förenkla anställning inom gemenskapen och främja lag att träna ungdomar.²⁵⁴

Parternas rätt att fatta avtal på europeisk nivå om förhållanden som faller utanför art. 137 i EG-fördraget förtas inte på grund av att rådet inte kan fatta beslut om dessa genom utfärdande av direktiv. Förhållanden som kan vara av vikt att reglera genom avtal, men som faller utanför art. 137 i EG-fördraget, kan exempelvis vara dopingregler, huliganism, internationella spelscheman samt avskaffande eller ett förkortande av begränsningen av förhandlingsmöjligheter som återfinns inom flera europeiska länder.²⁵⁵

Ett stort problem för fotbollens sociala dialog är att det för närvarande inte finns någon arbetsgivarpart endast en internationell spelarförening, FIFPro (Fédération Internationale des Footballeurs Professionnels), som kan företräda fotbollsbranschen. Med tanke på organisationsmodellen som fotbollen lyder under uppkommer flera representationssvårigheter för organisationer på arbetsgivarsidan. Svårigheterna gör sig främst tydliga på grund av intressekonflikter, då organisationer som FIFA och UEFA representerar både arbetsgivare och arbetstagare samt en organisation EPFL (European Union Premier Football Leagues), företrädare för den europeiska fotbollen,

²⁵³ Se Nyström, B. *EU och arbetsrätten*, s. 38 och 96.

²⁵⁴ Jfr. European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 73-74.

²⁵⁵ Jfr. European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 74-75 och se bl.a. 2 § p. 3 i fotbollens spelaravtal och avsnitt 4.3.3 ”Fotbollens spelaravtal” för närmare redogörelse.

indirekt är underordnad de nationella fotbollförbunden. En tänkbar arbetsgivarpart torde vara G-14 gruppen, en organisation där de mest inflytelserika och framgångsrika klubbarna återfinns som medlemmar²⁵⁶, som inte innehar några intressekonflikter genom organisationsmodellen och endast kan företräda klubbarna.²⁵⁷

5.2.2 Svensk nivå

Genom att professionella fotbollsspelare är att betrakta som arbetstagare medföljer en tillämplighet av arbetsrättslig lagstiftning. Ett problem är att lagstiftningen har stora svårigheter att appliceras fullt ut på denna kategori av arbetstagare, då idrotten, trots sin likhet med den reguljära arbetsmarknaden, på vissa punkter skiljer sig från det övriga samhället. Vid skapandet av en idrottslig reglering måste idrottens särart beaktas samtidigt som ett anpassande till det övriga samhället införs genom att arbetstagarnas rättigheter tillgodoses. Det kan här vara fråga om att utveckla en särskild idrottsarbetsrätt, genom kollektivavtalsreglering, vilket redan finns på området²⁵⁸, eller lagstiftning.²⁵⁹

5.2.3 Självreglering

För ett bibehållande av systemet med organisationsmodellen²⁶⁰, med en hierarkisk uppbyggnad som relativt självständigt och oberoende av staten reglerar sig själv genom sina stadgar, återfinns både för- respektive motargument.

De argument som först och främst brukar lyftas fram för ett bibehållande av organisationsmodellen är att expertisen av vad som är bäst för idrotten återfinns inom organisationerna själva och att systemet är det mest kostnadseffektiva. Men även att självregleringen producerar ett bättre tillmötesgående eftersom de styrande parterna har ett monopol över idrotten och kan verkställa sanktioner och straff anpassade till idrotten i sig. Andra fördelar som systemet bär med sig är att de styrande parterna får en större kontroll över fotbollen och dess aktörer, vilket kan krävas för att behålla de traditionella värdena och reglerna som kan komma att elimineras genom trycket från kommersialiseringen som bland annat skett i USA, där den idrottsliga anatomin trängst bort av en maximering av inkomst.²⁶¹

Nackdelar eller motargument för ett bibehållande av organisationsmodellen, är att det starkt hierarkiska interna styrandet kan uppfattas som odemokratiskt. Företrädesvis genom att de styrande parterna ger en

²⁵⁶ Se G-14:s hemsida, www.g14.com, 2006-11-01.

²⁵⁷ Jfr. European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 92-93.

²⁵⁸ Se avsnitt 4.3.2 "Fotbollens kollektivavtal" för närmare redogörelse.

²⁵⁹ Jfr. Flemström, S. *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?* s. 82 och Viklund, L. *Kollektivavtal inom elitfotbollen*, s. 201.

²⁶⁰ Se avsnitt 2.3 "Fotbollens organisation och självreglering" för närmare redogörelse.

²⁶¹ Se Weatherill, S. *Resisting the pressures of "Americanization": The influence of European Community Law on the "European Sport Model"*, s. 178 och Foster, K. *How can sport be regulated?* s. 278.

otillräcklig representation i deras arbets sätt till spelare och klubbar, som återfinns i botten av pyramiden, över vilka de har sin ekonomiska styrka. Organisationsmodellen kan även föranleda intresse motsättningar mellan amatörer och professionella idrottsutövare, då modellen ger befogenhet att reglera all idrottslig verksamhet inom sitt område, med tanke på kommersialiseringens inträde.²⁶² Men kanske främst på grund av en offentlig misstro genom att de styrande parterna har misslyckats att utveckla en god modell för sitt styrande. Speciellt för respekten för en legitim rättvisa vilket bland annat visar sig genom att idrotten handhar sina konflikter slutet. Men även att de styrande parterna har visat för lite ansvar för den svaga idrottsliga arbetsmarknaden, då det föreligger stora problem angående tillämpning av arbetsrätt, exempelvis angående visstidsdirektivet²⁶³, där de nuvarande FIFA regleringarna står i konflikt med den nationella arbetsrätten.²⁶⁴

Trots den negativa kritik som har riktats mot de styrande parterna, främst FIFA och UEFA, om ett för litet ansvarstagande för fotbollens arbetsmarknad har diverse arbetsmarknadsmässiga regleringar införts i deras regelverk. En fråga som länge var obesvarad var huruvida ett kontraktsförhållande ensidigt från spelarens sida skulle kunna brytas, exempelvis genom ett betalat skadestånd, för att sedan kunna lämna klubben gratis för vilken annan klubb som helst på arbetsmarknaden.²⁶⁵ Under 2001 kom FIFA att reglera en fotbollsspelares möjligheter att ensidigt bryta ett kontraktsförhållande genom ett införlivande av principer i Regulations for the Status and Transfer of Players.

Under 2005 kom FIFA:s regelverk att revideras, med ett tydligare införande av principerna, som alla associationer skall överväga i sina regelverk²⁶⁶, när spelare har möjlighet att ensidigt bryta ett kontraktsförhållande. I regelverket (art. 13) stadgas en huvudregel om att avtal skall hållas, pacta sunt servanda, som likt strukturen av den svenska avtalslagen, framförallt 36 §, inte är undantagslös då förutsättningarna för parterna kan förändras. Spelarna ges möjligheter (art. 14 och 15) att genom just cause (saklig grund) och sporting just cause (idrottslig saklig grund) ensidigt bryta ett kontraktsförhållande med klubben. Av vikt att påpeka är att FIFA:s reglering om ett ensidigt brytande av kontrakt inte kan utövas under en säsong (art. 16) samt att en kompensation och idrottsliga sanktioner (art. 17) kan bli aktuella vid brytande av kontrakt utan saklig grund.

Någon närmare förklaring till vad som är att betrakta som saklig grund enligt FIFA:s regelverk (art. 14) framkommer inte genom regleringen. Det är även svårt att spekulera i vilka förhållanden som kan falla in under benämningen, men rimligtvis torde förhållanden som utgör saklig grund enligt arbetsrättslagstiftning, som exempelvis utebliven lön, aktualisera en tillämplighet av artikeln.²⁶⁷

²⁶² Se European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 28.

²⁶³ Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete.

²⁶⁴ Se Foster, K. *How can sport be regulated?*, s. 278-279 och European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 72.

²⁶⁵ Se McArdle, D. *From boot money to Bosman*, s. 56 och Ferrari, L. *The "Anelka case"*.

²⁶⁶ Se Regulations for the Status and Transfer of Players art. 1 b.

²⁶⁷ Jfr. Leren, K-A. *Utøver- og treneravtaler innen idretten*, s. 92.

Likt saklig grund begreppet har även den idrottsliga sakliga grunden inte uttryckligt preciserats genom regleringen. Enligt regleringen (art. 15) har en spelare som, under en säsong, deltagit i mindre än 10 % av de officiella matcherna som klubben varit involverad i en ensidig rätt att bryta sitt kontrakt under förutsättning att det sker inom en tidsperiod om 15 dagar efter den sista officiella matchen. Bedömningen huruvida idrottslig saklig grund föreligger skall etableras genom praxis där ett beaktande av spelarens omständigheter, vilket exempelvis kan vara skador, avstängningar, spelarens position och ålder, skall vägas in i resonemanget. Vid ett brytande av ett kontraktsförhållande under idrottslig saklig grund kan en kompensationsavgift fordras men att idrottsliga sanktioner, som exempelvis avstängning, aldrig kan bli tillämpliga. Regleringen syftar förvisso till att upprätthålla en stabilitet av kontraktsförhållanden men skapar även en effekt till att spelares karriärutveckling inte skall hämmas då de inte får tillräcklig speltid.²⁶⁸

Genom FIFA:s reglering (art. 17) kan en spelare efter att en skyddad period, om 2-3 år beroende på spelarens ålder²⁶⁹, har passerat ensidigt bryta sitt kontrakt med klubben utan saklig grund. Under förutsättning att detta sker inom 15 dagar efter den sista officiella matchen av säsongen och att den nya klubben betalar en kompensation som är likvärdig med det kvarvarande värdet av spelarens kontrakt. Av vikt att belysa är att den skyddade perioden börjar om vid en förlängning av kontrakt.²⁷⁰

Annan arbetsrättslig reglering som återfinns inom FIFA:s regelverk är exempelvis stadgande om kontraktsförhållanden och skydd för underåriga. Enligt bestämmelserna måste ett kontraktsförhållande inneha en löptid mellan minst en säsong till max fem år, om inte nationell lagstiftning tillåter annat. Samt att spelare under 18 år inte får inneha ett kontrakt som sträcker sig längre än tre år.²⁷¹ Regelsystemet gör även anspråk på att försöka skydda underåriga spelare, då FIFA som huvudregel inte tillåter internationella spelarövergångar för spelare under 18 år.²⁷²

5.3 Delanalys regleringsmodeller

I denna delanalys kommer ett synliggörande av både för- och nackdelar med de olika regleringsmodellerna angående fotbollsspelares rättigheter att lyftas fram. Analysen kommer delvis att försöka belysa i vilken grad modellerna ökar rättssäkerheten, det vill säga hur förutsägbara reglerna är, och huruvida de bidrar till att en allmän rättvisa skapas, där liknande fall bedöms utefter likvärdigt sätt. Att tillägga är att fotbollens arbetsmarknad består av diverse olika parter med olika intressen och att det inte finns någon konsensus över hur eller huruvida idrott eller fotboll skall vara reglerad genom EG-rätten

²⁶⁸ Jfr. Backman, J. *Fotbollsfamiljens struktur och dess tvistelösning, och frågan om demokrati och monopol*, s. 62.

²⁶⁹ Se Regulations for the Status and Transfer of Players, definition p. 7.

²⁷⁰ Se Webster case: step forwards in the freedom of players, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=15386, 2006-10-02.

²⁷¹ Se Regulations for the Status and Transfer of Players, art. 18.

²⁷² Se Regulations for the Status and Transfer of Players, art. 19.

eller nationell rätt. De splittrade meningarna beror i högsta grad på att det kortfattat alltid finns två sidor av myntet och huruvida man definierar fotbollen utifrån ”The single market model” eller ”The socio-cultural model”.

5.3.1 EG-rättslig nivå

Idrotten är till stor del likt det övriga arbetslivet, men innehar även differentiering från det vanliga arbetslivet i vissa betydelsefulla hänseenden, framförallt då idrotten utvecklats vid sidan om arbetslivet med en egen organisationsmodell med parallella regelverk. Efter Bosman-domen började olika regleringsmodeller att uppkomma då det blev mer uppenbart att idrott hade svårigheter att passa in i EG-rätten, bland annat genom diskussion om införande av en idrottslig fördragsreglering i Amsterdamfördraget.

Ett införlivande av idrott i EG-fördraget kan utformas på olika sätt. En tänkbar lösning är en specifik idrottsartikel baserad på en idrottspolicy, som gör ett klart ställningstagande till att exempelvis klargöra skillnaden mellan ekonomiska och idrottsliga regleringar och endast reglera de ekonomiska aspekterna av idrott. Ett tydliggörande av vilka regleringar som är av ekonomisk eller idrottslig karaktär skulle bidra till att en allmän rättvisa skapades, där liknande fall skulle bedömas på ett likvärdigt sätt, och medföra ett synliggörande av fotbollsspelares rättigheter och vilka regleringar som skulle kunna falla in under EG-fördragets tillämpningsområde. Ytterligare alternativ på en utformning av en fördragsreglering skulle exempelvis kunna vara en konstruktion av en idrottsartikel som till större del förklarar idrottens särart, och att dessa skall beaktas vid alla bestämmelser som direkt eller indirekt kan påverka idrotten. Detta alternativ skulle erkänna idrottens särart och bidra till en större acceptans till varför idrott kan särbehandlas inom EG-rätten. Andra regleringsmöjligheter för idrott kan exempelvis vara genom ett specifikt fördragsundantag i art. 48 (nuvarande art. 39) i EG-fördraget om den fria rörligheten, där idrott inkluderas som undantag i likhet med allmän säkerhet och hälsa. Regleringen skulle förvisso bidra till att idrottens särart bibehålls men att bibehållandet inte skulle stå i proportion till den allt för höga inskränkningen av fotbollsspelares rättigheter.

En fördragsreglering av idrott kan föra med sig positiva och negativa konsekvenser beroende på utformningen av regleringen. Men rent allmänt skapar fördragsregleringar, förutom ett vunnet erkännande av idrott och ett synliggörande av vilka rättigheter arbetstagarna har, ett konstitutionellt skydd med en allmän rättvisa eftersom fördragsreglering endast kan tillkomma genom enhälliga beslut från medlemsstaterna.²⁷³ Huruvida en idrottslig fördragsreglering kan öka rättssäkerheten för arbetstagarna är tudelad då fortfarande användandet av praxis måste nyttjas vid tolkning av artikeln samt att regleringens förutsägbarhet i stor del är beroende av hur regleringen är utformad. Regleringsmodellen måste även vara att bedöma som väldigt statisk. Detta kan skapa problem med tanke på utvecklingen inom idrotten, vilket kan jämföras med den bromsande effekten som de

²⁷³ Se European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 86.

svenska amatörreglerna förde med sig för att professionella idrottsutövare skulle vara att betrakta som arbetstagare.

Vid en tolkning av det nuvarande försöket till en idrottslig fördragsreglering genom den nya Europa-konstitutionen, där idrotten skall beaktas mer specifikt (art. III-282) finns klara för- och nackdelar beroende på huruvida man definierar idrott utifrån ”The single market model” eller ”The socio-cultural model”. Bland annat bidrar artikeln till att EG-domstolen skall ta hänsyn till idrottens särart vid förordnande av idrottsrelaterade mål, vilket skulle legalisera och skapa en större acceptans till EG-domstolens nuvarande utveckling genom praxis med en formell agenda angående idrottspolicy. Genom artikelns utformning medför den inte till att idrott skall undantas från EG-rätten eller ett tvång för EU:s institutioner att ta hänsyn till idrott när beslut inom andra områden som indirekt kan påverka idrotten fattas. I och med att konstitutionen har röstats ned i bland annat Frankrike och Holland kommer med största sannolikhet art. III-282 inte antas i EG-fördraget.²⁷⁴

Förutom införande av idrott i EG-fördraget, har den europeiska kommissionen sedan en relativt lång tid tillbaka framfört önskan till FIFA och UEFA att uppmana klubbar och spelare att inleda en social dialog på gemenskapsnivå, i enlighet med art. 137-139 i EG-fördraget.²⁷⁵ Ett införande av en social dialog mellan den nuvarande europeiska fotbollens arbetsmarknadsparter torde föra parterna närmare varandra och skapa ett större inflytande över EG-rätten. Vid en dialog mellan arbetsmarknadens parter kan förutom parterna, klubbar och spelare, även andra relevanta parter, FIFA och UEFA, vara involverade vid den överläggande delen för att bland annat säkerställa bibehållandet av fotbollens särart. Modellen möjliggör i det stora hela för en reglering av sektorn på ett rättvist sätt, då de relevanta parterna får ett större inflytande över att reglera sektorn. Dialogen skulle med största sannolikhet säkerställa fotbollsbranschen genom en mer överskådlig och tydliggjord reglering angående fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter inom unionen, genom kollektivavtal eller minimidirektiv. Arbetsmarknadsparterna kan på så sätt utveckla branschen att närma sig det övriga samhället samtidigt som dess särart bibehålls då parterna snabbt kan förändra den rättsliga miljön inom fotbollen efter ömsesidig överläggning och implementering av överenskommelsen i nationell rätt.

Den sociala dialogen mellan arbetsmarknadsparter har redan med stor framgång introducerats i mer än 25 sektorer och är nu i ett tidigt utvecklingsstadium för professionella fotbollsspelare.²⁷⁶ Men problem kvarstår med denna regleringsmodell då parter för sektorn måste etableras, då det för närvarande inte finns någon motpart till spelarnas företrädare, FIFPro. En förutsättning är dock att motparten inte kan vara en organisation som är underordnad de styrande parterna, FIFA och UEFA, då intressekonflikter med största sannolikhet kommer att uppkomma. Det är därför av stor vikt att

²⁷⁴ Jfr. European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 24.

²⁷⁵ Se European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 84.

²⁷⁶ Se. European Parliament working paper (2005), *Professional sport in the internal market*, s. 84.

finna en lämplig motpart till FIFPro. Ser man till den rådande marknaden inom fotbollsbranschen måste i dagsläget G-14 gruppen vara den enda tänkbara företrädaren för klubbar, där ingen intressekonflikt kan uppkomma. Men så länge ingen arbetsgivarpart förekommer faller hela regleringsmodellen.

5.3.2 Svensk nivå

Genom att professionella fotbollsspelare är att betrakta som arbetstagare medföljer en tillämplighet av arbetsrättslig lagstiftning. En lagstiftning som till huvuddelen skall skydda den typiskt sett svagare parten, men som inte alltid är helt lätt att applicera fullt ut på denna kategori av arbetstagare.

I Sverige har aldrig någon direkt arbetsrättslig debatt om ett införlivande av idrott i lagstiftning förekommit, istället har fotbollens arbetsmarknadsparter, SFS och SEF, tillskillnad från den sociala dialogen på gemenskapsnivå, anammat det reguljära arbetslivets regleringsmöjlighet genom kollektivavtal som alternativ till tvingande lag för att säkerställa branschen. De tvingande lagreglerna har ibland ifrågasatts om de överhuvudtaget kan anses som nödvändiga när arbetsförhållandet är underkastat ett kollektivavtal, eftersom arbetstagarorganisationerna har en så stark ställning i vårt samhälle och borde kunna överta uppgiften att tillvarata sina medlemmars intressen över det hela arbetsrättsliga området. Denna tankegång skulle vara förödande för nya branscher som fotbollsbranschen, där arbetstagarorganisationen inte kan jämföras i styrka att tillvarata sina medlemmars intressen med någon arbetstagarorganisation inom det reguljära arbetslivet. Här stöter professionella fotbollsspelare på ett problem då den föreliggande hierarkin som ger anställningsavtal sitt innehåll är tvingande lag i toppen följt av kollektivavtal och personliga avtal.

De nuvarande arbetsrättsliga rättigheterna för fotbollsspelarna med svårighet att tillämpa viss tvingande lag bidrar inte till den förutsägbarhet som rättssäkerheten inom fotbollsindustrin kräver. Samt att tillämpningen inte heller bidrar till någon direkt rättvisa då dessa arbetstagare inte kan tillförsäkra sig samma skydd som andra arbetstagare när arbetsrättslig lagstiftning egentligen är tillämplig. Frågan är huruvida en särskild speciallagstiftning som är mer anpassad till idrott som arbete skall införas för professionella idrottsutövare. Vid en lagstiftning kan exempelvis en liknande utformning användas som vid den vanliga arbetsrätten med semi-dispositiva lagregler som kan avtalas bort genom kollektivavtal, för att snabbt kunna anpassa reglerna efter den idrottsliga utvecklingen. Andra möjliga regleringsalternativ är exempelvis genom ett införande och erkännande av idrott i den nuvarande lagstiftningen. Detta alternativ har kommit att utnyttjas i Norge, där idrott har blivit reglerad i arbetsmiljölagen, vilket medfört positiva konsekvenser för spelares anställningsförhållanden enligt en av Norges mest erkända idrottsjurister Kenneth André Leren.²⁷⁷

Däremot tillförskaffas spelarna ett relativt förutsägbart skydd i och med kollektivavtalsreglering, som parterna kan anpassa sig efter för att reducera antalet konflikter. Då kollektivavtalet innehåller vissa brister, där exempel-

²⁷⁷ Se Leren, K.-A. *Utøver- og treneravtaler innen idretten*, s. 79f.

vis områden lämnats därhän, kan medföra att en viss osäkerhet kan infinna sig hos spelarna. En intressant tankegång är huruvida SFS skulle stärka sin slagkraft om de ingick som underförbund till LO. En kombination av LO:s kunskap och slagkraftighet i arbetsrättsliga frågor tillsammans med SFS:s idrottsliga kunskap skulle med största sannolikhet öka spelarföreningens styrka att företräda sina medlemmars intressen och reducera antalet brister i kollektivavtal.

5.3.3 Självreglering

Man kan fråga sig om hotet från den rättsliga interventionen, som drivit igenom en öppen debatt och synlighet inom idrottsvärlden, har tvingat idrotten att se över och utveckla sitt regelverk med diverse arbetsmarknadsmässiga regleringar? Genom FIFA:s regleringar, ensidigt brytande av kontakt, skydd för minderåriga och kontraktslängd, har organisationen tagit ett större ansvar för spelare och deras arbetsmarknad. Men frågetecken kvarstår huruvida exempelvis reglerna om ensidigt brytande av kontrakt med idrottslig saklig grund är tillräckligt förutsägbara och rättvisa för att spelare skall våga pröva sina rättigheter, då definitionen inte är helt klarlagd när spelare kan utnyttja sin rättighet eftersom ställningstagandet skall etableras genom praxis med beaktande av individuella förutsättningar. Detta visas även genom att principerna om ensidigt brytande av kontrakt endast har utnyttjats en gång mellan 2001, då de trädde ikraft, och 2006, då Andrew Webster i korrekt ordning bröt sitt kontrakt med den skotska klubben Hearts för spel i den engelska klubben Wigan Athletic.²⁷⁸

I det stora hela måste ändå kombinationen av FIFA:s reglering, med större ansvarstagande för spelare och deras arbetsmarknad, och Websters utnyttjande av dessa ha arbetat fram ett nödvändigt steg mot mer likvärdiga rättigheter för fotbollsspelare i jämförelse med andra europeiska arbetstagare. Men om fotbollen skall kunna behålla sitt monopol på all reglering inom området och förbli en legitim verksamhet måste ett större samhällsansvar, som motsvarar det moderna samhällets krav och förväntningar, utkrävas för att säkerställa arbetsmarknaden. En arbetsmarknad där sällan goda kollektivavtal återfinns, som i en större utsträckning kan förhindra att spelare blir utnyttjade med ofördelaktiga kontrakt, otillräcklig hälsa och säkerhet, dåliga pensionsavtal, vilket återfinns i andra industriernas kollektivavtal. Samt att organisationsmodellen måste utöka sina demokratiska dialoger med klubbar och spelare vid upprättandet av sina regelverk.²⁷⁹

²⁷⁸ Se Webster case: step forwards in the freedom of players, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=15386, 2006-10-02.

²⁷⁹ Se Foster, K. *How can sport be regulated?* s. 275-279 och jfr. Carlsson, B. *Idrott och idrottsvetenskap i ett samhälls- och kulturvetenskapligt perspektiv*.

6 Avslutande konklusioner

Vid en analys av fotbollens utveckling kan en klar strukturförändring av fotbollens arbetsmarknad urskiljas och det råder numera ingen tvekan om att professionella fotbollsspelare är att betrakta som arbetstagare.

Fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter har genom den rättsliga interventionen inom fotbollen kommit att stärkas, främst genom att EG-domstolen erkänt att de fyra friheterna är tillämpliga på fotbollens arbetsmarknad och att kollektivavtal införts inom den svenska fotbollsmarknaden. Trots detta föreligger markanta skillnader angående fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter i jämförelse med det reguljära arbetslivet. Inom EG-rätten är utvecklingstendenserna klara att EG-domstolen i en allt högre grad beaktar fotbollens specifika särart vid tolkningen av EG-fördragets fundamentala rättigheter, då klara inskränkningar av arbetsrättsliga rättigheter anrättats för fotbollsspelare i jämförelse med de rättigheter som andra arbetstagare inom unionen tillförsäkras genom EG-fördraget. Inom svensk arbetsrätt återfinns liknande problem som inom EG-rätten med framförallt svårighet att tillämpa tvingande lagstiftning och uppkomsten av intressekonflikter mellan idrottens särart och arbetsrättsliga rättigheter. Kortfattat torde inte fotbollsspelare kunna tillförsäkras samma rättigheter som vanliga arbetstagare inom den reguljära arbetsmarknaden, då fotbollens särart måste beaktas för att behålla intresset runt omkring idrotten. Men helt klart är att de arbetsrättsliga rättigheterna måste tydliggöras och förbättras för denna kategori av arbetstagare.

Vilken eller vika modeller som kan företräda fotbollen på bästa sätt och säkerställa branschen är minst sagt oklar i dagsläget. Men för att uppnå målet med en tydligare och förbättrad reglering angående fotbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter torde exempelvis ett införande av den sociala dialogen mellan arbetsmarknadsparterna på EG-rättslig nivå vara att rekommendera. Dialogen skulle med största sannolikhet bidra till ett ökat skydd inom hela unionen med tydligare regleringar i form av kollektivavtal och minimidirektiv inom fotbollens område. Inom den svenska arbetsmarknaden rekommenderas exempelvis SFS att ingå som underförbund till LO, vilket torde bidra till en ökad styrka att tillvarata sina medlemmars intressen och minimera brister i framtida kollektivavtal.

Bilaga A

KOLLEKTIVAVTAL

Svenska Fotbollsspelareföreningen (SFS),
Org. nr. 857204-6475,
Box 24,
439 21 ONSALA,
och
Föreningen Svensk Elitfotboll (SEF),
Org. nr. 825001-5065,
Stora Varvsgatan 1,
211 19 MALMÖ,

har ingått följande kollektivavtal angående anställningsvillkor för fotbollsspelare kalenderåren 2001-2005.

§ 1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller alla till SEF anslutna fotbollsföreningar och IdrottsAB i deras egenskap av arbetsgivare och hos dessa anställda elitfotbollsspelare som är icke-amatörer enligt Svenska Fotbollförbundets (SvFF) vid varje tid gällande bestämmelser härom. SEF åtar sig att tillämpa avtalet även beträffande spelare som inte är medlemmar i SFS, undantaget vad som föreskrivs i § 9.

Det vid varje tid gällande, av SvFF, SFS och SEF gemensamt fastställda, Spelaravtalet utgör en integrerad del av förevarande avtal.

§ 2. Allmänna åligganden

2.1 Lojalitet m.m.

Förhållandena mellan arbetsgivaren och spelaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Spelaren ska på bästa sätt tillvarata och främja arbetsgivarens intresse. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i arbetsgivarens angelägenheter.

2.2 Arbetsuppgifter m.m.

I uppgiften som spelare ingår att medverka i all den fotbollsverksamhet som arbetsgivaren ålägger spelaren. Spelaren ska dessutom utföra de övriga arbetsuppgifter som arbetsgivaren ålägger spelaren och som har direkt anknytning till spelarens anställning. Det kan t.ex. gälla att i traditionell omfattning delta i reklam- och sponsoraktiviteter. Arbetsgivaren har därvid rätt att använda spelarens namn och bild i marknadsföringssyfte. För annan

användning av spelarens namn och bild krävs dennes tillstånd i varje enskilt fall.

2.3 Bisysslor

Ingen spelare får, i egen regi eller för en annan arbetsgivare, utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med eller står i strid med den fotbollsverksamhet som bedrivs av arbetsgivaren där spelaren är anställd enligt förevarande avtal. Ingen spelare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på spelarens anställning.

2.4 Identitet och hälsointyg

För att få anställning ska spelaren, om arbetsgivaren begär det i samband med anställningstillfället (innan avtal om anställning undertecknas), styrka sin identitet samt lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Arbetsgivaren anvisar läkare och bekostar intyget.

Arbetsgivaren har rätt att vid förlängning av anställningsavtalet begära nytt intyg om spelarens hälsotillstånd.

§ 3. Lön

Arbetsgivaren och spelaren träffar en individuell överenskommelse om lön och eventuella andra anställningsförmåner.

§ 4. Anställning

4.1 Anställningen som spelare är tidsbegränsad. Anställningsavtal får inte ingås för längre tid än fem (5) år.

4.2 Spelaren har inte företrädesrätt till återanställning.

4.3 Kravet på information om anställningen enligt 6 a § LAS uppfylls genom att spelaren tillställs ett exemplar av Spelaravtalet till vilket är fogat en bilaga som upplyser om längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka liksom tillämpligt kollektivavtal.

4.4 Bestämmelserna i 15, 28, 30a §§ LAS ska inte tillämpas.

§ 5. Arbetstid

5.1 Denna paragraf ersätter Arbetstidslagen (1982:673) i sin helhet.

Arbetstiden för spelare är oreglerad. Planeringen av arbetstid och verksamhet sker i enlighet med bestämmelserna i 7 § nedan. Förläggningen av arbetstiden bestäms av arbetsgivaren.

5.2 Denna paragraf ersätter 5-7 §§ och 8 § första stycket lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock inte ha större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten, som inte får förläggas så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång, ska bestämmas efter överläggning mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats ska den facklige förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

§ 6. Semester

6.1 Allmänt

Denna paragraf ersätter 12, 16, 29-30 §§ Semesterlagen (1977:480).

6.2 Semesterns förläggning

Arbetsgivaren förlägger spelarens semester efter samråd med denne. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren. Arbetsfri dag kan dock inte, mot Spelarens medgivande, av arbetsgivaren hävdas som semesterdag.

Spelaren har rätt till minst två (2) veckors sammanhängande semester under icke-tävlingsäsong.

6.3 Semesterlön

Spelaren har sin ordinarie månadslön också under semesterledighet. Någon rätt till ytterligare semesterlön eller tillägg föreligger inte.

6.4 Sparad semester

Sparad semester läggs ut efter samråd med spelaren. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren.

Skulle sparad semester inte ha lagts ut innan anställningsavtalet löper ut ska spelaren erhålla 4,6 % av den aktuella månadslönen per sparad semesterdag. Utbetalning ska ske senast inom trettio (30) dagar från anställningens upphörande.

§ 7. Information och samråd

Denna paragraf ersätter 11, 12, 14, 19-20 och 38-40 §§ i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

En lokal samrådsgrupp bestående av representanter för spelarna t.ex. spelarråd och respektive arbetsgivare behandlar de frågor som normalt tas

om hand av ovan angivna paragrafer i MBL. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren är skyldig att informera om hur verksamheten utvecklas ekonomiskt liksom riktlinjerna för personalpolitiken.

Arbetsgivaren ska dessutom före beslut samråda med spelarråd eller motsvarande om viktigare förändringar av verksamheten.

Arbetsgivaren och spelarna ska gemensamt utveckla klubbens verksamhet för klubbens bästa. Formerna för detta bestäms av arbetsgivaren efter samråd (se ovan).

§ 8. Kompetensutveckling

Möjligheten till utveckling av spelarens kompetens efter fotbollskarriärens slut ska beaktas under anställningstiden. Ansvar för denna kompetensutveckling delas av arbetsgivaren och spelaren. Utvecklingssamtal ska äga rum minst en gång varje kalenderår.

§ 9. Försäkringar

Arbetsgivaren förbinder sig att teckna försäkringar i enlighet med vad som framgår av bilagan 1 till förevarande avtal.

Arbetsgivarens åtaganden enligt förevarande paragraf gäller endast spelare som är medlemmar i SFS. Arbetsgivaren är dock oförhindrad att göra motsvarande åtaganden gentemot spelare som inte är medlemmar i SFS.

§ 10. Förhandlingsordning

Där inte annat reglerats i detta avtal gäller följande.

SFS har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i SFS, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med SFS.

En part som är skyldig att förhandla ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde.

Part som vill förhandla ska göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, ska framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

Om parterna inte enas om annat ska sammanträde för förhandling hållas inom två (2) veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen, och annars inom tre (3) veckor efter det att

framställningen har kommit motparten tillhanda. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Om part begär det, ska protokoll föras och justeras av båda parter. Enas parterna inte om annat, ska förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har gett motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

Spelare som har utsetts att företräda SFS vid förhandling får inte vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

§ 11. Tvistelösning

Vill någon som har förhandlingsrätt enligt 10 § ovan yrka skadestånd eller annan fullgörelse som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt lag eller förevarande kollektivavtal, ska han påkalla förhandling inom fyra (4) månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två (2) år efter det att omständigheten inträffat.

Påkallar part inte förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling.

Har SFS inte iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i SFS och som berörs av tvisten väcka talan inom en (1) månad efter det att tiden har löpt ut.

I tvist ska spelare, som inte kan företrädas av SFS, väcka talan inom fyra (4) månader efter det att han fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två (2) år efter det att omständigheten har inträffat.

Väcker part inte talan inom föreskriven tid, förlorar han rätten till talan.

Tvist om tillämpningen av förevarande avtal ska avgöras av skiljemän enligt lagen om skiljeförfarande. Parterna, som ska betala hälften vardera av kostnaderna för skiljemännen, svarar var för sig för sina egna kostnader för skiljeförfarandet oavsett utgången av tvisten.

Tvist mellan arbetsgivare och spelare angående tillämpningen av det i § 1 ovan omnämnda Spelaravtalet ska inte hänskjutas till avgörande av allmän domstol utan ska prövas i skiljeförfarande enligt SvFF:s stadgar och ett av SvFF fastställt reglemente.

§ 12. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2001 t o m den 31 december 2005.

Stockholm den 13 november 2000

SVENSKA FÖRENINGEN
FOTBOLLSSPELAREFÖRENINGEN SVENSK ELITFOTBOLL

§2 Spelarens åtaganden

2.1 Spelaren förbinder sig att som fotbollsspelare under avtalstiden medverka i Föreningens verksamhet i fråga om bl.a. matcher, träningar och sammankomster i enlighet med Föreningens och överordnade idrottsorganisationers stadgar och övriga bestämmelser. Spelaren är dock inte skyldig att medverka om hinder föreligger av väsentlig art på grund av sjukdom, allvariga familjeangelägenheter eller andra omständigheter över vilka Spelaren inte råder eller som av annan anledning utgör ursäktande skäl.

2.2 Hinder för fotbollsverksamheten skall omedelbart anmälas på sätt som Föreningen anvisar. Vid sjukdom eller skada ansvarar Spelaren själv för att anmälan till Försäkringskassan sker liksom att andra nödvändiga åtgärder vidtas.

2.3 Spelaren förbinder sig att inte utan Föreningens samtycke tidigare än sex (6) månader före avtalstidens utgång sluta avtal eller underhandla om övergång till annan förening, svensk eller utländsk, för uppdrag som spelare eller tränare.

2.4 Spelaren är skyldig att under avtalstiden på Föreningens anmodan genomgå fysisk test eller medicinsk undersökning för hälsokontroll. Sådana undersökningar bekostas av Föreningen. Föreningen garanterar därvid Spelaren kostnadsfri behandling för de skador, som Spelaren ådragit sig i Föreningens fotbollsspel.

2.5 Spelaren är skyldig att varje år under avtalstiden senast den 1 april betala medlemsavgift till Föreningen. Endast spelare som är medlem i en klubb ansluten till ett nationförbund inom UEFA OCH FIFA har rätt att delta i landslag.

2.6 Spelaren godkänner att Föreningen och SvFF antecknar Spelarens personuppgifter i Föreningens och SvFF:s dataregister och att Föreningen och SvFF, inom ramen för sina respektive verksamhetsområden, publicerar Spelarens namn i olika media oavsett framställningsform samt att uppgifterna tillhandahålls Föreningens och SvFF:s samarbetspartners.

§3 Ersättning till Spelaren m.m.

3.1 Föreningen skall under avtalstiden utge ersättning till Spelaren i enlighet med innehållet i bilaga till detta avtal. Sådana ekonomiska åtaganden eller andra villkor får inte ha längre löptid än förevarande spelaravtal. Om så skulle vara fallet är dessa villkor ogiltiga.

3.2 Spelare som döms avstängning för brott mot dopingreglerna enligt 6§ nedan, har inte rätt att under sådan tid från Föreningen uppbära ekonomisk ersättning enligt föregående stycke. Detsamma gäller under avstängningstid före dom/slutligt beslut om Föreningen under denna tid meddelar att Spelaren till följd av misstankarna mot Spelaren inte får delta i dess träning eller andra aktiviteter.

3.3 Föreningen förbinder sig att hålla Spelaren försäkrad enligt de bestämmelser SvFF fastställer. Beroende på Föreningens organisationstillhörighet gäller i övrigt vad som bestämts inom föreningen Svensk Elitfotboll (SEF) respektive ElitFöreningen Damfotboll (EFD).

3.4 Föreningen får inte hindra Spelaren att vara medlem i Föreningen Svenska Fotbollsspelare (SFS) eller att ingå i klubbråd eller annan intresseorganisation för fotbollsspelare.

§4 Reklamaktiviteter m.m. (Notera att kollektivavtalet mellan SEF och SFS kan innehålla avvikelser från denna paragraf)

4.1 Spelaren förbinder sig att i traditionell omfattning utan extra ersättning medverka i Föreningens reklam- och sponsorkิจกรรม. Föreningen har därvid rätt att använda Spelarens namn och bild i reklam. För annan användning krävs Spelarens tillstånd i varje enskilt fall.

4.2 Spelaren är skyldig att i samband med träning och match använda av Föreningen anvisad utrustning försedd med reklam. Vid presskonferenser och TV-intervjuer som har samband med Föreningens fotbollsverksamhet gäller detsamma. Spelaren är vidare vid resor till och från matcher skyldig att bära av Föreningen anvisad klädsel.

4.3 Spelarens personliga reklamengagemang får inte konkurrera med avtal som Föreningen slutit. Endast med Föreningens medgivande har Spelaren rätt att i reklamansammanhang uppträda i Föreningens dräkt eller i Föreningens namn.

§5 Medverkan i andra idrottsaktiviteter

5.1 Spelaren får inte utan Föreningens medgivande engagera sig i annan fotbollsförening som spelare eller ledare. Spelaren har inte heller rätt att utan Föreningens medgivande delta i tävling eller uppvisning i idrott utanför den egna Föreningen.

Om Spelaren fått tillstånd att utöva annan idrottslig verksamhet än i Föreningens regi, skall Spelaren följa av Föreningen framställda villkor härför, t.ex. i försäkringshänseende.

§6 Doping

6.1 Spelaren förbinder sig att inte använda dopingpreparat och att i alla delar följa FIFA:s, UEFA:s, Riksidrottsförbundets (RF) och SvFF:s dopingregler.

6.2 Spelaren är skyldig att i samband med träning och tävling underrätta Föreningens läkare eller annan anvisad person om vilka medicinska preparat samt s.k. kosttillskott och naturmedel Spelaren intar eller intagit under den senaste veckan före träningen/tävlingen.

6.3 Spelaren är medveten om dels att Spelaren på anmodan är skyldig att underkasta sig dopingkontroll, dels att det åligger Spelaren att själv förvissa sig huruvida ett medicinskt preparat Spelaren intar är dopingklassat eller inte.

§7 Övergång till annan förening

7.1 Efter avtalstidens utgång har Spelaren rätt att övergå till annan förening inom Sverige i enlighet med de av SvFF vid varje tid beslutade övergångsreglerna.

7.2 Efter avtalstidens utgång har Spelaren rätt att övergå till förening i annat land i enlighet med vid varje tid gällande bestämmelser utfärdade av UEFA och/eller FIFA.

7.3 Vid avtalstidens utgång har Spelaren rätt att utan Föreningens samtycke delta i träning hos annan förening.

7.4 Föreningen förbinder sig att medverka till att de formella föreskrifterna i SvFF:s respektive FIFA:s bestämmelser följs så att övergången kan ske så snabbt som möjligt.

§8 Hävningsrätt

8.1 Om Föreningen eller Spelaren i väsentlig mån bryter mot sina förpliktelser enligt detta avtal, får den andra parten med omedelbar verkan säga upp avtalet samt kräva skadestånd.

Samma rätt tillkommer Föreningen om Spelaren blir fälld för att ha använt av FIFA, UEFA och RF förbjudna droger.

8.2 I stället för att säga upp avtalet enligt §8.1 har Föreningen rätt att i angiven situation för viss bestämd tid, högst tre (3) månader, avstånga Spelaren från medverkan i Föreningens verksamhet och/eller besluta att Spelaren under denna tid inte skall uppbära någon ersättning enligt detta avtal. Vid doping, se vidare §3.2.

8.3 Om Föreningen brutit mot avtalet enligt §8.1, har Spelaren rätt att med tillämpning av SvFF:s tävlingsbestämmelser gå till annan förening med övergångstiden nedsatt till en (1) vecka.

§9 Regelverk

9.1 Parterna förbinder sig att följa FIFA:s, UEFA:s, RF:s och SvFF:s samt i förekommande fall SEF:s och EFD:s vid varje tid gällande stadgar och bestämmelser. Parterna är medvetna om att angivna organisationers stadgar, tävlingsbestämmelser och reglementen kan ändras med tvingande verkan på förevarande avtalsförhållande. Parterna förbinder sig att följa även sådana tillkommande beslut och bestämmelser.

§10 Tvist

Tvist i anledning av detta avtal skall avgöras genom skiljeförfarande enligt ett av SvFF:s styrelse fastställt Reglemente för SvFF:s skiljenumnd.

§11 Andra avtal mellan parterna

Om det mellan parterna föreligger andra avtal, som reglerar samma förhållanden som föreskrivits i detta Spelaravtal, är sådana avtal inte bindande. Vad som överenskommit i till detta avtal fogade bilagor är dock bindande.

Käll- och litteraturförteckning

EG-rättsakter

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Rådets förordning (EEG) nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen.

Dokument från Europeiska unionens institutioner

Commission of the European Communities (1998), *The European Model of Sport*, Consultation Document of DG X.

Deklaration Nr. 29, Amsterdamfördraget (1997).

European Parliament (2005), *Professional sport in the internal market*, DG Internal policies of the Union - Directorate A – economic and scientific policy, working paper.

KOM (1999) 644, 1.12.1999. Helsingfors-rapporten om idrott.

Ordförandeskapets slutsatser, Nice (2000), bilaga IV.

Offentligt tryck

SOU 1975:1. *Demokrati på arbetsplatsen – Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal.*

Ds 1997:27. *EG-rätten och svensk idrott, Rapport från en arbetsgrupp.*

Ds 2001:54. *Idrotten i Sverige och EU, En rapport från EU-idrottsarbetsgruppen.*

Prop. 1973:129. *Lag om anställningsskydd mm*

Prop. 1975/76:105 Bilaga 1. *Arbetsrättsreform: Lag om medbestämmande i arbetslivet.*

Monografier

Andersson, Torbjörn, *Kung Fotboll – Den svenska fotbollens kulturhistoria från 1800-talets slut till 1950*, Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm/Stehag 2002.

Andersson, Torbjörn och Radmann, Aage, *Från gentleman till huligan?*, Brutus Östlings Bokförlag Symposion, Stockholm/Stehag 1998.

Apap, Joanna, *Freedom of Movement of Persons – A practitioner's handbook*, Kluwer Law International, The Hague 2002.

Backman, Jyri, *Idrottsjuridisk rättsfallssamling – med kommentarer och lästips*, KFS, Lund 2006.

Beloff, Michael J, Kerr, Tim och Demetrion, Marie, *Sports Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon 1999.

Bernitz, Ulf, *Europarättens grunder*, Norstedts juridik, Stockholm 2001.

Billing, Peter, Franzén, Mats och Persson, Tomas, *Vem vinner i längden?*, Arkiv förlag, Lund 1999.

Blanpain, Roger, *The Bosman case – The end of the transfer system?*, Peeters, Leuven 1996.

Flodgren, Boel och Hydén, Håkan, *Arbetsrättens grunder*, Liber Ekonomi, Malmö 2000.

- Foster, Ken, *Developments in sporting law*. I Allison, L (red), *The Changing Politics of Sport*. Manchester University Press, Manchester 1993.
- Foster, Ken, *How can sport be regulated?* I Greenfield, S och Osborn, S (red), *Law and sport in contemporary society*, Frank Cass Publishers, London 2000.
- Gardiner, Simon, Felix, Alexandra, James, Mark, Welch, Roger och O'Leary, John, *Sports Law*, Cavendish Publishing Limited, London 1998.
- Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund 2001.
- Grayson, Edward, *Sport and the law*, Butterworth, London 1988.
- Grayson, Edward, *Sport and the law*, Butterworth, London 1999.
- Greenfield, Steve, *The ties that bind: Charting contemporary sporting contractual relations*. I Greenfield, S och Osborn, S (red), *Law and sport in contemporary society*, Frank Cass Publishers, London 2000.
- Greenfield, Steve och Osborn, Guy, *Regulating Football - Commodification, Consumption and the law*, Pluto Press, London 2001.
- Habermas, Jürgen, *The Theory of Communicative Action, vol 1*, Poity press, Cambridge 1984.
- Jönsson, Åke, *Fotboll – Hur världens största sport växte fram*, Historiskt Media, Lund 2006.
- Leren, Kenneth André, *Utøver- og treneravtaler innen idretten*. I Kjenner, G-M (red), *Idrett og juss*, Universitetsforl., Oslo 2004.
- Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, Norstedts juridik, Stockholm 2002.
- McArdle, David, *From boot money to Bosman*, Cavendish Publishing Limited, London 2000.
- Mennell, Stephen, *Norbert Elias: An Introduction*, Blackwell, Oxford 1992.
- Miller, Toby, Lawrence, Geoffrey, McKay, Jim och Rowe, David, *Globalization and sport*, Sage Publications, London 2001.
- Murray, Bill, *Football, A history of the world game*, Scholar press, Aldershot 1994.
- Nielsen, Ruth, *EU-arbejdret*, Jurist- og økonomforbundets forlag, Köpenhamn 1997.
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Norstedts juridik, Stockholm 2002.
- Parrish, Richard, *Sports law and policy in the European Union*, Manchester University Press, Manchester 2003.
- Peczenik, Aleksander, *Juridikens teori och metod*, Fritzes Förlag AB, Göteborg 1995.
- Peterson, Tomas, *Den svengelska modellen*, Arkiv Tryck Studentlitteratur, Lund 1993.
- Peterson, Tomas, *"En allt allvarligare lek - Om idrottsrörelsens partiella kommersialisering 1967-2002"*. I Lindroth, J och Norberg, J R (red), *Ett idrottssekel Riksidrottsförbundet 1903-2003*, Informationsförlaget, Stockholm 2002.
- Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförl., Lund 2004.
- Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Juristförl., Stockholm 1994.
- Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, Juristförl., Stockholm 1997.

- Svenska Fotbollförbundet, *Fotboll 70 - Betänkande av SvFF:s kommitté angående fotbollens framtida organisation och verksamhetsform*, Stockholm 1971.
- Toms, Nick, *Ownership and control of sports clubs: The Manchester United football club "Buyout"*. I Greenfield, S och Osborn, S (red), *Law and sport in contemporary society*, Frank Cass Publishers, London 2000.
- Weatherill, Stephen, *Resisting the pressures of "Americanization": The influence of European Community Law on the "European Sport Model"*. I Greenfield, S och Osborn, S (red), *Law and sport in contemporary society*, Frank Cass Publishers, London 2000.

Artiklar

- Carlsson, Bo, *Förändras idrotten i dess kontakt med juridiken?*, Svensk idrottsforskning nr. 3, 2005.
- Carlsson, Bo, *Idrott och idrottsvetenskap i ett samhälls- och kulturvetenskapligt perspektiv*, Svensk idrottsforskning nr. 3, 2005.
- Backman, J, *Fotbollsfamiljens struktur och dess tvistelösning, och frågan om demokrati och monopol*, Svensk idrottsforskning nr. 3, 2005.
- Ferrari, Luca, *The "Anelka Case" The new frontier in the liberalisation of the football market after Bosman is found in "the right to breach" the employment contract*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4, Artikelsamling 1999.
- Flemström, Stefan, *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 9, Artikelsamling 2004.
- Hartzell, Lars, *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4, Artikelsamling 1999.
- Lindqvist, Björn, *Idrotten och framtiden*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4, Artikelsamling 1999.
- Malmsten, Krister, *Övergångsersättningar*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 3, Artikelsamling 1998.
- Roosvald, Ulf, *Skilsmässan*, Offside nr. 3/2003.
- Viklund, Lars, *Fotbollen och arbetsrätten*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 3, Artikelsamling 1998.
- Viklund, Lars, *Kollektivavtal inom elitfotbollen*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4, Artikelsamling 1999.
- Viklund, Lars, *Fotbollens kollektivavtal – återigen – en replik*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 8, Artikelsamling 2003.
- Widmark, Stefan och Alvé, Stefan, *Kontraktstid för omyndiga fotbollsspelare – tillåter FIFA:s regelverk nationella avvikelser?*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 8, Artikelsamling 2003.
- Öhman, Toivo, *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7, Artikelsamling 2002.

Dagstidningsartiklar

- Dagens industri, *Malmö toppar pengallsvenskan*, 2003-03-29
- Gefle Dagblad, *Miettinen och Wahlberg fick stanna hemma - "De har varit för ojämn"*, 2005-11-18, *"Första gången i karriären som jag blir petad"* Miettinen besviken över Boorks beslut, 2005-11-18 och *Boork sågar sina stjärnor*, 2005-11-19.

Internet

AIK:s hemsida, www.aik.se/aikindex.html?klubben/ekonomi_1999.html 2006-11-01

Arbetsdokument från det nionde europeiska idrottsforumet (2000), *Non paper: Diskussionsunderlag för arbetsgruppen för idrottens särart*, www.ec.europa.eu/sport/action_sports/dialogue/forum2000/forum2000_nonpaper_spec_sv.pdf 2006-11-23.

DIF:s hemsida, www.dif.se/sidor/nyheter/nyheter.asp?action=view&id=5263&typ=1 2006-11-01

FIFA:s hemsida, www.fifa.com/en/history/history/0,1283,4,00.html 2006-11-01

G-14:s hemsida, www.g14.com 2006-11-01

Norska kollektivavtalet för fotboll, handboll och ishockey, nyniso.webcomputing.no/files/Dokumenter/overenskomst04.doc 2006-11-27

SEF, www.svenskelitfotboll.se 2006-11-02

SFS, www.spelarforeningen.com 2006-11-02

Internetartiklar från FIFPro

Also German football professionals reject artificial turf, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=14856 2006-10-02

FIFPro lawyer: "Fines in "Tapping Up" Case may be contrary to European Law", www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=14150 2006-11-12

Majority of Finnish players opposed to matches on artificial turf, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=15048 2006-10-02

Majority of Hungarian players against matches on artificial turf, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=14834 2006-10-02

Players unions in court case in Denmark against transfer system, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=14664 2006-11-01

Norwegian players' union NISO reaches agreement at the last moment, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=15153 2006-02-10

Webster case: step forwards in the freedom of players, www.fifpro.org/index.php?mod=one&id=15386 2006-10-02

Internetartiklar från idrottsforum

Carlsson, Bo, *Idrottens förrättsligande*, www.idrottsforum.org/articles/carlsson/carlsson.html 2006-10-02

Sund, Bill, *Fotbollen som arbetsmarknad*, www.idrottsforum.org/articles/sund/sund.html 2006-11-11

Johansson, Fredrik och Rotter-Nilsson, Pascal, *Tredje generationens konstgräs och fotbollens framtid, en studie om perceptionella förändringar, psykologiska aspekter på skada och taktiska skillnader*, www.idrottsforum.org/articles/johansson_rotter-nilsson/johansson_rotter-nilsson051019.html 2006-11-02

Övrigt

FIFA Statutes – Regulations Governing the Application of the Statutes

Standing Orders of the Congress, 2006.

Regulations for the Status and Transfer of Players, 2005.

Rättsfallsförteckning

Rättsfall från EG-domstolen

- Mål 75/63 R. Hoekstra mot Bestuur der Bedrijfsvereniging voor
Detailhandel en Ambachten (1964). ECR 177.
- Mål C-15/69 Württembergische Milchverwertung-Südmilch-AG mot
Salvatore Ugliola (1969) ECR 363.
- Mål C-152/73 G. M. Sotgiu mot Deutsche Bundespost (1974) ECR 153.
- Mål 36/74 Walrave & Koch mot Association Union Cycliste Internationale
(1974) ECR 1405.
- Mål 13/76 Gaetano Donà mot Mario Mantero (1976) ECR 1333.
- Mål C-175/78 Regina mot Vera Ann Saunders (1979) ECR 1129.
- Mål 53/81 D. M. Levin mot Secretary of State for Justice (1982) ECR 1035.
- Mål 180/83 Hans Moser mot Land Baden-Württemberg (1984) ECR 2539.
- Mål 66/85 D. Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg (1986) ECR
2121.
- Mål 139/85 Kempf mot Staatssecretaris van Justitie (1986) ECR 1741.
- Mål C-186/87 Ian William Cowan mot Trésor public (1989) ECR 195.
- Mål C-370/88 Procurator Fiscal mot Andrew Marshall (1990) REG I-4071.
- Mål C-332/90 Volker Steen mot Deutsche Bundespost (1992) REG I-341.
- Mål C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association
ASBL m.fl. mot Jean-Marc Bosman m.fl. (1995) REG I-4921.
- Mål C-193/94 Criminal Proceedings mot Skanavi och Chryssanthakopoulos
(1996) REG I-929.
- Mål C-266/95 Pascual Merino García mot Bundesanstalt für Arbeit (1997)
REG I-3279.
- Mål C-51/96 Christelle Deliège mot Ligue francophone de judo et
disciplines associées ASBL, Ligue belge de judo ASBL, Union
européenne de judo (C-51/96) och François Pacquée (C-191/97) (2000)
REG s. I-2549.
- Mål C-176/96 Jyri Lehtonen och Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL
mot Fédération Royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (2000)
REG I-2681.
- Mål C-281/98 Roman Angonese mot Cassa di Risparmio di Bolzano SpA
(2000) REG I-4139.
- Mål C-63/99 The Queen mot Secretary of State for the Home Department,
ex parte Wieslaw Gloszczuk och Elzbieta Gloszczuk (2001) REG I-6369.
- Mål C-438/00 Deutscher Handballbund eV mot Maros Kolpak (2003) REG
I-4135.
- Mål C-265/03 Igor Simuntenkov mot Ministerio de Educación y Cultura
och Real Federación Española de Fútbol (2005) REG I-2579.

Engelska rättsfall

- Wilander v. Tobin [1997] Eu LR 265
- Edwards v. British Athletics Federation and International Amateur Athletics
Federation [1997] Eu LR 721

Court of Arbitration for Sport
CAS 2005/A/952 Cole v. Football Association Premier League

HD

NJA 1949 s.768

AD

AD 1931 nr 46
AD 1931 nr 93
AD 1932 nr 42
AD 1933 nr 115
AD 1938 nr 26
AD 1956 nr 9
AD 1971 nr 8
AD 1971 nr 19
AD 1976 nr 135
AD 1977 nr 49
AD 1977 nr 98
AD 1979 nr 12
AD 1982 nr 105
AD 1982 nr 110
AD 1982 nr 123
AD 1983 nr 5
AD 1983 nr 159
AD 1985 nr 57
AD 1985 nr 65
AD 1987 nr 65
AD 1988 nr 123
AD 1989 nr 10
AD 1989 nr 91
AD 1991 nr 45
AD 1991 nr 49
AD 1991 nr 81
AD 1993 nr 18
AD 1994 nr 130
AD 1996 nr 61
AD 1998 nr 97

Tingsrättsdomar

Mora TR, T 296/91, T 297/91 och DT 238/92

Ängelholms TR, T 656/92 och DT 253/94

Göteborgs TR, T 2038/05