



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Martin Svensson

# Fotbollsspelaren – inte en helt vanlig arbetstagare

Särskilt om avstängningars giltighet.

Examensarbete  
20 poäng

Professor Birgitta Nyström

Förmögenhetsrätt

Vårterminen 2004

# Innehåll

<b>FÖRORD</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Syfte och frågeställningar	4
1.2 Material och metod	5
1.3 Avgränsningar	6
<b>2 IDROTT OCH RÄTT</b>	<b>8</b>
2.1 Utövaren – motionär eller professionell?	8
2.2 Idrotten och självbestämmandet	8
2.3 Idrottsnormer och den allmänna rättsordningen	9
2.4 Är idrotten skyddsvärd?	11
<b>3 FOTBOLLSSPELAREN SOM ARBETSTAGARE</b>	<b>15</b>
3.1 Är fotbollspelaren arbetstagare?	15
3.2 Anställningsförhållandet	17
3.2.1 Allmänt om kollektivavtal	17
3.2.2 Spelarens status	18
3.2.3 Kollektivavtalet	18
3.2.4 Spelaravtalet	21
3.3 Särskilt om övergångsreglerna	24
3.3.1 De nuvarande nationella övergångsregler	24
3.3.2 De nya nationella övergångsreglerna	27
<b>4 IDROTTEN I EU</b>	<b>29</b>
4.1 Idrottsdomar från EG-domstolen före Bosman	29
4.2 Bosmanfallet	30
4.2.1 Bakgrund	30
4.2.2 Om transferreglernas överensstämmelse med art. 39	31
4.2.3 Om nationalitetsklausulernas överensstämmelse med art. 39	32
4.3 Internationella övergångsregler	33
4.3.1 De nuvarande reglerna	33
4.3.2 Rättsliga oklarheter	34

<b>4.4</b>	<b>Idrottsdomar från EG-domstolen efter Bosman</b>	<b>36</b>
4.4.1	Deliège	36
4.4.2	Lehtonen	37
<b>5</b>	<b>AVSTÄNGNINGARS GILTIGHET</b>	<b>39</b>
<b>5.1</b>	<b>Bakgrund till händelserna</b>	<b>39</b>
5.1.1	Ulander	39
5.1.2	Bakircioglu och Andersson	40
<b>5.2</b>	<b>Arbetsledningsrätten</b>	<b>41</b>
5.2.1	Allmänt om arbetsledningsrätten	41
5.2.2	29/29-principen	42
<b>5.3</b>	<b>Närmare om omplacering</b>	<b>42</b>
5.3.1	Omplacering eller omflyttning?	43
5.3.2	Skiljande från anställning	43
5.3.3	Bastubadarprincipen	44
5.3.4	I strid mot god sed på arbetsmarknaden	45
<b>5.4</b>	<b>Särskilt om avstängningarnas giltighet</b>	<b>46</b>
5.4.1	Skiljande från anställning	47
5.4.2	Bastubadarprincipen	48
5.4.2.1	Är det fråga om omplaceringar?	48
5.4.2.2	Är verkningarna tillräckligt ingripande?	50
5.4.2.3	Finns det godtagbara skäl?	52
5.4.3	I strid med god sed på arbetsmarknaden	53
<b>5.5</b>	<b>Konklusion</b>	<b>54</b>
<b>6</b>	<b>SAMMANFATTNING OCH ANALYS</b>	<b>55</b>
<b>LITTERATURFÖRTECKNING</b>		<b>59</b>
	Offentligt tryck	59
	Litteratur	59
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>		<b>61</b>

# Förord

Den uppsats som du håller i din hand har tillkommit i ren skrivarglädje varvat med det närmaste skrivkramp man kan komma. Jag skulle vilja passa på att tacka några personer som gjort de sistnämnda tillfällena färre och lättare att handskas med. Främst vill jag tacka Cissi, som alltid finns hos mig. Utan dig hade det inte gått. Ett stort tack går också till Carl Fhager på Magnusson Wahlin Qvist Stanbrook för hjälp med material, intressanta diskussioner och ett smittande engagemang.

Min handledare, Birgitta Nyström, har via kommentarer hjälpt mig att hitta rätt i uppsatsdjungeln. Det behövdes. Vidare skulle jag vilja tacka Håkan Sandberg för intressanta påpekanden och Jens Svensson för en alltid lika välkommen språklig perfektionism. Därefter väljer jag att inte nämna fler vid namn, av rädsla att råka utelämma någon. Till er sänder jag istället ett kollektivt tack. Tack!

Mölndal i mars 2004  
*Martin Svensson.*

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
CF	Sveriges civilingenjörsförbund
Ds	departementsserien
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridisk arkiv, avd 1
RF	regeringsformen eller Riksidrottsförbundet
SAF	Svenska arbetsgivarförbundet
SALF	Sveriges arbetsledareförbundet
SEF	Föreningen svensk Elitfotboll
SFS	Svenska Fotbollsspelareförbundet
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet
SOU	Statens offentliga utredningar
SvFF	Svenska Fotbollsförbundet
UEFA	the Union des Associations Européennes de Football
ÖIS	Örgryte idrottssällskap

# 1 Inledning

Idrotten har av tradition, inte minst i Sverige, varit tätt sammankopplad med begreppet idealitet. Det var länge otänkbart att som idrottsutövare erhålla ersättning och än mindre tänkbart var det att betrakta idrottsutövaren som en arbetstagare. Det var till och med så att idrottaren kunde stängas av från idrottslig verksamhet när det uppdagades att han mottagit ersättning för att ha deltagit vid tävling.

Med denna historiskt etablerade negativa inställning till idrottens kommersialisering är det kanske inte så konstigt att dessa idéer till viss del lever kvar, inte bara inom det idrottsliga etablissemanget, utan som innehåll i ett kollektivt medvetandetillstånd. Den mycket omdiskuterade Bosmandomen från EG-domstolen har rört upp känslorna hos många som menat att de profithungriga spelarna bryter mot den grundläggande idrottsliga idén. Det har klagats på bristande lagmoral och en utbredd egoism bland de idrottsutövande individerna.

Utän betydelse av huruvida man ser den nuvarande situationen som önskvärd eller ej går det inte längre att värja sig för det faktum att idrotten kommersialiserats. I många idrotter kan elitidrottare leva på att endast vara idrottsutövare och i den yppersta världseliten förekommer det att fantasisummor betalas ut. Dessa faktiska omständigheter leder till att idrotten ställs i en ny situation, inte minst juridiskt. Problem som inte dyker upp i en ideellt baserad folkrörelseidrott blir nu aktuella.

Även om det idag förefaller fastställt att en fotbollsspelare kan vara arbetstagare är det inte lika klart om han alltid ska erkännas samma rättigheter som andra arbetstagare. EG-domstolen öppnade i Bosmandomen dörren för inskränkningar av arbetstagarens rättigheter om det finns tvingande skäl med hänsyn till allmänintresset och i kollektivavtalet på fotbollens område görs det undantag från arbetsrättslig lagstiftning.

I föreliggande uppsats försöker jag belysa denna problematik genom att tydliggöra den rådande situationen samt genom att uppmärksamma läsaren på några aktuella exempel på hur fotbollsspelare kan behandlas och i samband med detta utreda huruvida det kan vara frågan om rättstridigt handlande.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Mitt syfte är att undersöka om, och i så fall hur, fotbollsspelarens rättsliga ställning som arbetstagare skiljer sig från övriga arbetstagares. Dessutom ämnar jag undersöka om avstängningar av fotbollsspelare från spel i föreningens förstalag är giltiga.

Vid undersökningen av fotbollsspelarens rättsliga ställning som arbetstagare blir det inledningsvis aktuellt att skärskåda idrottens position i samhället, speciellt i förhållande till rättsordningen. Frågan är till vilken del argument som bygger på idrottens självbestämmande och skyddsvärde bör beaktas och om det överhuvudtaget är relevanta argument. Därefter

behandlas förhållanden runt fotbollsspelarens anställning närmare genom att det på fotbollens område gällande kollektivavtalet och det till detta knutna spelaravtalet belyses för att klargöra om, och i så fall varför, fotbollsspelarens rättsliga ställning som arbetstagare är speciell. I anknytning till detta är det oundvikligt att behandla Bosmandomen och det sätt på vilket EG-domstolen ställde fotbollsspelarens rättigheter i centrum samt efterspelet till domen, som bl. a. innebar förändrade övergångsregler.

Därefter besvarar jag frågan om den eventuella rättstridigheten i att stänga av fotbollsspelare från spel genom att behandla några aktuella händelser på den svenska fotbollsscenen ur ett arbetsrättsligt perspektiv. I fokus står avstängningar av allsvenska fotbollsspelare. Frågan som ska utredas är om sådana avstängningar kan anses vara tillåtna.

## 1.2 Material och metod

I min undersökning har jag använt mig av svensk lagtext, artiklar ur Romfördraget, svenska rättsfall, rättsfall från EG-domstolen, Ds, doktrin, artiklar ur tidskrifter, artiklar ur dagspress, gällande kollektivavtal och spelaravtal samt information från Internet (bl.a. SvFF:s tävlingsbestämmelser).

I kapitel 2 som behandlar idrotten i förhållande till den allmänna rättsordningen har jag främst haft användning av en artikel med fokus på idrottsnormer skriven av Krister Malmsten samt Ds 2001:51 som behandlar idrotten i Sverige och EU. I kapitel 3 om fotbollsspelaren som arbetstagare är kollektivavtalet och det till detta knutna spelaravtalet av central betydelse, men jag har också haft god användning av flera artiklar ur den utmärkta idrottsjuridiska skriftserien. I det nästkommande kapitlet är Bosmandomen främst i fokus. Såväl tidigare som senare rättsfall från EG-domstolen har dock även kommit till användning.

I kapitel 5 har jag främst använt mig av dagspressen för att orientera mig i vad som egentligen har hänt. För att fastställa rättsläget vad det gäller omplaceringar av arbetstagare har jag studerat doktrin och rättsfall av betydelse. Det bör uppmärksammas att det inte är helt invändningsfritt att använda tidningsartiklar som källor. Journalisten befinner sig under ständig tidspress vilket leder till oundvikliga sakfel. Dessutom finns risken att han lättare låter sig känslomässigt påverkas i sådana brådskande situationer. Vidare är journalisten många gånger utlämnad till ett begränsat antal källor.<sup>1</sup> Trots detta anser jag att det är godtagbart att använda artiklarna som källor eftersom jag i uppsatsen håller mig till de uppgifter som bekräftas av såväl klubben som spelaren varvid jag även använt mig av ett pressmeddelande från Martin Ulander. På så sätt bör risken för att jag har förlitat mig på tendensiösa eller innehållsmässigt felaktiga källor minimerats.

Uppsatsen är till den del deskriptiv i det att jag presenterar fotbollsspelarens situation som arbetstagare. Det förekommer dock att jag intar ett normativt förhållningssätt och därmed ifrågasätter om det *bör* vara så som det faktiskt är. Inte minst blir det normativa perspektivet aktuellt då

---

<sup>1</sup> Thurén, Torsten, *Källkritik*, Stockholm 1997, s. 10.

jag undersöker några aktuella händelser i kapitel 5. För att kunna ta ställning krävs det dock att den faktiska situationen presenteras, varför empirin är en nödvändig grundbult.

Att använda sig av empiri i en studie som utger sig för att vara normativ är inte särskilt kontroversiellt, utan ofta nödvändigt och vanligt förekommande. Föreliggande uppsats kan sägas vara normativ i det att författaren presenterar en egen argumentation för hur behandlingen av fotbollsspelare som är arbetstagare bör bedömas juridiskt, särskilt i den specifika situationen att fotbollsspelaren blir avstängd från spel i föreningens förstalag.<sup>2</sup>

Här bör det även påpekas att när fotbollsspelaren framgent betecknas som en *han* ska detta läsas könsneutralt. Uppsatsen är även tillämplig på damfotboll. Ordet *han* används konsekvent med anledning av min eftersträvan att presentera en lättläst text och för att undvika begrepps-förvirring.

### 1.3 Avgränsningar

Till en början bör poängteras, vilket dock avslöjats redan i uppsatsens titel, att behandlingen begränsar sig till att röra arbetsrätten. Därmed blir det inte aktuellt att t.ex. bedöma huruvida avstängningarna av fotbollsspelare, som närmare behandlas i kapitel 5, kan sägas strida mot andra avtalsrättsliga principer än arbetsrättsliga sådana.

I flera kapitel skulle det utan svårigheter vara möjligt att fördjupa den redovisning av olika företeelser som sker. Inte minst är detta fallet i kapitel 3, om fotbollsspelaren som arbetstagare, där speciella omständigheter kring fotbollsspelarens anställning undersöks. I mitt syfte att presentera behandlingen av fotbollsspelaren som arbetstagare finner jag det dock mer lämpligt att inte försvinna in i djupare resonemang, utan istället kunna presentera flera olika omständigheter som gör fotbollsspelarens situation speciell. För att ge en tydlig översikt prioriteras alltså till viss del kvantiteten, varför uppsatsen i denna del lutar åt det deskriptiva hållet.

Vad det gäller EG-domstolens praxis skulle det likväl här vara möjligt att betydligt fördjupa diskussionen. I anknytning till Bosmandomen finns det öppningar för att gräva djupare i den EG-rättsligt etablerade fria rörligheten på arbetsmarknaden. Det skulle dock innebära att resonemang fördes kring problem som knappast är relevanta i förhållande till mitt syfte att utreda hur idrotten betraktas i förhållande till EG-rätten.

I kapitel 5 tar jag endast upp sådana exempel som verkar handla om utpressning i syfte att försöka förmå spelaren att stanna kvar i klubben. Detta med anledning av att det var just sådana händelser som var aktuella vid tidpunkten då jag påbörjade mitt uppsatsskrivande. Senare har även avstängningar som verkar ha skett i syfte att försöka bli av med spelaren från klubben förekommit. Jag har dock valt att inte ta med något ytterligare exempel i uppsatsen då det knappast skulle förtydliga något. Jag nöjer mig med att här konstatera att det resonemang som presenteras nedan även är

---

<sup>2</sup> Esaiasson, Peter m.fl., *Metodpraktikan*, Stockholm 2003, s. 42.



tillämpligt på situationer då klubben omplacerar spelaren för att förmå denne att söka sig bort från klubben. Det handlar i båda fallen om arbetsgivarens möjlighet att omplacera arbetstagaren

## 2 Idrott och rätt

Idrottsjuridik kan, som begrepp, användas i olika sammanhang. En del menar med idrottsjuridik de verksamhets specifika reglerna, spelreglerna, vilka till största delen faller utanför rättssystemet. Andra använder begreppet i syfte att diskutera de interna kompetensregler som styr idrottens organisationsbyggnad, d.v.s. det som kännetecknas av det idrottsliga självbestämmandet. Ytterligare andra avser de regler i det svenska rättssystemet som är av särskild betydelse vid idrottsliga spörsmål.<sup>3</sup>

I föreliggande uppsats blir det främst aktuellt att se hur delar av rättssystemet, som i och för sig inte är speciallagstiftning på det idrottsliga området, bör tillämpas på situationer som är kopplade till idrott. Det aktuella rättsområdet är arbetsrätten. Finns det skäl för att idrottsliga förhållanden ska påverka den rättsliga bedömningen?

### 2.1 Utövaren – motionär eller professionell?

När det gäller idrottsutövare finns det två ytterligheter. Det är på ena sidan de välavlönade professionella och på den andra sidan de renodlade motionärerna. Detta visar hur brett begreppet idrott egentligen är. Kan man med dessa förutsättningar verkligen uttala sig generellt om idrotten som sådan eller är det nödvändigt att hålla isär de olika delarna?

Den svenska regeringen menar att det är viktigt att den demokratiska folkrörelseidrotten bedöms utifrån den sociala och demokratiska breddverksamheten och den goda inverkan på folkhälsan som denna har. Man menar alltså att idrotten behöver stödjas och belysas inte bara som en ekonomisk elitverksamhet, även om också denna del av idrotten bör ha sin givna plats. Argumentet för att samla både motionsidrott och elitidrott under samma paraply, genom samverkan inom samma idrottsförbund, är att ur bredden föds eliten och elitverksamheten inspirerar den idrottsliga breddverksamheten.<sup>4</sup>

Om man ska anlägga en mer juridisk syn på idrotten blir det dock inte lika lätt att behandla elit och motionär på samma sätt. När det gäller eliten, och speciellt professionella, blir automatiskt frågeställningar aktuella som aldrig skulle vara aktuella för motionärer. I förevarande uppsats blir det främst aktuellt att behandla idrottare som utövar sin idrott mot ersättning, vilket i många fall innebär att de är anställda arbetstagare.

### 2.2 Idrotten och självbestämmandet

Den grundlagsskyddade föreningsfriheten<sup>5</sup> ger idrottsrörelsen ett utrymme för självbestämmande. Att detta självbestämmande inte är absolut förefaller

---

<sup>3</sup> Lindquist, Björn, *Idrottsföreningar och allianser*, Stockholm 1995, s. 16-17.

<sup>4</sup> Ds 2001:54, s. 57-58.

<sup>5</sup> RF 2 kap. 1§.

vara självklart, även om ståndpunkten ibland presenteras. Idrotten kan knappast i sin helhet undantas från den allmänna rättsordningen eftersom den är en del av samhället. Den idrottsliga verksamheten interagerar med i snart sett alla samhälleliga verksamhetsgrenar och idrotten måste därför, på ett eller annat sätt, agera inom ramen för den allmänna rättsordningens grundläggande rättsprinciper.<sup>6</sup> Det finns viss idrottslig speciallagstiftning, bl.a. vad det gäller arbetsgivareavgifter samt beskattning av idrottsmän och idrottsföreningar, men de flesta idrottsliga problemen behöver behandlas i ljuset av den allmänna reglering som finns på det aktuella rättsområdet.<sup>7</sup>

Förändringar har på senare tid fört idrotten allt närmare andra samhällsområden, vilket ger incitament till att i allt större utsträckning lösa idrottsrelaterade tvister via den allmänna rättsordningen. Förändringarna består bl. a. av en påtaglig kommersialisering som gör klubbar till marknadsaktörer och professionalisering som gör ideella utövare till renodlade arbetstagare.<sup>8</sup> Idrotten kan då inte längre ses som ett isolerat rättsområde med en allmänt accepterad självbestämmanderätt, utan måste anpassa sig till den lagstiftning och de juridiska principer som finns på de arenor där den numera agerar. Medan en person som utövar idrott som fritidsverksamhet kan behöva acceptera organisationens självbestämmanderätt fungerar det på annat sätt för idrottare som utövar idrott på ett yrkesmässigt sätt. De senare skyddas av generella regler som betonar individens rättigheter snarare än organisationens.<sup>9</sup>

Vilka fall som bör bedömas i allmän domstol och vilka som bör lämnas åt idrottsorganisationer att lösa i enlighet med den föreningsrättsligt kopplade självbestämmanderätten är dock inte alltid tydligt. Ett sådant avvägande uppstod i Bosman-fallet där UEFA inte fick gehör för påståendet att EG-domstolen inte hade jurisdiktion eftersom idrottsrörelsens självständighet måste respekteras.<sup>10</sup> Detta visar att idrotten är en integrerad del av samhället, än mer idag än tidigare, som också bör behandlas därefter.

## 2.3 Idrottsnormer och den allmänna rättsordningen

Idrottens normsystem har utvecklats oberoende av statsmakterna, i föreningsfrihetens namn, för att vara tvingande för såväl enskilda som organisationer. De idrotts specifika regler det är frågan om finns kanske mest konkret att finna i de utövanderegler och tävlingsbestämmelser som direkt påverkar tävlingsidrottens vardag. På det övergripande organisatoriska planet finns det föreningsstadgar och internationella förbundsstadgar.<sup>11</sup> På

---

<sup>6</sup> Malmsten, Krister, *Idrottsnorm som juridisk standard*, i *Svensk Juristtidning*, åttioandra årgången, Uppsala 1997, s. 244.

<sup>7</sup> Lindquist, s. 17.

<sup>8</sup> Tarasti, Lauri, *Idrottens normsystem – etik och juridik*, i *Förhandlingar vid Det 34:e nordiska juristmötet i Stockholm 21-23 augusti 1996, Del 1*, s. 84-86.

<sup>9</sup> Lindquist, s. 17-19.

<sup>10</sup> Tarasti, s. 88.

<sup>11</sup> Malmsten, s. 240-242.

fotbollens område utgörs de senare av Svenska Fotbollsförbundets, UEFA:s och FIFA:s stadgar.

När det gäller de förstnämnda normerna, de s.k. spelreglerna, är detta knappast något som berör andra än de i den rent idrottsliga sfären. Givetvis kan regeländringar och skilda tillämpningar diskuteras och engagera i det begränsade idrottsliga etablissemanget, men det är nog ingen som kan påstå att de normerna generellt bör underkastas den allmänna rättsordningens granskande öga<sup>12</sup>.

Enligt Krister Malmsten skulle man hypotetiskt<sup>13</sup> kunna tala om hur idrottsnormen

- strider mot en regel i den allmänna rätten, eller
- motsvarar en regel i den allmänna rätten, men också har längre gående rättsverkningar, eller
- motsvarar en regel i den allmänna rätten, eller
- helt saknar motsvarighet i den allmänna rätten<sup>14</sup>

Av dessa blir det givetvis problematiskt först när idrottsnormen på något sätt inte motsvarar en regel i den allmänna rätten. Frågan blir då på vilket sätt och varför idrottsnormen överhuvudtaget ska beaktas. Argumentationen för att lägga vikt vid en sådan idrottsnorm i dessa fall bygger på att idrottsverksamheten är av stort samhällsintresse. Utövandet av idrott ger, för samhället, positiva effekter.<sup>15</sup> Men detta kan inte vara ett argument som friställer idrotten från den allmänna rättsordningen. En avvägning måste med andra ord göras.

På idrottens område ingås det många olika former av avtal. I sammanhanget kan särskilt nämnas arbetsavtalet, som närmare kommer behandlas i föreliggande uppsats. När arbetsavtal skrivs är det inte ovanligt att idrottsnormer spelar en avgörande betydelse vid dess utformning, trots att avtalet, till sitt egentliga innehåll, inte skiljer sig från andra arbetsavtal. För att avsteg från avtalsrättsliga principer och stadganden, till förmån för idrottsnormerna, ska vara acceptabla bör detta kunna försvaras utifrån juridiskt accepterade grunder. Ett spelaravtal med en klausul som anger att avtalet inte är ett arbetsavtal har ingen betydelse om avtalet juridiskt sett är ett arbetsavtal. I sådana fall räcker det alltså inte att hänvisa till idrottsnormer, utan istället måste samhällets normala lagar och stadganden användas vid fastställandet av avtalsinnehållet.<sup>16</sup>

Exemplet med spelaravtalet ovan kan symbolisera de situationer där idrottsnormen måste ge vika för den allmänna rättsordningen. Som vid vilket arbetsavtal som helst räcker det inte att påstå att det inte är frågan om en anställning för att det inte juridiskt ska bedömas som en sådan. Det

---

<sup>12</sup> När det gäller utövanderegler i vissa idrotter, exv. boxning och andra kampsporter, kan dock en diskussion om överensstämmelsen med den allmänna rättsordningen vara befogad. Här är dock knappast rätt plats för att fördjupa sig i den sortens frågor.

<sup>13</sup> Hypotetiskt eftersom det inte finns ett tillräckligt underlag av domstolspraxis för att dra faktiska slutsatser av denna.

<sup>14</sup> Malmsten, s. 245.

<sup>15</sup> A a s. 248.

<sup>16</sup> Tarasti, s. 86-87 samt not 5.

avgörande är istället vad avtalet egentligen innebär, alltså det faktiska avtalsinnehållet. Kan man fastställa att det rör sig om ett anställningsavtal är det just så oberoende av att en eventuell klausul hävdar motsatsen.<sup>17</sup>

Så länge idrottens normer stannar inom idrotten kan de endast anses ha juridiskt innehåll inom just den idrottsliga sfären. I de fall självbestämmanderätten inte är absolut, när det blir frågan om ett domstolsavgörande, kan idrottens normer istället sägas få ett allmänt juridiskt inflytande i samhället. Normerna beaktas därmed av domstolen, men behöver för den skull inte tillämpas. För att idrottsnormerna ska kunna tillämpas krävs det nämligen att en sådan tillämpning inte sker i strid med lagen eller generellt accepterade juridiska principer i samhället. Om idrottsnormerna lämnas otillämpade förlorar de därmed sin juridiska giltighet i samhället.<sup>18</sup>

Det säger sig självt att det kanske inte alltid är alldeles tydligt när idrottsnormen står i strid med lagen eller generellt accepterade juridiska principer i samhället. I dessa fall är det alltså upp till domstolen, i sin rättsliga bedömning, att göra en avvägning. Bör idrottsnormerna på något sätt påverka bedömningen eller strider de mot gällande rätt?

Här blir det återigen aktuellt att hänvisa till Malmsten och hans uppdelning av möjliga idrottsnormer. Idrottsnormens förhållande till den allmänna rättsordningen har onekligen stor betydelse. Men när det fastställts hur idrottsnormen förhåller sig till rätten i övrigt behövs det fortfarande göras en bedömning av vilken betydelse den ska tillskrivas (om normen nu inte helt överrensstämmer med gällande rätt, vilket inte skulle vålla några problem). Därför blir det aktuellt att utreda varför idrotten överhuvudtaget ska erkännas specialbehandling. Är det en förlegad syn på idrottens roll i samhället eller finns det bärande argument för en sådan behandling?

## 2.4 Är idrotten skyddsvärd?

Jag har tidigare poängterat samhällsnyttan av idrotten. Denna nytta kan bl.a. härledas från de hälsofrämjande effekterna av idrottsverksamhet. Malmsten menar att strafflagstiftningen ibland får ge vika för nyttoeffekterna av idrottsverksamheten. Särskilt aktuellt är detta när det gäller s.k. kampsporter, i vilka straffbelagd misshandel inte är alldeles ovanligt förekommande. Sådan misshandel kan dock, under vissa förutsättningar, försvaras i och med att den är en nödvändig förutsättning för det särskilda idrottsutövandet.<sup>19</sup>

I sammanhanget känns det inte avlägset att göra en bredare jämförelse mellan idrotten och den allmänna rättsordningen. Det jag vill undersöka är huruvida det finns fog för att behandla idrotten som en skyddsvärd verksamhet till den grad att företeelser som strider mot den allmänna rättsordningen ändå får företas eftersom de av någon anledning är

---

<sup>17</sup> Hartzell, Lars, *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4*, s. 87, Farsta 1999.

<sup>18</sup> Tarasti, s. 88.

<sup>19</sup> Malmsten, s. 247-248.

nödvändiga, eller anses tillräckligt skyddsvärda, i samband med utövandet av idrott. Kan, med andra ord, de ovan accepterade idrottsliga undantagen i förhållande till strafflagstiftningen även vara aktuella på situationer som rör andra rättsområden?

För att kunna besvara nyss ställd fråga behöver vi först få klarhet i vad som är skyddsvärt med idrotten. Ett fastställande av den idrottsliga samhällsnyttan känns i sammanhanget en aning vag. Vi behöver mer konkreta bedömningar av idrottens goda egenskaper för att frågan om idrotten överhuvudtaget är skyddsvärd, på goda grunder, ska kunna besvaras.

Under den mellanstatliga regeringskonferensen i Amsterdam 1997 kom man överens om en förklaring om idrott som bifogades Amsterdamfördraget i punkt 29. Amsterdamdeklarationen, som den numera kallas, är det enda av idrottsligt innehåll som tagits upp i anslutning till en fördragstext.<sup>20</sup> I förklaringen går det att utläsa att:

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

EG-domstolen har i två avgöranden som rör idrott, Deliègedomen<sup>21</sup> och Lehtonendomen<sup>22</sup>, uttryckligen hänvisat till idrottsdeklarationen. I dessa sammanhang har domstolen dessutom poängterat deklarationens överensstämmelse med rättspraxis<sup>23</sup>, på så sätt att den bekräftar idrottsverksamhetens beaktansvärda sociala betydelse inom gemenskapen. Därmed kan det med fog påstås att idrottsdeklarationen presenterar den syn man har på idrotten inom EU.

EG-rätten talar alltså om idrotten som en viktig social verksamhet som skapar identitet och gemenskap människor emellan. Uppenbarligen har man lagt tillräcklig stor vikt vid dessa värden för att synpunkter från idrottssammanslutningar åtminstone ska beaktas när det gäller viktiga idrottsfrågor. I en dylik förklaring kan man knappast precisera avvägningen mellan idrotten och den allmänna rättsordningen närmare än så. Detta sker istället i rättspraxis.<sup>24</sup> Det ska dock poängteras att idrottens sociala betydelse ses som beaktansvärd.

I ”Den fungerande demokratin” försöker Robert Putnam finna en förklaring till varför de olika regionerna i Italien inte uppvisar lika blomstrande demokratiska samhällen. Hans uppmärksammade slutsats bekräftade Tocquevilles betonande av medborgarandan som ett avgörande fundament för en fungerande demokrati. Putnam menade att skillnaderna,

---

<sup>20</sup> Ds 2001:54, s. 75.

<sup>21</sup> Dom den 11 april 2000, Deliège, Förenade målen C-51/96 och C-191/97, REG s. I-2549, s. 2613.

<sup>22</sup> Dom den 13 april 2000, Lehtonen, C-176/96, REG s. I-2681, s. 2728.

<sup>23</sup> Dom den 15 december 1995, Bosman, 415/93, REG s. I-4921, s. 5071.

<sup>24</sup> Se kap.4, nedan.

åtminstone delvis, berodde på människornas engagemang i det civila samhället.<sup>25</sup> Där människor i större omfattning aktiverade sig i frivilliga organisationer, t.ex. idrottsföreningar, fungerade demokratin bättre än där intresset för sådana organisationer var svalare.<sup>26</sup>

Putnams iakttagelse visar konkret att det finns andra positiva effekter än sådana som kan kopplas till de rent hälsofrämjande vid idrottsverksamhet.<sup>27</sup> Detta förutsätter givetvis att idrottsverksamheten sker inom ramen för den frivilliga organisationen, vilket dock är det sätt på vilket de flesta idrotter organiseras. Det måste dock sägas att gruppen av fristående idrottare, som utövar sin idrott utan att stå i direkt förhållande till en förening, inte alls är obetydlig. Dessa s.k. idrottskonsumenter medverkar inte på samma sätt till den demokratiska förankringen i samhället som Putnam talar om.<sup>28</sup>

Steget från idrottsdeklarationens poängterande av identitet och gemenskap till Putnams förstärkta demokrati är knappast särskilt långt. För att det ska finnas utrymme för demokratin behöver det finnas en grogrund för densamma. Ett samhälle där människorna känner stark identitet och gemenskap verkar onekligen vara en bördig jordmån för en sådan demokratisk utveckling. Därmed ser vi att idrottsverksamheten är skyddsvärd genom att den bidrar till en fungerande demokrati.

Ytterligare ett intressant EU-dokument i sammanhanget är Helsingfors-rapporten<sup>29</sup>. I denna tar man bl.a. upp idrotten i förhållande till den fördragsenliga konkurrensrätten. Det konstateras att hänsyn bör tas till idrottens särart, men särskilt intressant blir det när kommissionen talar om hypotetiska undantag från konkurrensreglerna. Man kommer då fram till att bl.a. avtal som syftar till jämvikt och osäkerhet kring resultat och handlingar som understödjer rekrytering och utbildning av unga idrottare kan accepteras trots att de strider mot EG-fördraget.<sup>30</sup>

Även om undantagen endast är hypotetiska och inte särskilt väl preciserade får de anses vara synnerligen intressanta. I dessa undantag får vi ju reda på att kommissionen inte bara anser idrotten vara skyddsvärd utan t.o.m. kan tänka sig att låta idrottsliga intressen vara avgörande vid en avvägning mellan dessa och gemenskapsrätten.

I Helsingfors-rapporten menar också EU-kommissionen att den senare tidens förändringar på idrottens område i form av ökad popularitet och allt tydligare internationalisering och professionalisering ställer idrottsrelaterade frågor på sin spets. Samtidigt som man vill bevara idrottens traditionella sociala roll blir det nödvändigt att utveckla och förtydliga de rättsliga och ekonomiska ramarna för idrottslig verksamhet. Det poängteras att det nya

---

<sup>25</sup> Putnam bortser dock inte helt från andra faktorer, som exv. skillnader i den historiska utvecklingen.

<sup>26</sup> Putnam, Robert D., *Den fungerande demokratin*, Stockholm 2000.

<sup>27</sup> Jag vågar kalla effekterna positiva eftersom det inom samhällsvetenskapen av idag nära nog råder konsensus angående demokratins förträfflighet. Själv skulle jag, precis som Churchill, vilja påstå att: "Demokratin är ett uselt styrelseskick, men det finns inga bättre alternativ".

<sup>28</sup> Se vidare om idrottskonsumenter i Lindquist, Björn, *Idrotten och framtiden*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4*, Fårsta 1999.

<sup>29</sup> KOM (1999) 644, 1.12.1999.

<sup>30</sup> Ds 2001:54, s. 85.

organisatoriska tillvägagångssättet, som krävs när idrotten utvecklas, särskilt ska beakta subsidiaritetsprincipen<sup>31</sup> och principen om idrottsorganisationers oberoende.<sup>32</sup>

Vi ser här hur EU-kommissionen inte bara påvisar det idrottsliga skyddsvärdet utan också, om än inte det minsta detaljerat, ger en bild av att idrottsnormer ska beaktas vid avvägningen med den allmänna rättsordningen. För att utreda hur starkt idrottsliga synpunkter faktiskt väger behöver vi se på domstolspraxisen på området, vilken kommer att behandlas nedan<sup>33</sup>. Det som redan står klart är dock att en idrottsvärld i förändring skapar situationer som tidigare inte varit aktuella.

---

<sup>31</sup> Principen innebär att det inte ska vidtas åtgärder på högre beslutsnivå än vad som är behövligt. När det finns alternativa beslutsnivåer ska alltså beslutet fattas på så låg nivå som sakfrågan tillåter. Se Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, Stockholm 1999, s. 106-107.

<sup>32</sup> KOM (1999) 644, 1.12.1999.

<sup>33</sup> Se kap. 4.



# 3 Fotbollsspelaren som arbetstagare

Det är nu hög tid att närmare koncentrera sig på fotbollsspelaren. I föreliggande uppsats kommer, vilket redan framgått, fokus ligga på utövare som erhåller ersättning. Motionsidrotten hamnar utanför behandlingen eftersom de juridiska problem som närmare ska undersökas inte berör dessa.

Vilken ställning fotbollsspelaren har och på vilket sätt hans situation utmärker sig är relevanta frågor som ska besvaras. Därmed blir det aktuellt att koppla samman diskussionen från föregående kapitel angående idrottens relation till den allmänna rättsordningen.

## 3.1 Är fotbollsspelaren arbetstagare?

Den första frågan som bör ställas i detta sammanhang är om en fotbollsspelare utför ett arbete. Detta är givetvis nödvändigt för att han ska kunna betraktas som arbetstagare.

Frågan måste besvaras i ljuset av att idrottande traditionellt betraktats som en hobby. Historiskt sett har idrott utövats på ideell basis, även på elitnivå. Idag, vilket framgått tidigare, har idrottsfören förändrats till att till ökande del bestå av professionellt verksamma. I och med detta känns det också rimligt att påstå att fotboll kan vara ett arbete. Detta är även flertalet bedömare idag ense om.<sup>34</sup>

För att en fotbollsspelare ska anses vara arbetstagare enligt det svenska arbetstagarbegreppet räcker det dock inte att konstatera att fotboll kan vara arbete. Det finns inte ett enhetligt begrepp som fastställer vem som är arbetstagare enligt all lagstiftning där arbetstagare behandlas. Därför behövs det vidare fastställas vilket arbetstagarbegrepp som fotbollsspelaren i det följande kommer att bedömas efter. I föreliggande uppsats blir det aktuellt att använda sig av det arbetstagarbegrepp som används för att fastställa tillämpligheten av lagarna som avser anställningsvillkoren.<sup>35</sup>

Tidigare proklamerades det ofta vid tvister inom idrotten att det var frågan om uppdragsförhållanden mellan föreningen och spelaren. I SOU 1975:1 anges ett antal omständigheter som i rättspraxis har ansetts vara av betydelse vid gränsdragningen och som därför talar för att ett anställningsförhållande är för handen:

- 1 Har att personligen utföra arbetet.
- 2 Faktiskt utfört arbetet, åtminstone så gott som själv.
- 3 Ställer sin arbetskraft till förfogande för de arbetsuppgifter som uppkommer.
- 4 Har ett förhållande till medkontrahenten som är av mera varaktig karaktär.

<sup>34</sup> Hartzell, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr.4*, s. 87.

<sup>35</sup> Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Stockholm 1994, s. 64-65.

- 5 Är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan.
- 6 Är underkastad arbetsgivarens direktiv eller kontroll för arbetets fortlöpande.
- 7 Använder arbetsverktyg som tillhandahålles av medkontrahenten.
- 8 Får ersättning för utlägg i tjänsten.
- 9 Får betalt i form av garanterad lön.
- 10 I ekonomiskt och socialt hänseende är jämställd med en arbetstagare.<sup>36</sup>

Ett grundläggande rättsfall på området är NJA 1949 s. 768. Där fastslog domstolen att den, för att avgöra om personen ifråga är arbetstagare, måste beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Därmed blir det, utöver att undersöka avtalsinnehållet, aktuellt att även beakta de avtalslutandes ekonomiska och sociala ställning. Senare rättspraxis, främst AD 1979 nr 12, visar att man istället för att betona vikten av vad parterna ansågs ha avtalat riktade in sig på om de eventuella arbetstagarna intog en beroendeställning. Vidare har man allt mer, ofta genom schabloner, lagt vikt vid vem som bär risken med verksamheten.<sup>37</sup>

Rättspraxis visar tydligt att det inte är möjligt att komma undan anställningsskyddsreglerna för arbetstagare genom att helt enkelt kalla avtalet för ett uppdragsavtal.<sup>38</sup> Samtliga omständigheter måste beaktas för att en adekvat gränsdragning ska kunna göras i varje enskilt fall.

Av framställningen kan man dra slutsatsen att ett stort antal fotbollsspelare i Sverige idag bör betraktas som arbetstagare. En professionell fotbollsspelare är i beroendeförhållande till klubben som betalar ut hans, åtminstone till viss del garanterade, lön. Även i övrigt är det svårt att hävda att det skulle röra sig om ett uppdragsförhållande.

I lagstiftningssammanhang har det lagts särskild vikt vid rättsförhållandets varaktighet och motpartens direktiv- och kontrollrätt vid gränsdragningen mellan uppdragsförhållande och arbetstagare. I rättspraxis har dock ersättningsformen och att arbetstagaren fortlöpande ställer sin arbetskraft till förfogande betonats särskilt.<sup>39</sup> När dessa förutsättningar är uppfyllda, vilket de är när det gäller fotbollsspelare, råder det ingen tvekan om att vi har att göra med arbetstagare. Fotbollsspelare bör alltså betraktas som arbetstagare, inte uppdragstagare, i förhållande till klubben.

Effekten av detta blir att arbetsrättslagstiftningen som behandlar anställningsvillkoren är aktuella för dessa fotbollsspelare. Ett antal lagliga rättigheter för arbetstagare verkar dock svåra, eller till och med omöjliga, att vidmakthålla på fotbollens område.<sup>40</sup> Detta uppmärksammades i slutet av 90-talet och krav på ett kollektivavtal inom fotbollen gjordes på flera håll

---

<sup>36</sup> SOU 1975:1, s. 722.

<sup>37</sup> Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 66-68.

<sup>38</sup> Se exempel i kap. 2.3, ovan.

<sup>39</sup> Lunning Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, Stockholm 2002, s. 30.

<sup>40</sup> Se närmare om detta i kap. 3.2, nedan.

gällande.<sup>41</sup> Ett kollektivavtal blev också verklighet och gällande från 2001. Avtalet behandlas närmare nedan.

## 3.2 Anställningsförhållandet

Anställningsförhållandet mellan föreningen och spelaren är sedan några år tillbaka reglerat i ett kollektivavtal som gäller mellan Svenska Fotbollsspelarföreningen (SFS) och Föreningen Svensk Elitfotboll (SEF). Till detta är även knutet ett standardiserat spelaravtal, som tillsammans med eventuella bilagor närmare bestämmer anställningen.

### 3.2.1 Allmänt om kollektivavtal

Ett kollektivavtal ingås mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare, enligt 23 § MBL. Syftet med att lämna denna uppgift till arbetsmarknadens organisationer istället för att låta marknadskrafterna härja fritt är att skydda den enskilde arbetstagaren som svagare avtalspart. Dessutom är kollektivavtalet frukten av de önskemål som gjort gällande att parterna bör kunna anpassa anställningen till de särskilda förhållandena som råder inom en viss bransch eller en viss arbetsplats. Den nämnda anpassningen blir möjlig då delar av arbetsrättslagstiftningen är semidispositiv, vilket innebär att sådan lagstiftning endast kan avtalas bort genom att ersättas med bestämmelser i kollektivavtal.<sup>42</sup>

I 27 § MBL stadgas att arbetsgivare och arbetstagare inte kan komma överens om något som strider mot ett gällande kollektivavtal. I dessa delar blir en sådan överenskommelse därmed ogiltig. På samma sätt begränsas även kollektivavtalet då det inte får strida mot tvingande lagstiftning. Vidare har man i rättspraxis inte accepterat att ett kollektivavtal otillbörligt urholkar den minimistandard som det är ämnat att lagen skall erkänna arbetstagaren. Detta innebär att kollektivavtalet, trots att det handlar om avsteg från semidispositiva regler, kan vara utan verkan om regleringen strider mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt anses vara otillbörlig.<sup>43</sup>

För att kollektivavtalet ska vara tillämpligt på personen ifråga krävs det att han bedöms vara arbetstagare enligt det aktuella civilrättsliga arbetstagarbegreppet.<sup>44</sup> Det blir alltså, trots att fotbollsspelarens

---

<sup>41</sup> Se Hartzell, Lars, *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare* och Viklund, Lars, *Kollektivavtal inom fotbollen*, båda i *Idrottsjuridisk skriftserie nr 4*, Fårsta 1999.

<sup>42</sup> Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, Stockholm 1997, s. 221 och Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 19 och 36-37.

<sup>43</sup> Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 36-38.

<sup>44</sup> Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 109.

anställningsvillkor är reglerade i ett kollektivavtal, relevant att börja med att bedöma huruvida han överhuvudtaget kan betraktas vara arbetstagare.<sup>45</sup>

Kollektivavtalet binder, enligt 26 § MBL, inom sitt tillämpningsområde medlemmarna i de avtalsslutande organisationerna. Kollektivavtalets normerande funktion har dock även verkan på icke-medlemmar på så sätt att det syftar till att bestämma vissa anställningsvillkor för samtliga arbetstagare som kan anses tillhöra kollektivavtalets målgrupp. Detta kan visa sig i att kollektivavtalet fungerar som bruk eller sedvänja vid bedömning av en utomståendes anställningsavtal. Därmed kan kollektivavtalet fylla ut anställningsavtalet såväl när det gäller rättigheter som skyldigheter.<sup>46</sup>

Vid domstols tolkning av kollektivavtalsinnehållet tar den främst hänsyn till vad parterna verkar ha åsyftat. Först i andra hand går man efter den exakta ordalydelsen. Trots att 23 § MBL ställer upp ett skriftlighetskrav har AD, i överensstämmelse med det i detta stycke sagda, hävdade att det inte betyder att andra tolkningsdata än själva avtalstexten inte kan ligga till grund för tolkningen.<sup>47</sup>

### 3.2.2 Spelarens status

SFS och SEF har alltså ingått det nu gällande kollektivavtalet, som gäller till och med kalenderåret 2005.<sup>48</sup> I avtalets första paragraf går det att utläsa att det gäller för arbetsgivare (fotbollsföreningar och idrottsAB) som är anslutna till SEF och de hos dessa anställda elitfotbollsspelare som är icke-amatörer enligt Svenska Fotbollförbundets (SvFF) bestämmelser. I SvFF:s tävlingsbestämmelser för år 2003<sup>49</sup> kan man i 3 § utläsa att man för att betraktas som icke-amatör år 2003 behöver ha erhållit en skattepliktig ersättning överstigande beloppet 5000 kr. Under Svenska Fotbollförbundets representantskapsmöte i november 2003 beslutades att denna gräns sänks till 3000 kr i skattepliktig ersättning per år.

Hädanefter kommer det alltså krävas en inkomst på 3000 kr per år för att spelaren ska bli ansluten till kollektivavtalet i egenskap av icke-amatör. Stadgandet innebär att organisationerna gemensamt begränsat den krets som i sammanhanget kan betraktas som arbetstagare, även om den aviserade sänkningen givetvis resulterar i att fler inkluderas.

### 3.2.3 Kollektivavtalet

Kollektivavtalet tydliggör genom ett flertal punkter idrottens säregenhet. Detta visar sig inte minst i att lönefrågan lämnas oreglerad i avtalet. I 3 § hänvisas det endast till den individuella överenskommelsen om lön och eventuella andra anställningsförmåner som arbetsgivaren träffar med

---

<sup>45</sup> Se kap. 3.1, ovan.

<sup>46</sup> Schmidt, *Löntagar rätt*, s. 107-108 och 113-122.

<sup>47</sup> Schmidt, *Facklig arbets rätt*, s. 181 och 194-195.

<sup>48</sup> Kollektivavtalet går att finna på [www.spelarforeningen.com](http://www.spelarforeningen.com).

<sup>49</sup> Tävlingsbestämmelserna går att finna på [www.svenskfotboll.se](http://www.svenskfotboll.se).

spelaren. Därmed har arbetsgivarsidan (SEF), genom kollektivavtalet, ordnat fredsplikt enligt MBL utan att ens erkänna spelarna en minimilön som motprestation.<sup>50</sup>

Innebörden av kollektivavtalet blir alltså att spelarna inte kan strejka under pågående avtalstid<sup>51</sup> för att påverka sina löner. Att vidta strejk skulle annars vara såväl billigt som effektivt i och med att spelarna skulle kunna punktstrejka<sup>52</sup> vid enbart de fåtaliga matchtimmarna och i övrigt sköta sitt jobb, d.v.s. träningen. Resultatet skulle bli förödande för klubben (arbetsgivaren), medan spelarna/spelarföreningen endast skulle förlora några få timlöner på manövern.<sup>53</sup>

Den troliga anledningen till kollektivavtalets utformning i denna del är att idrottens speciella förhållanden kräver det. De som kvalificeras som icke-amatörer och därför faller under kollektivavtalets bestämmelser är långt ifrån en homogen grupp. Den ena ytterligheten är de som ersättningsmässigt precis nått över gränsen (minst 5000 kr i ersättning år 2003) och därmed kan kallas icke-amatörer, den andra ytterligheten är de högavlönade fullblodsproffsen. Eftersom de förstnämnda knappast kan klara sig ekonomiskt på att spela fotboll ser de förmodligen spelandet som en tidskrävande hobby, eller på sin höjd en bisyssla. Därmed bör det inte vara en facklig stridsfråga att försöka få upp ersättningen till överlevnadsnivå för samtliga fotbollsspelare.

Resultatet blir att lönerna lämnas obehandlade eftersom det inte finns någon egentlig anledning att bestämma en minimilön. Det enda möjliga scenariot skulle vara att kollektivavtalet innehöll en bestämmelse om att spelaren inte får tjäna mindre än det som krävs för att betraktas som icke-amatör. Detta känns dock aningen överflödigt då kollektivavtalet i sig endast är tillämpligt på dom som anses vara icke-amatörer och därför redan har uppfyllt denna inkomstgräns.<sup>54</sup>

Vidare är kollektivavtalets 4 § intressant genom det sätt på vilket den åsidosätter flera semidispositiva lagstadganden. I 4 § 1 p. meddelas att anställningen som spelare är tidsbegränsad och att anställningsavtalet högst får gälla i fem år. Därmed har man avtalat bort lagens presumtion för tillsvidareanställning i 4 § LAS och istället gjort undantaget, visstidsanställningen, allenarådande.

Till en början kan det konstateras att en visstidsanställd arbetstagare i och för sig saknar anställningsskydd när den avtalade tiden gått till ända. Under anställningen har han dock ett förstärkt anställningsskydd. För att en arbetsgivare ska kunna göra sig av med en oönskad visstidsanställd arbetstagare i förtid krävs det skäl som hade varit tillräckliga som grund för avskedande av en tillsvidareanställd. Sådana skäl kan vara att spelaren har handlat kriminellt eller grovt illojalt. Det är alltså inte möjligt att säga upp

---

<sup>50</sup> Öhman, Toivo, *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, Första 2002 s. 337-338.

<sup>51</sup> När avtalet går ut, den 31 december 2005, finns dock de reella möjligheterna till att genomföra strejkåtgärder.

<sup>52</sup> Punktstrejker avser ofta särskilt utvalda arbetstagare som har nyckelpositioner. Se Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, s. 225.

<sup>53</sup> Öhman, *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, s. 337-338.

<sup>54</sup> Se mer om gränsen i kap. 3.2.2, ovan.

en visstidsanställd och därför räcker inte det som hade varit tillräcklig uppsägningsgrund när det gäller tillsvidareanställda.<sup>55</sup>

Detta innebär att spelaren kan missköta sig ganska rejält. Inte ens vid arbetsbrist kan klubben göra sig av med tidsbegränsat anställda spelare. En för föreningen särskilt prekär situation blir när ekonomiska problem tornar upp sig. En bidragande orsak till en sådan situation är många gånger att lönerna är för höga i relation till klubbens framgångar eller ekonomi i övrigt. Spelarna har åtminstone ingen juridisk skyldighet<sup>56</sup> att omförhandla lönerna och arbetsbrist är inget tillräckligt skäl för avskedande. Sådana situationer har på senare tid uppstått i såväl Helsingborgs fotbollslag som Malmös ishockeylag. Att ändå bringa anställningen till upphörande i förtid verkar inte vara ett användbart alternativ eftersom klubben då riskerar ett skadestånd till en summa som motsvarar lön under resterande kontraktperiod och dessutom ett allmänt skadestånd på cirka 100 000 kr.<sup>57</sup>

Den andra sidan av myntet är att en, av någon anledning, missnöjd spelare har lika svårt att frånträda sin anställning. För att det ska vara möjligt krävs det att föreningen gör sig skyldig till ett så grovt avtalsbrott att spelaren får hävningsrätt.<sup>58</sup> Sådan hävningsrätt kan exempelvis uppkomma vid dröjsmål med betalning av lön.<sup>59</sup>

Att spelaren har ett gott anställningsskydd känns befogat då detta kan ses som en extra säkerhet i gengäld för att skyddet helt försvinner när kontraktstiden gått ut. Det faktum att spelaren har mycket svårt att lämna en anställning kan dock verka orimligt. Osäkerheten för spelaren blir därmed dubbelbottnad; han har endast anställningsskydd för en begränsad tid samtidigt som han har mycket svårt att lämna anställningen om han så önskar.

Det mest uppseendeväckande med detta är ju att visstidsanställningen är regel i kollektivavtalet. Man kan fråga sig om inte detta är en begränsning av den fria rörligheten på arbetsmarknaden som EG-domstolen så gärna ville värna om i Bosmandomen.<sup>60</sup> Enligt en debattör borde de rådande reglerna inom fotbollen ändras då de på ett allt för kategoriskt sätt binder spelaren till klubben och hindrar spelarens fria rörlighet som arbetstagare.<sup>61</sup>

Kollektivavtalets 5 § och 6 § ersätter Arbetstidslagen respektive valda delar av Semesterlagen. Konkret innebär det att arbetstiden för spelare är oreglerad. Planeringen av arbetstid och verksamhet ska dock ske i samråd med ett spelarråd enligt 7 § i kollektivavtalet. Spelaren har vidare rätt till minst två veckors sammanhängande semester under icke-tävlingssäsong. För övrigt har spelaren endast rätt till sin ordinarie månadslön under

---

<sup>55</sup> Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 182 och Öhman, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, s. 340-341.

<sup>56</sup> Diskussionen huruvida idrottsmän har en moralisk skyldighet att i gengäld hjälpa klubben som har fostrat honom som spelare lämnar jag därhän.

<sup>57</sup> Öhman, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, s. 340-341.

<sup>58</sup> Hävningsrätt för såväl föreningen som spelaren behandlas i Spelaravtalet, se 3.2.4, nedan.

<sup>59</sup> Öhman, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, s. 341.

<sup>60</sup> Se kap. 4.2, nedan.

<sup>61</sup> Se vidare i Ferrari, Luca, *The "Anelka case"*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4*, Farsta 1999.

semestern, utan extra semesterlön eller tillägg. Detta är dock inte något som ska utgå enligt Semesterlagens innehåll.

De ovan behandlade paragraferna avviker från lagstadgade rättigheter för arbetstagare. Detta är dock inte juridiskt felaktigt; avvikelserna har nämligen gjorts från dispositiva lagregler. Detta innebär att de kan avtalas bort. Fotbollssäsongen gör det svårt att erbjuda konventionell semester och normala arbetstider. Genom kollektivavtalsinnehållet kan därför anställningarna anpassas till fotbollens speciella förhållanden.

### 3.2.4 Spelaravtalet

Spelaravtalet fungerar som en förlängning av kollektivavtalet. I kollektivavtalets 1 § 2 p. fastställs nämligen att spelaravtalet utgör en integrerad del av kollektivavtalet. Detta innebär att de delar av ett individuellt anställningsavtal som strider mot spelaravtalet blir utan verkan om spelaren i fråga är medlem i SFS.<sup>62</sup> Om ett anställningsavtal med en spelare som inte är medlem i SFS strider mot spelaravtalets lydelse är det dock gällande, men den ansvariga arbetsgivaren blir i sådant fall skadeståndsskyldig för kollektivavtalsbrott.<sup>63</sup>

Vidare är, enligt spelaravtalets 11 §, avtal som reglerar samma frågor som behandlas i spelaravtalet inte bindande. Enligt samma paragraf är dock sådant som kommits överens om i fogade bilagor till ett sådant avtal bindande för parterna. En sådan bilaga kan mycket väl vara en som reglerar spelarens ersättning. I 3 § 1 p. i spelaravtalet går att utläsa att lönefrågan lyfts ut ur det kollektivavtalsreglerade området, vilket även behandlats ovan<sup>64</sup>, för att istället vara en renodlad individuell förhandlingsfråga för arbetstagaren.

I 4 § i spelaravtalet behandlas reklamaktiviteter m.m. Detta berörs redan i kollektivavtalets 2 § 2 p. där det benämns som arbetsuppgifter.<sup>65</sup> På båda ställena sägs att spelaren i traditionell omfattning ska delta i reklam- och sponsoraktiviteter, med tillägget i spelaravtalet att detta sker utan extra ersättning. Dessutom stipulerar spelaravtalet att spelaren är skyldig att använda av föreningen anvisad utrustning försedd med reklam vid träning och match samt vid presskonferenser och intervjuer, om de båda senare har samband med föreningens fotbollsverksamhet. I 4 § 3 p. i samma spelaravtal fastställs även att spelarens personliga reklamengagemang inte får konkurrera med avtal som föreningen slutit.

På detta sätt har arbetsgivarna skaffat sig rätten att använda sig av den enskilde spelaren i sådana kommersiella sammanhang som normalt sett

---

<sup>62</sup> Enligt MBL 27 § kan arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot kollektivavtalet.

<sup>63</sup> Öhman, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, s. 343.

<sup>64</sup> Se kap. 3.2.3, ovan.

<sup>65</sup> Att reklamaktiviteter i kollektivavtalet räknas som spelarens arbetsuppgifter visar på ett tydligt sätt att detta anses höra till föreningens normala användning av arbetskraften.

tillkommer individen. Dessutom har arbetstagaren inte någon rätt till ersättning för sådana åtaganden.<sup>66</sup>

En förklaring till detta innehåll i avtalen kan vara att det traditionellt betraktats som föreningens rättighet att använda *sina* spelare på önskvärt sätt. Det är inte ovidkommande att laget många gånger ses som en enhet, hos vilken de individuella rättigheterna inte beaktas i särskilt stor utsträckning. Denna syn kan dock förefalla vara förlegad. Inte minst den ökande kommersialiseringen har lett till större fokusering på de individuella spelarnas egenskaper. Såväl sponsorer som media söker efter personlig dragningskraft och därmed blir det svårt att använda sig av hela föreningar. Under dessa förutsättningar är det faktum att individen kan bli använd av föreningen, utan att själv få bära frukten av den uppmärksamhet som riktas mot honom, inte rättfärdigad. Det bör dock i sammanhanget sägas att spelaren, i sitt individuella avtal, kan lägga till klausuler som ger honom större rättigheter. Men trots allt befinner han sig i ett förhandlingsunderläge då utgångspunkten ger föreningen rätten till reklamaktiviteterna.

I kollektivavtalets 2 § 2 p. behandlas spelarens bisysslor. Där sägs att spelaren inte får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med eller står i strid med anställningen. Detta är inte särskilt uppseendeväckande och överensstämmer till viss del med punkt 5 i uppräknningen av vilka omständigheter som talar för ett anställningsförhållande.<sup>67</sup>

Vidare stadgar samma punkt att spelaren inte får åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på spelarens anställning. Detta blir dock intressant först när man läser det tillsammans med 5 § i spelaravtalet som fastställer att spelaren inte har rätt att delta i tävling eller uppvisning i idrott utanför den egna föreningen såvida inte föreningen har medgivit detta. Att arbetsgivaren på detta sätt kan styra den anställdes fritid kan verka lite märkligt. Det är ett avsteg från huvudregeln att arbetstagaren själv disponerar över fritiden, men inget unikt i arbetstagersammanhang. Arbetsgivarens intresse får inte sättas i andra hand, vilket exv. kan yttra sig i klausuler om förbud mot konkurrens under tjänstetiden eller bestämmelser som förbjuder förtroendeskadliga bisysslor. Om konkurrerande verksamhet påbörjas kan arbetsgivaren, med stöd av 18 § LAS, ha rätt att avskeda arbetstagaren. Fritidssysselsättning som inte kan anses konkurrera med arbetsgivarens verksamhet (exv. en fotbollsspelare som på sin fritid går en golfrunda) kan dock inte leda till avskedande, men som avtalsbrott kan det trots allt bli frågan om ett symboliskt allmänt skadestånd.<sup>68</sup>

Arbetsgivarens partiella kontroll över spelarens fritid bör ses som en del av den lojalitetsplikt som finns etablerad i kollektivavtalets 2 § 1 p. Där sägs att förhållandet parterna emellan grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Vidare sägs att spelaren på bästa sätt ska tillvarata och främja arbetsgivarens intresse. Att denna lojalitetsplikt får det ovan behandlade konkreta innehållet är inte särskilt anmärkningsvärt. Dagens

---

<sup>66</sup> Henrichson, Jenny, *Rätten till fotbollsspelarens reklamaktiviteter*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, Farsta 2002.

<sup>67</sup> Se kap. 3.1, ovan.

<sup>68</sup> Schmidt, *Löntagar rätt*, s. 265-267 och Öhman, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr 7*, s. 344.



elitfotbollsspelare förväntas att odelat erbjuda sina tjänster till den avtalsenliga föreningen. Arbetet att vara elitfotbollsspelare är ett heltidsjobb som riskerar att bli lidande, inte bara p.g.a. eventuella ödesdigra skador som kan uppkomma, utan redan då spelarens fysiska förmåga inte odelat riktas mot den aktuella föreningens välbefinnande.

Fotbollsspelaren förbinder sig vidare att inte använda dopingpreparat och att följa UEFA:s, FIFA:s, RF:s (d.v.s. Riksidrottsförbundets) och SvFF:s dopingregler enligt 6 § 1 p. i spelaravtalet. Detta kan inte anses vara särskilt uppseendeväckande. Mer intressant blir det i 8 § 1 p. där det förklaras att föreningen har rätt att med omedelbar verkan säga upp avtalet och kräva skadestånd om spelaren har använt sådana förbjudna preparat.<sup>69</sup>

Detta kan synas en aning märkligt då 18 § i LAS läst tillsammans med 2 § i samma lag visar att skäl för avsked inte är förhandlingsbart för parterna, inte ens mellan kollektivavtalsparter. Stadgandet i 18 § LAS är alltså indispositivt och det är endast domstolen som kan bestämma vad som bör anses vara grund för avsked.<sup>70</sup>

Som en konsekvens av ovan fört resonemang är alltså spelaravtalets stadgande utan verkan. Förmodligen skulle dock domstol, eller skiljenämnd, vilket är aktuellt vid fotbollstvister<sup>71</sup>, anse att doping är tillräcklig grund för avsked. Detta kan sägas eftersom bruk av doping strider mot den grundläggande bilden av idrott; drogfrihet är en förutsättning för den idrottsverksamhet vi idag känner till.<sup>72</sup>

Om doping föreskrivs vidare i spelaravtalets 6 § 3 p. att han på anmodan är skyldig att underkasta sig dopingkontroll. Frågan om arbetsgivaren har rätt att kontrollera arbetstagaren har på senare år varit en omdebatterad fråga. Främst har det spekulerats i att dylika drogtest strider mot Europakonventionens artikel 8 punkt 1, som säger att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv. Det har hävdats att det intrång som testet innebär är integritetskränkande.

I AD 2001 nr 3 har man fastställt rättsläget genom att först och främst påvisa att det inte finns någon lagstiftning som direkt tar sikte på arbetsgivarens rätt att mot arbetstagarens vilja genomföra ett drogtest. Domstolen ansåg vidare att drogtestning inte generellt strider mot den ovan behandlade artikeln i Europakonventionen, men att så kan vara fallet beroende på under vilka omständigheter sådant test sker. Av särskilt intresse är att domstolen vidare slog fast att överenskommelse i kollektivavtal som ger arbetsgivaren rätt att genomföra drogtest har giltig verkan, vilket innebär att vägran att genomföra test kan resultera i att arbetstagaren gör sig skyldig till avtalsbrott och att arbetsgivaren därför erhåller saklig grund för uppsägning.

---

<sup>69</sup> Dessutom har spelare som diskvalificerats p.g.a. doping enligt 3 § 2 p. inte rätt att under sådan tid uppbära avtalsenlig ersättning. Enligt samma punkt gäller detsamma under avstängningstid före dom under förutsättning att spelaren inte tillåts delta vid lagets träningar till följd av misstankarna mot honom.

<sup>70</sup> Se exv. AD 1980 nr 5 där det slogs fast att det inte är möjligt att frånga de lagstadgade förutsättningarna för uppsägning respektive avsked.

<sup>71</sup> I spelaravtalets 10 § stadgas att tvist i anledning av detta avtal skall avgöras genom skiljeförfarande enligt SvFF:s styrelse fastställt Reglemente för SvFF:s skiljenämnd.

<sup>72</sup> Öhman, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, s. 345-346.

Stadgandet i spelaravtalet, som alltså bör betraktas som ett kollektivavtal, får i ljuset av detta rättsfall anses vara acceptabelt. Särskilt bör man också beakta att drogtest/dopingtest inom idrotten sker i särskilt syfte att bevara de förutsättningarna inom idrotten som gör tävling på rättvis nivå möjlig. Inom idrotten finns onekligen denna ytterligare aspekt i samband med drogtestning.

Trots detta finns det ramar till vilka sådana tester måste förhålla sig. För det första ska det allmänna kravet på att syftet med testet står i rimlig proportion till det obehag som åsamkas vara uppfyllt. Vidare måste testerna vara ändamålsenliga så till vida att de är effektiva och att det står klart att syftet inte kan uppnås lika bra på ett mindre ingripande sätt. Ingreppet i den enskildes privatliv måste också vara rimligt i proportion till de ideella mål som fungerar som ledstjärna inom idrotten. Slutligen måste de eventuella sanktionerna mot överträdelser stå i rimlig proportion till syftet.<sup>73</sup>

### 3.3 Särskilt om övergångsreglerna

Trots att Bosmandomen<sup>74</sup> ledde till att det rådande systemet förändrades vad det gäller reglerna för internationella spelarövergångar har det svenska regelverket för inomnationella övergångar fram till idag inte förändrats.<sup>75</sup> Enligt ett beslut taget av det Svenska Fotbollsförbundet i november 2003 kommer dock även de svenska reglerna i detta avseende anpassas till de regler som råder inom resten av EU.

Det är i sammanhanget intressant att undersöka både de nuvarande reglerna och det förslag på övergångsregler som kommer behandlas av SvFF den 26 mars 2004 för att utreda hur fotbollsspelaren behandlas som arbetstagare.

#### 3.3.1 De nuvarande nationella övergångsregler

I spelaravtalets 7 § behandlas övergångar till annan förening. Angående övergångar till förening i annat land gäller de regler som utfärdats av FIFA. Dessa behandlas närmare längre fram<sup>76</sup>. Nu ska vi istället fokusera på de regler som gäller när spelarövergångar sker mellan svenska föreningar.

Till en början stadgas det i 7 § 1 p. att spelaren har rätt att övergå till annan förening som spelaren själv väljer när avtalstiden gått ut. Man kan, efter detta, förledas att tro att det helt enkelt råder en obegränsad frihet för spelaren att välja en ny arbetstagare när en tidigare anställning upphört. Men så är inte fallet. Redan i nästa punkt sägs nämligen att den tidigare föreningen har rätt till skälig övergångsersättning för spelaren, om han går till en annan svensk förening inom 12 månader från det att avtalstiden gick

---

<sup>73</sup> Källström, Kent, *Dopingtester på idrottsutövare som är arbetstagare*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 5*, Fårsta 2001, s. 93.

<sup>74</sup> Se kap. 4.2, nedan.

<sup>75</sup> Sverige har helt enkelt kvarhållit de inom EU förbjudna konkurrensbegränsningarna som innebär att klubbar kan kräva ersättning för en spelare trots att anställningsavtalet löpt ut.

<sup>76</sup> Se kap. 4.3.1.

ut.<sup>77</sup> Skälig övergångsersättning förklaras vidare vara det ”realistiska värde spelarens tjänster då representerar med hänsyn till spelskicklighet”.

Det är denna period om tolv månader som gett namn till det, inom fotbollen, förekommande epitetet ”ettårsfall”. Ett ”ettårsfall” blir en spelare om den tidigare klubben inte kan komma överens med en ny förening om storleken på övergångssumman, samtidigt som den tidigare föreningen inte är intresserad av att skriva ett nytt avtal med spelaren. Han hamnar därför i ett vakuum där åtminstone inte tävlingsspel är aktuellt på ett helt år, så länge inte föreningarna kommer överens.<sup>78</sup>

Om en övergång sker under tolv månadersperioden lämnas föreningarna först till att försöka komma överens om ”spelarens realistiska värde”. Av naturliga skäl brukar säljaren och köparen sällan ha samma uppfattning i denna fråga. I de fall föreningarna inte kan komma överens hänskjuts därför frågan till SvFF:s skiljenämnd, som har att avgöra spelarens värde. Därefter har den presumtiva köparen att godta eller inte godta denna summa. Lagg märke till att det som benämns som det realistiska värdet i förhållande till spelskicklighet alltså inte är relaterat till spelarens marknadsvärde. Skiljenämndens fastställda summa ska istället motsvara det faktiska värdet av att förfoga över spelarens tjänster, hur nu detta ska kunna fastställas på ett tillfredställande sätt.

De gällande reglerna är snarlika de belgiska, som i Bosmandomen kom att underkännas av EG-domstolen. De innehåller utan tvekan moment som begränsar arbetstagarens möjlighet till anställning hos ny arbetsgivare. Detta betraktas i EG-rätten som en begränsning av arbetstagarens fria rörlighet och skulle enligt svensk rätt bl.a. kunna benämnas som stridande mot den grundlagsskyddade närings- och yrkesfriheten.<sup>79</sup> Faktum är att Bosmandomen med största säkerhet hade fått samma utgång om svensk rätt tillämpats.<sup>80</sup> Trots detta har det alltså dröjt tills alldeles nyligen förrän även de svenska reglerna ansågs behöva ändras. Detta innebär att Sverige insisterat på att inte anpassa sig till UEFA:s påtvingat förändrade regelverk.

Konstruktionen som innebär att den tidigare föreningen fram till och med tolv månader efter det att avtalet med spelaren gått ut har rätt till ”skälig” ersättning är minst sagt speciell. Det är svårt att tänka sig en annan kategori arbetstagare som får sitt arbetsliv begränsat på samma sätt. Den enda möjliga jämförelsen är att betrakta stadgandet i spelaravtalet som en slags konkurrensklausul.

Fotbollsspelaren förhindras att konkurrera med sin före detta arbetsgivare på så sätt att han inte utan hinder kan erhålla anställning hos annan arbetsgivare. För arbetsgivaren är detta givetvis en önskad ordning. Därmed säkerställs ju att spelaren inom 12 månader från det att kontraktet gått ut

---

<sup>77</sup> Spelaren har dock, vid avtalstidens utgång, rätt att delta i träning hos annan förening utan tidigare förenings samtycke.

<sup>78</sup> Enligt spelaravtalet 7 § 5 p. har spelaren rätt att delta i träningsmatch för sin nya förening om övergångsärendet har hänskjutits till skiljenämnd.

<sup>79</sup> Jmf. Holmgren, Anders, Söndergaard Sabine och Fhager, Carl, *Ersättning för utbildningskostnader – en rättslig möjlighet?*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, Farsta 2002, s. 124-126. Se även kap. 4.3.2, nedan, för ytterligare rättsliga komplikationer vid begränsning av spelarens arbetsmöjligheter.

<sup>80</sup> Ds 2001:54, s. 214-215.

åtminstone inte dyker upp i ett motståndarlag utan att den tidigare föreningen fått någon form av ekonomisk ersättning. Frågan är dock om konkurrensklausuler kan vara tillåtna på fotbollens område med tanke på hur de verkar för spelaren.

Föreliggande paragraf i spelaravtalet kan, som avtalsinnehåll, förklaras oskälig enligt 38 § avtalslagen. Mer exakt anses en person inte vara bunden av en utfästelse att inte bedriva visst slag av verksamhet eller att inte ta anställning hos annan om utfästelsen sträcker sig oskäligt långt. Vid bedömningen av tillåtligheten av en konkurrensklausul spelar ett kollektivavtal mellan å ena sidan SAF och å andra sidan SIF, SALF och CF från 1969 en betydande roll. Där fastslogs att konkurrensklausuler endast kan accepteras om:

- 1 De förekommer hos en arbetsgivare som är beroende av en självständig produkt- eller metodutveckling, och
- 2 Arbetsgivaren har genom sådant utvecklingsarbete tillskansat sig tillverkningshemligheter eller med det jämförbart kunnande, och
- 3 Ett yppande av sådana hemligheter kan medföra påtagligt men för arbetsgivaren.<sup>81</sup>

Rättspraxis har sedan bekräftat rättsläget i ett antal domar. I AD 2001 nr 91 kommer detta till uttryck genom att domstolen presenterar de tre ovan nämnda förutsättningarna. Dessutom förtydligar domstolen att arbetstagaren måste ha fått kännedom om tillverkningshemligheter eller liknande under anställning och ha möjlighet att använda sig av detta med hjälp av utbildning eller erfarenheter.

Av det presenterade är det lätt att förstå att en konkurrensklausul inte kan vara aktuell som innehåll i en fotbollsspelares anställningsavtal. Spelaren kan inte anses ha tillskansat sig sådant kunnande som kan leda till men för arbetsgivaren vid dess yppande.<sup>82</sup> Karenstiden på 12 månader existerar p.g.a. att spelaren har ett visst värde som arbetsgivaren inte vill gå miste om, men detta kan inte motivera förekomsten av en konkurrensklausul.

I sammanhanget bör även uppmärksammas stadgandet i spelaravtalets 2 § 3 p. Där förbinder sig spelaren att inte sluta avtal eller börja förhandla om övergång till annan förening tidigare än sex månader före avtalstidens utgång, om föreningen inte samtycker. Detta gäller såväl eventuella övergångar till annan svensk som till utländsk förening.

Begränsningen är unik för fotbollen. En fotbollsspelares byte av arbetsgivare kan mycket väl innebära stora förändringar, för såväl honom som familjen, vilket kräver bättre framförhållning än vad regeln ger möjlighet till.<sup>83</sup> Mot detta talar föreningens intresse av att, fram till sex månader före avtalstidens utgång, ha ensamrätt på försöken att få spelaren att skriva på ett nytt avtal. I ljuset av att avtalstiden för en kontrakterad spelare är relativt kort kan kanske sex månader accepteras. Man bör kunna räkna med att en förening tillåter en icke önskvärd spelare förhandla med en ny arbetsgivare trots att längre tid än den stipulerade återstår av avtalstiden.

---

<sup>81</sup> Schmidt, *Löntagar rätt*, s. 269-270.

<sup>82</sup> Jmf. Holmgren m.fl., i *Idrottsjuridisk skriftserie nr 7*, s. 127-129.

<sup>83</sup> Öhman, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, s. 343-344.

### 3.3.2 De nya nationella övergångsreglerna

Den 26 mars 2004 behandlar SvFF:s extra Representantskap det förslag till nya nationella övergångsregler som presenterades i november 2003.<sup>84</sup> De nya reglerna kommer, om inget oförutsett händer, börja gälla fr.o.m. 15 november, 2004. Det är i kapitel 4 i SvFF:s Tävlingsbestämmelser, där spelarnas representation behandlas, som ändringarna ska införas. Dessutom kommer innehållet i det för icke-amatörer obligatoriska spelaravtalet, till den del det berör övergångsreglerna, med nödvändighet att förändras.

I 4 § 2.3 p. i förslaget fastställs det att spelaren, efter avtalstidens utgång, har rätt att övergå till annan *svensk eller utländsk* förening som spelaren själv väljer. Vidare sägs det att:

”Den förening som spelaren lämnar har inte rätt att kräva spelaren eller spelarens nya förening på någon form av ekonomisk ersättning. Sådan spelare har rätt att registreras för annan förening under närmast följande registreringsperiod<sup>85</sup>.”

Detta är givetvis av central betydelse. Om förslaget går igenom kommer spelare att, när kontraktet gått ut, kunna byta arbetsgivare inom Sverige utan krav på ersättning. På samma sätt fungerar det redan vid internationella övergångar.<sup>86</sup> Precis som vid internationella övergångar nämns det dock i förslaget (fortfarande 4 § p. 2.3) att utbildningsersättning utgår för spelare under 23 år.

Utbildningsersättning betalas, enligt förslagets 17 §, till de klubbar som utbildat spelaren mellan 12 och 21 års ålder. Sådan ersättning utgår, till ett belopp enligt en fastställd kategoriindelning, när en spelare undertecknar ett spelaravtal som icke-amatör och ännu inte fyllt 23 år.

Ytterligare en form av ersättning är den s.k. solidaritetsersättning som behandlas i förslagets 18 §. Där sägs det att när en icke-amatör övergår till en annan förening *under kontraktstid* ska 5 % av den eventuella ersättningen för spelaren fördelas mellan de klubbar där spelaren spelat under åren 12-22 år. Detta gäller oavsett spelarens ålder.

Det nya regelverket överensstämmer med de regler som redan gäller vid internationella övergångar. I samband med att jag behandlar de internationella övergångsreglerna kommer jag att närmare behandla såväl utbildningsersättningen som solidaritetsersättningen.<sup>87</sup> Dessutom utreder jag på vilket sätt reglerna kan kritiseras.<sup>88</sup> Detta sker först längre fram eftersom det passar bättre att behandla dessa frågor i det sammanhang då Bosmandomen och de efterföljande förändringarna presenteras. Redan nu bör det dock påpekas att även om förslaget innebär att de tidigare

<sup>84</sup> Förslaget finns att tillgå på SvFF:s hemsida, [www.svenskfotboll.se](http://www.svenskfotboll.se).

<sup>85</sup> Att nya spelare endast kan registreras under vissa fastställda registreringsperioder godkändes av EG-domstolen i Lehtonendomen trots att detta delvis begränsar arbetstagarens fria rörlighet. Se en mer utförlig presentation av Lehtonendomen i kap. 4.4.2, nedan.

<sup>86</sup> Se närmare om internationella övergångar i kap. 4.3, nedan.

<sup>87</sup> Se kap. 4.3.1, nedan.

<sup>88</sup> Se kap. 4.3.2, nedan.

ersättningskraven inte längre kan ställas när spelarens avtalstid gått ut, så finns det fortfarande möjlighet till betalning via utbildningsersättnings-systemet. Tidigare föreningar går, med andra ord, inte lottlösa.

## 4 Idrotten i EU

Med anledning av att Bosmandomen ledde fram till att övergångsreglerna inom fotbollen förändrades bör denna dom behandlas närmare. Inte minst blir detta betydelsefullt i förevarande uppsats eftersom det egentligen är de nya internationella övergångsreglerna som ligger till grund för de konflikter som presenteras i kap. 5. Genom Bosmandomen fastställdes arbetstagarens rättigheter. Tidigare och senare idrottsavgöranden i EG-domstolen presenteras för att tydliggöra utvecklingen samt Bosmandomens tillämpningsområde.

När fotbollsspelaren Jean-Marc Bosman utmanade den professionella fotbollens grundvalar genom att påvisa de dåvarande transferreglernas oförenlighet med EG-rätten var det startskottet på en process där fotbollen skulle få stå i centrum. EG-domstolen bekräftade i sin dom från 1995 bärkraften i Bosmans argumentation och krävde reformering. De gamla reglernas saga var all, men fokus på fotbollen upphörde knappast i och med detta. Domen ledde istället till en bredare debatt där fotbollens, men även övrig idrotts förhållande till rätten synades i sömmarna.

Bosmandomen kan dock inte ha varit allt för chockerande för dom som följt EG-domstolens praxis. Motiveringarna går nämligen att känna igen från två idrottsavgöranden från 70-talet. Genom två senare avgöranden, vilka presenteras nedan, förtydligade domstolen den EG-rättsliga synen på idrotten. På fotbollens område blev rättsläget särskilt klarlagt i och med kompromissen mellan fotbollens internationella makthavare och kommissionen vad det gäller övergångsregler.

### 4.1 Idrottsdomar från EG-domstolen före Bosman

Redan på 70-talet visade EG-domstolen att den idrottsliga världen inte var immun mot gemenskapsrätten. Detta fastställdes först genom Walrave-domen<sup>89</sup> från 1974 där det slogs fast att idrottsutövning faller under EG-rätten till den del det är frågan om ekonomisk verksamhet i enlighet med art. 2 i EG-fördraget. Därmed konstaterades att, det i detta fall aktuella, diskrimineringsförbudet var tillämpligt. När det gäller situationer som bör anses vara av rent sportslig karaktär, som exempelvis landskamper, är dock inte gemenskapsrätten tillämplig.

Domstolen menade vidare att inte bara offentliga, utan också privata rättssubjekt, såsom det aktuella idrottsförbundet, omfattas av gemenskapsrätten. Om så inte var fallet skulle privaträttsliga subjekt kunna stadga regler som motverkade gemenskapens syften, vilket inte var önskvärt. Diskrimineringsförbudet hade alltså horisontell verkan.

---

<sup>89</sup> Mål 36/74 Walrave v. Union Cycliste International (1974) ECR 1405.

I fallet Donà<sup>90</sup> två år senare bekräftade domstolen tankegångarna från Walrave- domen genom att fastställa att idrottsverksamhet faller under gemenskapsrätten i de fall det är frågan om ekonomisk verksamhet. Ännu en gång poängterades alltså att situationer av rent sportslig art, som t.ex. landskamper, faller utanför EG-rättens tillämpningsområde. Mer intressant blir det dock när domstolen säger att ett nationellt regelverk som begränsar möjligheten att medverka i fotbollsmatcher på professionell eller halvprofessionell nivå för andra än landets egna medborgare strider mot gemenskapsrätten, trots att dessa regler stiftats av en idrottsorganisation. En liknande argumentation skulle återkomma i Bosman- domen angående de s.k. nationalitetsklausulerna.

## 4.2 Bosmanfallet

### 4.2.1 Bakgrund

Jean-Marc Bosman<sup>91</sup> spelade professionell i belgiska RC Liège. Kontraktet med klubben gällde fram till den 30:e juni år 1990. Den 21:a april samma år erbjöds Bosman ett nytt kontraktsförslag från RC Liège vilket skulle innebära en rejäl lönesänkning. När Bosman vägrade skriva på sattes han upp på transferlistan och blev därmed tillgänglig för den klubb som var beredd att erlägga den transfersumma som Liège fastställt.

Eftersom ingen klubb visade intresse för Bosman kontaktade han själv den franska klubben US Dunkerque. RC Liège och US Dunkerque kom överens om ett låneavtal och affären skulle bli definitiv när ett transfercertifikat skickats från det belgiska fotbollsförbundet till dess franska motsvarighet och när Dunkerque erlagt den överenskomna övergångssumman.

RC Liège blev dock osäkra på US Dunkerques betalningsförmåga och ansökte därför inte om att det nödvändiga certifikatet skulle skickas. Med anledning av detta kunde inte övergången ske inom utsatt tid<sup>92</sup> och avtalen såväl mellan Bosman och US Dunkerque som mellan de båda klubbarna kunde inte göras gällande. Dessutom suspenderade RC Liège Bosman den 31 juli 1990, vilket förhindrade honom från spel under hela den kommande säsongen

Bosman vände sig till belgisk domstol för att få fastställt att RC Liège inte kunde förhindra hans rörlighet som arbetstagare genom att kräva en transfersumma för honom trots att kontraktet med klubben gått ut. Dessutom menade Bosman att Liège och det belgiska fotbollsförbundet skulle betala honom en icke oansenlig månadslön till dess att han funnit en ny arbetsgivare. Målet hamnade slutligen i den belgiska appellationsdomstolen,

---

<sup>90</sup> Mål 13/76 Donà v. Montero (1976) ECR 1333.

<sup>91</sup> Mål 415/93 Bosman REG 1995, s. 4921, p. 28-33.

<sup>92</sup> Certifikatet, vilket bekräftade övergången, skulle skickas före den första matchen för säsongen.



som ansåg sig nödsakade att begära in ett förhandsavgörande<sup>93</sup> från EG-domstolen.<sup>94</sup>

Frågorna som ställdes var:

”Skall artiklarna 48, 85 och 86<sup>95</sup> 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 löpt ut, anställs av en ny förening, och att
- nationella och internationella idrottsammanslutningar eller idrottsförbund i sina respektive regler kan föreskriva bestämmelser genom vilka tillträdet till de tävlingar som de anordnar begränsas vad avser utländska spelare som är medborgare i en av medlemsstaterna i Europeiska gemenskapen?”<sup>96</sup>

#### 4.2.2 Om transferreglernas överensstämmelse med art. 39

Domstolen menade att gemenskapsrätten är tillämplig på idrott endast i den mån det är frågan om ekonomisk verksamhet i enlighet med art. 2 i EG-fördraget. Detta är för handen när verksamheten innefattar professionella eller halvprofessionella spelare som förvärvsarbetar eller utför tjänster mot betalning.<sup>97</sup> Med andra ord ansågs därför gemenskapsrätten vara tillämplig på Bosmanfallet.

När det gällde invändningarna om idrottens autonomitet och föreningsfriheten fastslog domstolen att detta inte kunde vara avgörande för gemenskapsrättens tillämplighet. Fallet gällde fri rörlighet för arbetstagare, vilket är en av de grundläggande friheterna inom gemenskapen. Dessutom menade domstolen att de regler som fastställts av idrottsorganisationerna inte kan betraktas som nödvändiga för att upprätthålla föreningsfriheten.<sup>98</sup>

Den omständighet att en professionell fotbollsspelare inte kan fortsätta sin karriär i en ny klubb situerad i ett annat medlemsland förrän en övergångssumma erlagts hindrar arbetstagarens fria rörlighet.<sup>99</sup> Domstolen ville dock inte stänga dörren helt för eventuella ersättningsmöjligheter och sade därför att:

”Det skulle endast vara annorlunda om reglerna hade ett legitimt syfte som är förenligt med fördraget och om detta syfte skulle vara berättigat av tvingande skäl med hänsyn till allmänintresset. I ett sådant fall skulle det ytterligare krävas att förverkligandet av syftet i fråga skulle säkerställas just genom tillämpningen av nämnda regler och att

---

<sup>93</sup> Art. 234 i EG-fördraget.

<sup>94</sup> Carlsson, Anneli och Lindquist, Björn, *Artiklar i idrottsjuridik*, Lund 1999, s. 46-47 och Bosmandomen, s. 5051.

<sup>95</sup> Nuvarande artiklarna 39, 81 och 82.

<sup>96</sup> Bosmandomen, s. 5056.

<sup>97</sup> Bosmandomen, s. 5063.

<sup>98</sup> Bosmandomen, s. 5064-5065.

<sup>99</sup> Bosmandomen, s. 5069-5070.

tillämpningen inte skulle gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå nämnda syfte.<sup>100</sup>

Domstolen betonade vikten av att bevara en viss grad av jämlikhet mellan klubbarna för att bibehålla osäkerheten angående framtida resultat och det legitima i att uppmuntra rekrytering och träning av unga spelare. De existerande övergångsreglerna hindrade dock inte de rika klubbarna från att utnyttja sina resurser och därmed snedvrída balansen mellan klubbarna.<sup>101</sup>

Inte heller kunde värnandet om utbildningen av unga spelare ses som ett rättfärdigande av det rådande systemet. Domstolen menade att detta system varken uppmuntrar rekrytering och utbildning av unga spelare eller fungerar som ett lämpligt medel för finansiering av sådan verksamhet, eftersom klubbarna knappast räknar med en så osäker inkomst som ersättning för en talang faktiskt är. Det konstaterades istället att samma syften kan uppnås på andra vägar än genom att hindra den fria rörligheten för arbetstagare.<sup>102</sup>

### **4.2.3 Om nationalitetsklausulernas överensstämmelse med art. 39**

Enligt domstolen spelade det ingen roll att nationalitetsklausulerna rörde klubbarnas möjligheter att använda sig av spelare och inte egentligen själva anställningsförhållandet. Eftersom det huvudsakliga syftet med spelarens anställning är att spela matcher fungerar en regel som begränsar sådan medverkan även som en begränsning av möjligheten att bli anställd.<sup>103</sup>

Vidare menade domstolen att klausulerna varken gör till eller från när det gäller fansens möjligheter att kunna identifiera sig med den lokala klubben. Redan tidigare kunde ju lagen bestå av spelare från andra regioner eller andra städer. Inte heller skulle borttagandet av nationalitetsklausulerna innebära en mer snedvriden konkurrens då det enligt det existerande systemet redan fanns möjlighet att köpa ett lands bästa spelare. Att landslagsfotbollen skulle bli lidande kunde inte heller styrkas eftersom de minskade möjligheterna till anställning i det egna landet skulle uppvägas av de ökade möjligheterna till anställning i andra medlemsländer.<sup>104</sup>

Till följd av denna argumentation fastställde domstolen att även nationalitetsklausulerna stred mot art. 39 i EG-fördraget och därmed blev det överflödigt att också pröva huruvida dessa regler stred mot art. 81 och art. 82 i samma fördrag.<sup>105</sup>

---

<sup>100</sup> Bosmandomen, s. 5071.

<sup>101</sup> Bosmandomen, s. 5071.

<sup>102</sup> Bosmandomen, s. 5072.

<sup>103</sup> Bosmandomen, s. 5074.

<sup>104</sup> Bosmandomen, s. 5076-5077.

<sup>105</sup> Bosmandomen, s. 5078.

## 4.3 Internationella övergångsregler

### 4.3.1 De nuvarande reglerna

I kölvattnet av Bosmandomen inkom ett antal klagomål till EU-kommissionen, vilken såg sig nödgad att inleda en undersökning av bl. a. FIFA:s regler om internationella köp av fotbollsspelare. Det hade ju påvisats att de dåvarande reglerna inte stod i överensstämmelse med EG-rätten och därför, på något sätt, behövdes förändras. EU:s krav på att idrottens regler inte på något sätt kan skilja sig från reglerna på arbetsmarknaden i övrigt, vilket presenterades i samband med undersökningen, verkar dock ha modifierats med tiden.

Efter förhandlingar mellan FIFA och kommissionen kom FIFA slutligen att anta ett regelverk, vilket trädde i kraft den 1 september 2001. Reglerna bör ses som en kompromiss mellan FIFA:s och UEFA:s krav på att särbehandla fotbollen för att respektera verksamhetens kulturella och sociala betydelse och EU:s ovan nämnda krav på att idrottens regelverk bör stämma överens med den rättsliga ordning som gäller för samhället i övrigt.<sup>106</sup>

Särskilt intressant i FIFA:s övergångsregler<sup>107</sup> är de artiklar som behandlar utbildningsersättning för unga spelare i kapitel 7. Det sägs i artikel 13 att tränings- och utbildningsersättning ska betalas vid övergångar av spelare som ännu inte fyllt 23 år. Ersättningen ska baseras på den träning som skett från 12 års ålder till 21 års ålder, om det inte är uppenbart att träningsperioden bör anses vara avslutad tidigare. Om den senare situationen är för handen ska ersättningen beräknas till den dag då träningen bör anses vara avslutad, vilket den är om spelaren är ordinarie i A-laget.

Krav på tränings- eller utbildningsersättning är onekligen ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare och kan som sådan verka strida mot den slutsats som EG-domstolen kom till i den ovan behandlade Bosmandomen. Så är dock inte riktigt fallet. I Bosmandomen menade domstolen att det, med hänsyn till allmänintresset, kan vara acceptabelt att regler som strider mot den fria rörligheten tillämpas så länge syftet verkligen uppnås och så länge tillämpningen inte begränsar den fria rörligheten mer än nödvändigt för att uppnå det legitima syftet.<sup>108</sup> Detta, aningen svävande ställningstagande, kan sägas ha fått ett konkret innehåll i och med de nya övergångsreglerna.

Värt att notera är att, enligt regelverkets artikel 18, ska spelarens nya klubb ersätta tidigare klubbar för träning och utbildning även när en övergångssumma erlaggs och spelaren alltså byter klubb under gällande kontraktstid, så länge spelaren är under 23 år. Ersättningen ses alltså egentligen inte som ett substitut till uteblivna övergångssummor, vilket dock blir den praktiska utgången i många situationer. Istället är reglerna ämnade att tillmötesgå kommentatorer, vilkas argumentation faktiskt beaktades av

---

<sup>106</sup> Holmgren m.fl., i *Idrottsjuridisk skriftserie*, nr. 7, s. 117.

<sup>107</sup> Dessa är, tillsammans med tillämpningsföreskrifter och förklarande cirkulär, tillgängliga på FIFA:s hemsida, [www.fifa.com](http://www.fifa.com).

<sup>108</sup> Bosmandomen, s. 5071.

EG-domstolen i Bosmandomen, som hävdade att klubbarna måste ges incitament att vilja rekrytera och utbilda unga spelare. Reglerna bör alltså tolkas som att satsningar på unga spelare för fotbollens fortlevnad är ett legitimt syfte och därför kan accepteras enligt EG-rätten trots att detta begränsar den fria rörligheten hos arbetstagare.<sup>109</sup>

Det är tydligt att regelverket just syftar till att ersätta klubbarna för de kostnader som skolningen av unga spelare innebär. FIFA har presenterat hur ersättningen ska beräknas. Det är alltså inte frågan om en ersättning för ett individuellt värde och marknadsmässiga principer sätts åt sidan. Ersättningsnivån blir istället beroende av i vilken schabloniserad kategori klubben indelas i, vilka bestäms efter hur stora klubbens utgifter är när det gäller träning och utbildning av spelare.<sup>110</sup>

Solidaritetsersättningar behandlas i artikel 25. Dessa innebär att när en icke-amatör byter klubb under kontraktstid ska 5 % av övergångssumman fördelas till de klubbar som spelaren spelade i när han var 12 till 23 år. Solidaritetsersättning ska betalas oavsett spelarens ålder och kan därmed fungera som ett komplement till ersättning för utbildning och träning eller som den enda ersättningen till tidigare klubbar om spelaren är över 23 år eller annars får anses ha avslutat sin träningsperiod.<sup>111</sup> Men solidaritetsersättningen fungerar inte på riktigt samma sätt som den ovan behandlade ersättningen då den anpassas till det marknadsvärde som den individuella spelaren har. Även en sådan solidaritetsersättning kan dock ses som uppmuntran för småklubbar att satsa på unga spelares utveckling för att trygga fotbollens framtid, vilket EG-domstolen öppnade dörren för redan i Bosmandomen.

### 4.3.2 Rättsliga oklarheter

Övergångsreglerna innebär, som sagt, en begränsning av rättsverkningarna av Bosmandomen, trots att domstolen åtminstone lämnade dörren på glänt för en dylik ordning. Men är dessa regler, för att delvis använda EG-domstolens formulering, verkligen lämpliga i förhållande till syftet?

Det sades ovan<sup>112</sup> att kommissionen inte ansåg systemet med utbildningsersättning strida mot EG-rätten. Beslutet om detta<sup>113</sup> togs dock före det att beloppen bestämts. En användning av det individuellt okänsliga utbildningsersättningssystemet kommer att innebära ett hinder för de allra flesta fotbollsspelare under 23 år att bli anställda i annat EU-land, eftersom endast de allra mest talangfulla spelarna kommer att vara tillräckligt attraktiva i förhållande till deras kostnad. Frågan är om inte den praktiska tillämpning av reglerna därmed ändå kommer att anses strida mot den fria rörligheten för arbetstagare.<sup>114</sup> Om reglerna inte anses strida mot EG-rätten

<sup>109</sup> Holmgren m.fl., i *Idrottsjuridisk skriftserie*, nr. 7, s. 122-123.

<sup>110</sup> Holmgren m.fl., i *Idrottsjuridisk skriftserie*, nr. 7, s. 119.

<sup>111</sup> I sammanhanget tar jag inte i beaktande att kontraktsinnehåll kan innebära att tidigare klubbar får procentuell ersättning av övergångssumman.

<sup>112</sup> Se s. 32.

<sup>113</sup> IP/02/824.

<sup>114</sup> Holmgren m.fl., i *Idrottsjuridisk skriftserie nr 7*, s. 122-124.

skulle det innebära ett tydligt ställningstagande; de idrottsliga värdena som skyddas är tillräckligt viktiga för att det ska vara godtagbart att bryta mot en av EU:s grundläggande principer.

Det är inte bara enligt EG-rätten som det aktuella systemet kan betraktas som misstänkt lagstridigt. I den mån en svensk klubb begär utbildningsersättning i förhållande till en arbetstagare i Sverige blir vår nationella lagstiftning aktuell. Enligt den grundlagsskyddade närings- och yrkesfriheten<sup>115</sup> torde det vara ytterst tveksamt om utbildningsersättning kan ses som ett godtagbart alternativ. Om arbetsgivaren tvingas betala för att anställa en spelare är det ju frågan om en begränsning i yrkesfriheten, vilket endast får införas för att skydda angelägna allmänna intressen och aldrig i syfte att enbart ekonomiskt gynna vissa personer eller företag.<sup>116</sup> Dessutom kan de klubbar som har rätt till ersättning för sina spelare och arbetstagare som inte omfattas av reglerna för utbildningsersättning sägas gynnas framför arbetsgivare som inte har en dylik ersättningsrätt och arbetstagare som faller under de aktuella reglerna.<sup>117</sup>

Som jag ser det är den enda möjligheten för överensstämmelse med svensk rätt att utbildningsersättningsreglerna ses som ett verktyg för att skydda ett angeläget allmänt intresse, som alltså skulle vara återväxten inom fotbollen. Därmed ställs man nationellt inför samma delikata problem som EU redan brottas med; kan idrottsliga hänsyn väga tillräckligt starkt för att avsteg från grundläggande rättsprinciper ska vara godtagbara?

Nämnas bör att Sverige ännu inte infört ett system för nationella övergångar som harmonierar med Bosmandomen och inte heller infört regler för utbildningsersättning i överensstämmelse med FIFA:s regelverk.<sup>118</sup> Förhållandet att Bosmandomen ännu inte har fått inomnationella verkningar i Sverige kan verka paradoxalt. I och med att domen presenterades konstaterades det av insatta, bl.a. EG-rättsgruppen, att behandlingen av Bosman skulle ha bedömts vara rättsstridig även om svensk rätt tillämpats.<sup>119</sup> Det borde därför vara mer kontroversiellt att inte införa "Bosmanregler" än att göra det. Konstateras kan att om reglerna för utbildningsersättning kan anses begränsa närings- och yrkesfriheten borde det samma gälla för alla de situationer som innebär att en arbetstagare inte kan byta anställning utan att den tidigare arbetsgivaren erhåller ekonomisk ersättning, trots att kontraktet med denna arbetsgivare gått ut.

Ytterligare en aspekt av utbildningsersättningssystemets förhållande till svensk rätt är möjligheten att de kan ses som konkurrensbegränsande åtgärder. När reglerna resulterar i att en arbetstagare erhåller begränsade möjligheter till ny anställning verkar det onekligen vara frågan om en slags konkurrensbegränsning.<sup>120</sup> Enligt samma resonemang kan man förklara det aktuella nationella övergångssystemet, där arbetstagare hindras att lämna sin klubb trots att kontraktet gått ut, som konkurrensbegränsande.

---

<sup>115</sup> 2 kap. 20 § i RF, vilket även gäller för utlänningar i Sverige enligt 2 kap. 22 § punkt 9 i RF.

<sup>116</sup> 2 kap. 20 § RF.

<sup>117</sup> Holmgren m.fl., i *Idrottsjuridisk skriftserie nr 7*, s.124-126.

<sup>118</sup> Dock finns långtgående planer. Se kap. 3.3.2.

<sup>119</sup> Ds 2001:54, s. 214-215.

<sup>120</sup> Holmgren m.fl., i *Idrottsjuridisk skriftserie nr 7*, 127-129.

Det är lätt att se var problemen hopar sig. Med ett rättsligt perspektiv, såväl enligt svensk rätt som enligt EG-rätten, verkar det givna alternativet vara de slutsatser som domstolen kom fram till i Bosmandomen. Med ett idrottsligt perspektiv behöver dock idrotten särbehandling. Frågan kvarstår därför: Ska idrotten erkännas nödvändiga undantag för att kunna upprätthålla allt det goda den för med sig?

## 4.4 Idrottsdomar från EG-domstolen efter Bosman

År 2000 meddelade EG-domstolen två domar som förtydligar den allmänna rättsordningens förhållande till idrottsliga överväganden. Det handlade, likt Bosmanfallet, om fri rörlighet inom EU för idrottsutövare. Avgörandena visar att idrottsliga hänsyn bör beaktas vid avvägningen, vilket kan innebära att principen om idrottsorganisationers oberoende betonas.

### 4.4.1 Deliège

Tvist uppkom när belgiska Christelle Deliège inte uttogs för deltagande i en internationell judoturnering i Paris. Enligt Deliège hade de båda idrottare som istället tagits ut till turneringen av det belgiska judoförbundet uppnått sämre idrottsresultat än vad hon gjort. Förbundet menade istället att Deliège var odisciplinerad och dessutom inte räckte till i den idrottsliga konkurrensen.<sup>121</sup>

Turneringen i Paris var av s.k. kategori A, vilket innebar att den sågs som en del av ett kval till de olympiska spelen. Det Europeiska judoförbundet ställde upp regler för antalet deltagare från varje nationellt förbund och de sistnämnda gavs ensamrätt att anmäla sina idrottare. Dessa idrottares nationalitet var i sammanhanget ovidkommande. Det formella kravet för uttagning var istället att de var medlemmar i det aktuella nationella förbundet.<sup>122</sup>

Den belgiska domstolen vände sig till EG-domstolen för att erhålla ett förhandsavgörande. Man undrade om det var förenligt med EG-fördraget att den som är, eller vill bli, professionell eller halvprofessionell idrottare ska ha tillstånd eller uttagits av sitt nationella förbund för att kunna delta i internationell tävling i vilken deltagandet begränsas genom nationella kvoter eller motsvarande uttagningar.<sup>123</sup>

Eftersom det inte kunde anses vara frågan om matcher mellan landslag, vilka beslutats falla utanför gemenskapsrättens tillämpningsområde i Walrave-domen, ansåg domstolen att de aktuella artiklarna i EG-fördraget var tillämpliga.<sup>124</sup> Den aktuella situationen kunde alltså inte betecknas som tillhörande den strikt idrottsliga sfären.

---

<sup>121</sup> Deliègedomen, s. 2602-2603.

<sup>122</sup> Deliègedomen, s. 2601.

<sup>123</sup> Deliègedomen, s. 2605.

<sup>124</sup> Deliègedomen, s. 2613-2614.

I fallet var parterna inte överens huruvida det handlade om ekonomisk verksamhet eller inte. Domstolen menade till en början att artiklar som bestämmer tillämpningsområdet för en grundläggande frihet inte kan tolkas restriktivt. Den förklarade, efter belysande av förutsättningarna för att hamna inom tillämpningsområdet för art. 2 och art. 59, vidare att den faktiska tolkningen av verksamheten måste göras av den nationella domstolen.<sup>125</sup>

Därefter valde domstolen att behandla den situation som uppkommer om det bedöms vara frågan om ekonomisk verksamhet enligt art. 2 i EG-fördraget. Den menade att trots att uttagningsreglerna begränsar antalet deltagare i turneringen så kan de inte anses strida mot art. 59 i EG-fördraget eftersom sådana begränsande regler är nödvändiga för att överhuvudtaget kunna genomföra en dylik tävling. Uttagningsreglerna måste grundas på en mängd överväganden, vilket kan gynna vissa kategorier av idrottare. Men detta kan inte anses vara en begränsning av friheten att tillhandahålla tjänster.<sup>126</sup>

Domstolen hänvisar avslutningsvis till principen om idrottsorganisationers oberoende genom att betona de utmärkta förutsättningar som finns inom de nationella förbunden för utformning av uttagningsregler. Det är alltså de berörda organisationerna som är lämpade och därför begränsar inte en sådan ordning friheten att tillhandahålla tjänster enligt art. 59 i EG-fördraget, så länge den aktuella bestämmelsen är nödvändig för att kunna genomföra tävlingar av sådant slag.<sup>127</sup>

#### 4.4.2 Lehtonen

Det internationella basketförbundet har stadgat regler om internationella spelarövergångar, vilka är tillämpliga på alla nationella basketförbund. De nationella spelarövergångarna regleras av de nationella basketförbunden själva, men med ledning av de internationella reglerna.<sup>128</sup>

Enligt dessa regler får inte lag inom den europeiska zonen<sup>129</sup> använda en spelare som redan spelat i ett annat land inom samma zon om värvningen skett efter den 28 februari. För andra zoner gäller inte samma tidsfrist. Enligt det belgiska basketförbundets regler får inomnationella övergångar endast ske mellan 15 april-15 maj 1995 och mellan 9 maj-31 maj 1996 inför nästkommande säsong. I de nationella reglerna stadgas vidare att spelare som blir medlemmar i det nationella förbundet efter den 31 mars under den pågående säsongen inte får spela tävlingsmatcher, cupmatcher eller play-off matcher under denna säsong.<sup>130</sup>

Den finska basketspelaren Jyri Lehtonen anställdes den 3 april 1996 av den belgiska föreningen Castors Braine. Lehtonen deltog i en match tre

---

<sup>125</sup> Deliègedomen, s. 2602 och 2615-2617.

<sup>126</sup> Deliègedomen, s. 2618-2619.

<sup>127</sup> Deliègedomen, s. 2619-2620.

<sup>128</sup> Lehtonendomen, s. 2718-2719.

<sup>129</sup> Det internationella basketförbundet har en egen uppdelning av olika geografiska zoner i vilka olika tidsfrister gäller för spelarövergångar.

<sup>130</sup> Lehtonendomen, s. 2719-2720.

dagar senare som slutade med seger. Motståndarlaget lämnade in ett klagomål till belgiska basketförbundet, vilket ledde till att Castors Braine bedömdes ha förlorat matchen eftersom de använt en spelare i strid med det internationella basketförbundets regler om övergångar inom den europeiska zonen.<sup>131</sup>

Den 16 april stämde Lehtonen och Castors Braine det belgiska basketförbundet för dess vidtagna åtgärder. Den belgiska domstolen vände sig till EG-domstolen för ett nödvändigt förhandsavgörande. Man undrade om en bestämmelse som förbjuder användandet av en professionell spelare som är medborgare i ett EU-land, om han anställts efter en utsatt dag, strider mot Romfördraget. Detta oaktat det idrottsliga skälet till en sådan tidsfrist, vilket sägs vara behovet av att undvika att tävlingarna påverkas.<sup>132</sup>

Domstolen började med att återigen påpeka att idrotten faller under gemenskapsrättens tillämpningsområde om den utgör ekonomisk verksamhet enligt 2 art. EG-fördraget. Vidare menade den att även offentliga myndigheters verksamhet kan anses stå i strid med bestämmelser om fri rörlighet inom EU och därmed vara förbjudna.<sup>133</sup>

Domstolen ansåg att de förhandenvarande övergångsreglerna är ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare. Förhållandet att det inte är själva anställningen, utan medverkan i matcher, som begränsas ändrar inte bedömningen eftersom det väsentliga syftet med en professionell spelares verksamhet är att spela matcher. Därmed synes också anställningsmöjligheterna bli begränsade.<sup>134</sup>

Ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare kan dock, enligt domstolen, vara berättigat av rent idrottsliga hänsyn. Mästerskapsseriens riktiga förlopp kan äventyras om sena spelarövergångar tillåts eftersom sådana riskerar att omöjliggöra jämförbarheten hos resultaten. Domstolen såg helt enkelt en risk i att den idrottsliga utgången avgörs av att spelare binds till klubbar vid avgörande matcher.<sup>135</sup>

I det förevarande målet verkar domstolen ha hyst viss tveksamhet över varför inte samma övergångsregler gäller för spelare från ett förbund inom den europeiska zonen som för spelare etablerade utanför denna zon. I sammanhanget poängterade den också, genom hänvisning till Bosmandomen<sup>136</sup>, att åtgärder som vidtas för att säkerställa tävlingarnas riktiga förlopp aldrig får gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträfvade syftet. Avslutningsvis medgav dock domstolen att det är den nationella domstolens uppgift att bedöma huruvida den aktuella särbehandlingen är berättigad av objektiva skäl som endast berör idrotten som sådan eller av skäl som beror på skillnader i den situation som spelare inom respektive utom EU befinner sig i.<sup>137</sup>

---

<sup>131</sup> Lehtonendomen, s. 2722.

<sup>132</sup> Lehtonendomen, s. 2722-2723.

<sup>133</sup> Lehtonendomen, s. 2728-2729.

<sup>134</sup> Lehtonendomen, s. 2732-2733.

<sup>135</sup> Lehtonendomen, s. 2733-2734.

<sup>136</sup> Bosmandomen, s. 5071.

<sup>137</sup> Lehtonendomen, s. 2734-2735.



# 5 Avstängningars giltighet

Under hösten 2003 har det uppkommit situationer inom den svenska elitfotbollen som flitigt behandlats i dagspressen. Jag talar om de fall då en klubb agerat genom att stänga av spelare från A-lagsspel av anledningar som inte rör dessa spelares sportsliga insatser. Istället verkar avstängningarna ägt rum för att spelaren i det ena fallet bestämt sig för att lämna klubben respektive då spelarna i det andra fallet ännu inte bestämt sig för om de ville fortsätta att spela i klubben.

Frågan är om det handlandet som varit aktuellt i dessa båda fall kan vara klandervärt till sitt juridiska innehåll. Har klubben, alltså arbetsgivaren, med andra ord agerat på ett sätt som strider mot gällande arbetsrätt. Problemet knyter an till det tidigare skrivna på så sätt att det belyser en möjlig komplikation med fotbollspelarens anställning, vilken synes bottna i fotbollens professionalisering. Vilka rättigheter ska fotbollsspelaren tillerkännas?

## 5.1 Bakgrund till händelserna

### 5.1.1 Ulander

Den 21 augusti 2003 offentliggjordes Martin Ulanders övergång från svenska klubben Örgryte IS till danska Århus. Spelaren hade tillsammans med sin agent kommit överens med Århus om att representera den danska klubben från den 1/1 2004<sup>138</sup>, däremot kunde inte de båda klubbarna sinsemellan komma överens om en övergångssumma. ÖIS erbjöds 400 000 kr för Ulanders omedelbara tjänster. Denna summa ansågs dock helt oacceptabel. Enligt Göteborgs-Posten krävde ÖIS mer än det dubbla.<sup>139</sup>

Situationen kunde uppkomma eftersom Martin Ulanders kontrakt med ÖIS gick ut i och med den pågående säsongen. Efter säsongens slut hade han därför möjlighet att, i överensstämmelse med FIFA:s regler för internationella övergångar<sup>140</sup>, ordna övergång till förening i ett annat EU-land utan att denna skulle vara skyldig att betala ersättning till den tidigare föreningen i form av en övergångssumma. Dessutom skulle inte reglerna för tränings- eller utbildningsersättning bli aktuella då Ulander var äldre än 23 år. Inte heller solidaritetsersättning var möjlig i en sådan situation eftersom denna bara erläggs vid övergångar under kontraktstid.<sup>141</sup>

---

<sup>138</sup> Punkt 2.3 i spelaravtalet föreskriver att spelaren inte får sluta avtal med ny förening förrän högst sex månader kvarstår av den avtalade anställningstiden. Sexmånadersregeln innebär att spelaren inte ens får förhandla om övergång till annan förening när mer än sex månader återstår av kontraktstiden. I fallet Ulander tyder inget på att denna regel inte har följts.

<sup>139</sup> Göteborgs-Posten 030824, s. 50.

<sup>140</sup> Se kap. 4.3, ovan.

<sup>141</sup> Se kap. 4.3.1, ovan, för närmare redogörelse för utbildningsersättning och solidaritetsersättning.

Genom att komma överens med Århus om en övergång tvingade Ulander därmed ÖIS att komma överens med Århus om en övergångssumma om de överhuvudtaget skulle få någon ersättning för honom. Ulanders beteende beskrevs av ÖIS ordförande som ”osolidariskt och oansvarigt”. ÖIS styrelse ansåg sig blivit förd bakom ljuset.<sup>142</sup>

Ulander menade att han redan på ett tidigt stadium gjort klart för ÖIS att han letade efter andra alternativ även om han inte ville utesluta chansen till fortsatt spel i Örgryte. När ÖIS presenterade ett nytt kontraktförslag som skulle innebära en lönesänkning ansåg han det vara ”tråkig signal”. Vidare menade Ulander att han och klubben hade varit överens om att en övergång borde ske under sommaren för att ÖIS skulle kunna erhålla ersättning. Enligt Ulander informerade han ÖIS när Århus kom med ett konkret bud och dessutom blev ÖIS den 18 augusti upplyst om att Ulander dagen efter ämnade svara på kontraktförslaget. ÖIS hade alltså alla möjligheter att komma med ett motbud.<sup>143</sup>

Som synes är uppfattningarna om det exakta skeendet delade. Vad som är obesträtt är dock att ÖIS svarade på Ulanders agerande genom att stänga av honom från spel i A-laget den resterande säsongen. Örgrytes sportchef, Stefan Allbäck, hävdade att det inte var menat som ett straff riktat mot Ulander. Istället skedde avstängningen i syfte att satsa på yngre spelare eftersom Ulander inte skulle vara tillgänglig för klubben nästa år.<sup>144</sup>

## 5.1.2 Bakircioglü och Andersson

När det gäller Hammarbyspelarna Kennedy Bakircioglü och Mikael Andersson är scenariot delvis annorlunda jämfört med Ulanderfallet. Den tydligaste skillnaden är att dessa båda spelare stängdes av från spel i a-laget på obestämd framtid från den 17 september 2003 p.g.a. att de inte hade kommit överens med Hammarby om fortsatt spel i klubben, inte p.g.a. att de redan kommit överens med annan klubb om att spela där. Styrelsen menade att spelarna hade stängts av eftersom de inte visat tydlig ambition att vilja jobba långsiktigt för Hammarby, vilket klargjordes i deras ovilja att skriva på nya kontrakt.<sup>145</sup>

Henrik Appelqvist, vd i Hammarby fotboll, menade att Hammarby hade förhandlat med de båda spelarna en längre tid utan att komma någonstans. Andersson hävdade däremot att han inte förhandlat om en fortsättning i klubben sedan i somras. Eftersom Andersson hade fått lite speltid under året var han intresserad av att hitta en ny arbetsgivare.<sup>146</sup>

Kennedy hade, till skillnad från Andersson, varit självskriven i Hammarbys A-lag under 2003. Men med det faktum att fotbollens transfermarknad svalnat betydligt de senaste åren som förmodad bidragande

---

<sup>142</sup> Göteborgs-Posten 030824, s. 50.

<sup>143</sup> Information från Martin Ulander (pressmeddelande).

<sup>144</sup> Aftonbladet 030825, s. 14 och Borås Tidning 030906, s. 24.

<sup>145</sup> Svenska Dagbladet 030918, s. 26.

<sup>146</sup> Svenska Dagbladet 030918, s. 26.

orsak verkade utländska proffsklubbar ändå inte beredda att investera i Kennedy via en väl tilltagen övergångssumma. Det kan därför spekuleras i om Hammarbyspelaren såg sin enda chans genom att gå gratis som Bosmanfall.<sup>147</sup>

Liksom i Ulanderfallet togs beslutet att stänga av spelare av styrelsen och inte av tränaren, som vanligtvis är ansvarig för laguttagningen. Dessutom poängterades det att avstängningarna inte skedde på prestationsmässiga grunder. I Hammarby-fallet ledde dock styrelsens åtgärder till stark kritik, särskilt från Spelarförbundet och den egna tränaren. Det beslut som av Hammarbys styrelse sades vara en långsiktig strategi togs redan efter fyra dygn tillbaka. Hammarby har dock deklarerat att man inte kan utesluta liknande avstängningar i framtiden. Klubbens princip står därför fast.<sup>148</sup>

## 5.2 Arbetsledningsrätten

### 5.2.1 Allmänt om arbetsledningsrätten

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Detta är en allmän rättsgrundsats som sattes på pränt för snart ett sekel sedan. Med arbetsledning ska främst förstås bestämmandet av arbetsuppgifter, sättet för arbetets utförande, platsen för arbetet och arbetstiden. Arbetsledningsrätten är dock inte absolut; omfattningen av arbetstagarens arbetskyldighet måste bestämmas i varje enskilt fall i beaktande av gällande lagstiftning, rättspraxis, anställningsavtal m.m. Det räcker således inte att fastställa arbetsledningsrätten genom att hänvisa till den allmänna rättsgrundsatsen.<sup>149</sup>

Arbetsledningsrätten var före det fria anställningsavtalets genombrott i det närmaste oinskränkt. När arbetsgivaren gav order om visst arbete hade arbetstagaren ofta att antingen underställa sig detta eller söka sig om efter en ny arbetsplats. Att någon utövar rätten att leda och fördela arbetet kan dock motiveras med hjälp av rationella ekonomiska argument. Genom den hierarkiska företagsstruktur som skapas kan man begränsa transaktionskostnaderna och skapa ekonomisk effektivitet. Mot detta måste dock ställas arbetstagarens intresse av att inte påtvingas förändringar. AD har ett flertal gånger poängterat att det finns ett värde i att inte behöva förflyttas, speciellt om detta innebär en försämring av anställningsvillkoren eller att arbetstagaren tvingas lämna sina arbetskamrater.<sup>150</sup> Den faktiska arbetsledningsrätten måste alltså bestämmas i beaktande av båda dessa argument.<sup>151</sup>

---

<sup>147</sup> Svenska Dagbladet 030923, s. 24.

<sup>148</sup> Göteborgs-Posten 030923, s. 38 och Svenska Dagbladet 030923, s. 24.

<sup>149</sup> Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 224 och Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, Uppsala 1997, s. 244-255.

<sup>150</sup> Se exv. närmare om AD 1978 nr 89 i kap. 5.3.3, nedan.

<sup>151</sup> Malmberg, s. 245-247.

### 5.2.2 29/29-principen

I AD 1929 nr 29 hade ett pappersbruk använt sig av sina egna arbetare när större reparationsarbeten av lokalerna skulle utföras. Arbetstagsarsidan menade att arbetet var så pass omfattande att det inte kunde betraktas som vanligt reparationsarbete, utan borde etiketteras som byggnadsindustriellt arbete vilket föll utanför kollektivavtalets tillämpningsområde. Arbetsgivaren ansåg däremot att arbetarna var skyldiga att, enligt kollektivavtalets begrepp, utföra det arbete som de beordrades att utföra, åtminstone så länge de erkändes samma löneförmåner.

Arbetsdomstolen fastställde att kollektivavtalet måste anses innebära att arbetstagarernas arbetsskyldighet sträcker sig till att utföra sådant arbete som står *i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet* och som faller inom *arbetarens allmänna yrkeskvalifikationer*. Uppfyllede arbetet dessa krav var arbetarna skyldiga att lyda order så länge de erhöll sådan avtalad lön som utgick för det arbete som de var anställda att utföra.

Domen blev vägledande för AD:s praxis. Den betraktades som grundad på en generell rättsgrundsats, eftersom domstolen inte angav något specifikt kollektivavtalsinnehåll som hade fällt avgörandet. 29/29-principen kan därför ses som en dold klausul i varje kollektivavtal. Det bör dock nämnas att 29/29-principen främst gäller arbetare. Rent principiellt gäller den även för tjänstemän, men dessas möjliga arbetsskyldighet är oftast betydligt mer begränsad p.g.a. innehållet i det enskilda anställningsavtalet. Tjänstemän innehar av tradition en befattning som inte kan förändras hur som helst. Det är anställningsavtalet som bestämmer arbetsskyldigheten.<sup>152</sup>

Av framställningen kan det konstateras att 1929 års fall innebär att det fortfarande gavs ett stort utrymme för arbetsgivaren att omplacera arbetstagaren, även stadigvarande, till att utföra andra sysslor så länge dessa har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. Det kan dock inte krävas att arbetstagaren tvingas till någon form av utbildning för att utföra sysslor som han vid omplaceringsbeslutet inte varit kvalificerad nog att utföra. Där gick gränsen för allt för ingripande omplaceringar.<sup>153</sup>

Det stora handlingsutrymme som arbetsgivaren gavs i AD 1929 nr 29 skulle tillämpat på de aktuella händelserna med största säkerhet innebära att fotbollsspelaren måst finna sig i att bli avstängd från spel, d.v.s. begränsad i yrket på så sätt att möjlighet till A-lagsspel avskurits. Senare rättsutveckling har dock gett arbetstagaren allt större rättigheter vilket gör att utgången enligt gällande rätt är betydligt mer osäker.

## 5.3 Närmare om omplacering

Det som närmare ska behandlas här är situationer då en omplacering leder till tvist angående en sådan åtgärds tillåtlighet. Huvudregeln är att omplaceringsrätten, som en del av arbetsledningsrätten, tillhör arbetsgivaren utan att han rättsligt behöver stå till svars för och motivera de vidtagna

<sup>152</sup> Malmberg, s. 259 och Schmidt, *Löntagar rätt*, s. 228-229.

<sup>153</sup> Se AD 1944 nr 45.

åtgärderna.<sup>154</sup> Från denna huvudregel finns det dock undantag, vilka ska presenteras i det följande.

### 5.3.1 Omplacering eller omflyttning?

För att det ska vara frågan om en omplacering behöver arbetsgivaren varaktigt förändra arbetstagarens arbetsuppgifter, arbetstid eller arbetsplats. En mer tillfällig förändring av arbetstagarens arbetsuppgifter benämns istället som en omflyttning. En sådan omflyttning kan bestå av att en arbetstagare utför en frånvarandes uppgifter. Omplacering står därför för en menad permanent förändring medan omflyttning innebär tillfälliga lösningar på arbetsplatsen.<sup>155</sup>

Av naturliga skäl har arbetsgivaren större utrymme att utföra de mindre ingripande omflyttningarna än de permanenta omplaceringarna. Detta är en ordning som också tillämpas i många kollektivavtal. Man borde kunna räkna med att samma princip råder även då frågan inte är reglerad mellan parterna.<sup>156</sup>

### 5.3.2 Skiljande från anställning

En omplacering som går utöver vad som anses vara arbetstagarens arbetsskyldighet kan sägas vara en på arbetsgivarens initiativ önskad omreglering av anställningsvillkoren. Av denna anledning är det inte korrekt att benämna åtgärderna som omplaceringar. Om arbetsgivarens åtgärder egentligen innebär att arbetstagaren sätts att utföra arbete som ligger utanför hans arbetsskyldighet anses istället ett skiljande från anställningen ha skett. Har lagstadgad uppsägningstid iakttagits är det frågan om en uppsägning, annars avskedande.<sup>157</sup>

Det kan fastställas att ramarna för att omreglera anställningsavtalet utan att säga upp arbetstagaren är relativt snäva. Detta gäller inte bara för förändrade anställningsvillkor i bemärkelsen att annat arbete åläggs arbetstagaren, utan också i fall då mängden arbetsuppgifter minskar. Om en åtgärd bedöms vara så betydande att det handlar om ett skiljande från en anställning kan arbetsgivaren fortfarande erbjuda arbetstagaren en ny anställning enligt de förändrade villkoren. Detta ändrar dock inte det faktum att den föregående uppsägningen måste ha haft saklig grund enligt anställningsskyddslagens bestämmelse (7 §).<sup>158</sup>

I sammanhanget ska även uppmärksammas de fall då arbetsgivarens åtgärd egentligen inte är tillräckligt ingripande för att den ska kunna benämnas som uppsägning eller avskedande men då åtgärden ändå bör behandlas som en sådan eftersom den innebär ett försök att provocera fram en uppsägning från arbetstagaren. En åtgärd i syfte att göra sig av med

---

<sup>154</sup> Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Lund 2001, s. 443.

<sup>155</sup> Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 227.

<sup>156</sup> Malmberg, s. 247.

<sup>157</sup> Malmberg, s. 248 och Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 175-178.

<sup>158</sup> Lunning och Toijer, s. 187.

arbetstagaren genom att han säger upp sig själv kan mycket väl vara en omplacering med negativa verkningar för arbetstagaren. En sådan framtingad rättshandling kan angripas och förklaras vara ogiltig på samma sätt som gäller för uppsägningar utan saklig grund.<sup>159</sup>

### 5.3.3 Bastubadarprincipen

Bastubadarprincipen kan man härleda från rättsfallet AD 1978 nr 89. I fallet begränsades arbetsgivarens arbetsledningsrätt genom att särskilt ingripande omplacering ansågs kunna underkastas rättslig prövning. För att sådan omplacering ändå ska vara acceptabel krävs det att arbetsgivaren kan presentera godtagbara skäl för sitt handlande.

I målet hade Mats, sulfitoperatör på ett pappersbruk, badat bastu på arbetstid. Till följd av händelsen ansågs Mats vara en säkerhetsrisk och omplacerades därför till mer okvalificerat arbete. Dessutom fick han erkännas en lönesänkning, vilken dock väsentligen berodde på att tillägg för obekvämt arbetstid föll bort.

Domstolen ansåg till att börja med att omplaceringen av Mats inte kunde betraktas som ett avskedande. Varken i det tillämpliga kollektivavtalet eller i övrigt kunde det anses framkommit att arbetstagarna innehade olika befattningar vid pappersbruket. Därmed kunde omplaceringen inte ses som ett avskedande eftersom Mats inte hade blivit skild från en särskild anställning.

Därefter konstaterade domstolen att omplaceringen inte heller kunde behandlas som en provocerad uppsägning, d.v.s. en omplacering i syfte att arbetstagaren ska säga upp sig själv. I målet hade det nämligen inte presenterats några omständigheter som talade för att företaget ville bli av med Mats från arbetsplatsen. Det fanns inte heller något som tydde på att omplaceringen var en trakasseriåtgärd p.g.a. att Mats hade deltagit i en olovlig strejk.

Omplaceringen kunde inte heller bedömas som en otillåten disciplinåtgärd enligt 62 § MBL. Enligt nämnda paragraf får inte annan påföljd åläggas arbetstagaren utan stöd i författning eller kollektivavtal om hans åtgärd eller underlåtenhet kan leda till skadestånd enligt MBL. Domstolen saknade dock skäl att se omplaceringen som något annat än en konsekvens av att arbetsgivaren såg en säkerhetsrisk i att låta Mats fortsätta arbeta som sulfitoperatör. Det var alltså aldrig frågan om bestraffning, enligt domstolens förmenande.

Efter detta öppnade domstolen dörren för en ny typ av olovliga omplaceringar. Man menade att omplaceringar som är hänförliga till arbetstagaren personligen bör kunna prövas rättsligt om de har särskilt ingripande verkningar. Trots att den tidigare rättsutvecklingen talade för att omplaceringsrätten torde ligga inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt ansåg domstolen att senare tids förändringar, inte minst det utökade

---

<sup>159</sup> A.a. s. 152-157.

anställningsskyddet, på det arbetsrättsliga området talade för en delvis annan syn på omplaceringar.<sup>160</sup>

Därefter underströks det att de nackdelar som arbetstagaren kan uppleva med omplaceringen gör att en sådan blir jämförbar med en uppsägning. De negativa verkningarna för arbetstagaren kan bestå av att nya oprövade arbetsuppgifter ersätter de tidigare inlärd, framarbetad yrkesskicklighet går förlorad, arbetsgemenskap försvinner samt att arbetstid, lön och övriga anställningsvillkor förändras.

Eftersom en omplacering kan jämföras med en uppsägning bör den kunna prövas rättsligt på liknande sätt som uppsägning kan prövas för att inte luckor i rättsskyddet som missgynnar den enskilda arbetstagaren ska uppstå. Därmed bör det alltså existera en prövningsrätt vid sådana omplaceringar som sker på grund av skäl som är ”hänförliga till den enskilda arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar såväl med hänsyn till arbetsuppgifter som anställningsförmåner och anställningsförhållandet i övrigt”.<sup>161</sup>

Domstolen menade vidare att det inte närmare gick att precisera vad som generellt skulle kunna bedömas vara godtagbara skäl för en särskilt ingripande omplacering. I fallet konstaterades dock att bolaget inte hade haft godtagbara skäl att omplacera Mats. Han kunde nämligen inte lastas för att ångpannan lämnades under uppvärmningsskedet, även om bastubadet i sig var klandervärt. Detta ansågs främst bero på att Mats inte fått tillräckliga instruktioner samt att det, även för mer erfarna operatörer, var svårt att avgöra när driftbalans inträdde och när ångpannan därför inte längre krävde särskild övervakning.

I sammanhanget är det viktigt att poängtera att Bastubadarprincipen är ämnad att användas i undantagsfall. Det måste vara frågan om särskilt ingripande omplaceringar vars verkningar är jämförbara med arbetstagarens situation vid uppsägning. Såväl då verkningarna inte är tillräckligt ingripande som när godtagbara skäl finns för omplacering med ingripande verkningar kan arbetsgivarens åtgärd sägas falla under rätten att leda och fördela arbetet.<sup>162</sup>

Huruvida verkningarna är särskilt ingripande för den enskilde ska bedömas objektivt, dvs. inte främst med utgångspunkt i den enskildes intressen. En faktor som anses spela särskilt stor roll är om omplaceringen innebär att lön eller andra förmåner försämras.<sup>163</sup>

### 5.3.4 I strid mot god sed på arbetsmarknaden

Trots att omplaceringens verkningar inte är tillräckligt ingripande för att bastubadarprincipen ska vara tillämplig är det fortfarande möjligt att rättsligt angripa omplaceringen. Anledningen till detta är att omplaceringen kan vara ett brott mot god sed på arbetsmarknaden. Möjligheten att på detta

---

<sup>160</sup> Se vidare i AD 1978 nr 89, s. 703-704 för ytterligare om de arbetsrättsliga förändringar på senare tid som talade för en ny syn på omplaceringar.

<sup>161</sup> AD 1978 nr 89, s. 704.

<sup>162</sup> Schmidt, *Löntagar rätt*, 232-233.

<sup>163</sup> Lunning och Toijer, s. 183.

sätt angripa omplaceringen är dock relativt begränsad med tanke på hur restriktiv rättspraxisen är på området.<sup>164</sup>

I AD 1983 nr 46 etablerades det ovan sagda. Då fastslog nämligen domstolen att om arbetsledningsrätten utövas ”i strid mot lag och goda seder i samband med t ex en omplacering kan omplaceringen angripas med rättsliga medel, även om den inte fått så ingripande verkningar att den kan underkastas rättslig prövning på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning”.<sup>165</sup> Vidare menade domstolen att det inte heller kunde vara frågan om en framprovocerad uppsägning eftersom det inte fanns något i utredningen som tydde på att man ville bli av med arbetstagaren.

Bakgrunden till fallet var den att mentalskötaren Lena hade anmält en kollega för upprepad misshandel av patienter på sjukhuset. Till följd av anmälan uppstod motsättningar mellan Lena och andra anställda. Landstinget försökte lösa problemet genom omplacering, vilket Lena inte godtog. De ytterligare alternativ som erbjöds Lena var tjänstledighet utan lön eller att lämna anställningen.

Domstolen konstaterade att landstingets handlande stred mot lag och goda seder beroende på att man i ett pressmeddelande förnekade missförhållanden på arbetsplatsen och dessutom angripit Lena, som ett svar på att Lena talat med massmedia om det inträffade på arbetsplatsen. Domstolen menade att landstinget har ansvar för att få bukt med motsättningarna mellan personalen och vidare bör stödja Lena i syfte att tillgodose patienternas säkerhet. Pressmeddelandet tydde snarare på att Lena har motarbetats och hon ansågs därför ha rätt till ersättning.

Framställningen visar att arbetsledningsrätten även begränsas av att omplaceringsåtgärder under vissa speciella förutsättningar strider mot lag eller goda seder och därför kan underkännas av domstolen.

## 5.4 Särskilt om avstängningarnas giltighet

Nu är det då dags att utreda huruvida de tidigare redovisade avstängningarna<sup>166</sup> av fotbollsspelarna Ulander, Bakircioglu och Andersson kan sägas vara lagstridiga åtgärder eller om de faller inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Därmed blir det aktuellt att behandla tre eventuella invändningar från arbetstagersidan:

- 1 Åtgärderna har inneburit att arbetstagarna skilts från sina anställningar.
- 2 Åtgärderna har varit omplaceringar med särskilt ingående verkningar för arbetstagarna.
- 3 Arbetsgivarnas handlande står i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Med anledning av att det är tre möjliga invändningar från arbetstagersidan som undersöks anser jag det rimligt att utreda dessa ur ett arbetstagarperspektiv. Frågan är med andra ord om arbetstagarnas möjliga invändningar bör ges gehör. Såväl argument som stöder arbetstagersidan

---

<sup>164</sup> Malmberg, s. 251.

<sup>165</sup> AD 1983 nr 46, s. 296.

<sup>166</sup> Se kap. 5.1, ovan.



som argument som talar för arbetsgivarsidan kommer att framföras i sitt rätta sammanhang nedan för att besvara denna fråga.

### 5.4.1 Skiljande från anställning

Om en vidtagen åtgärd innebär att anställningsförhållandet förändras har vi att göra med ett skiljande från anställningen.<sup>167</sup> Det är därmed inte egentligen frågan om en omplacering. De nya arbetsuppgifterna ligger utanför anställningsförhållandets ramar och åtgärderna kan därför inte betraktas som en del av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Vanligtvis sker skiljande från anställning av arbetsgivaren genom att anställningsförhållandet förändras p.g.a. att arbetsgivaren helt vill bli av med<sup>168</sup> eller flytta arbetstagaren för utförande av betydligt mer okvalificerat arbete. Det bör dock uppmärksammas att de situationer som behandlas här är speciella på så sätt att det inte råder någon tvekan om att arbetsgivaren inte försöker göra sig av med arbetskraften. Det ligger till och med nära till hands att se avstängningarna som en slags utpressning för att få spelarna att skriva på ett nytt kontrakt med klubben (Hammarby), eller åtminstone som ett avskräckande exempel för att förhindra att andra spelare i truppen försvinner utan att klubben får ersättning för dessa.<sup>169</sup>

Av detta kan man därför dra slutsatsen att klubbarna knappast avsett att avbryta anställningsförhållandena med spelarna. Det är av denna anledning inte heller aktuellt att tala om en framprovocerad uppsägning. Snarare försökte klubbarna provocera fram en fortsatt anställning, om man får uttrycka det så.

Vidare kan man knappast mena att åtgärderna mot spelarna har inneburit att de blivit skilda från särskilda befattningar. Fotbollsspelare anställs inte för att med säkerhet få spela i förstalaget, de blir anställda som fotbollsspelare i klubben. Därmed finns det ingen möjlighet att det förhållandet att spelaren inte får spela i A-laget innebär att han blir skild från en särskild befattning.

Trots detta finns det fortfarande en möjlighet att bedöma klubbarnas agerande som om de skiljer spelarna från sina anställningar. I så fall måste det dock vara frågan om så ingripande förändringar att de egentligen är liktydiga med en uppsägning eller ett avskedande tillsammans med ett erbjudande om ny anställning. Det bör dock först utredas om en reduktion av arbetsuppgifter kan leda till en, i rättslig mening, annan anställning.

I AD 1993 nr 19 konstaterar domstolen att det faktum att arbetsuppgifterna har blivit reducerade inte ska påverka bedömningen. Bakgrunden till fallet är den att ett beslut att tillsätta en barnmorska som

---

<sup>167</sup> AD 1983 nr 174, s. 1060.

<sup>168</sup> Genom att via ingripande och negativa förändringar för arbetstagaren provocera fram en uppsägning från honom i en situation där de rättsliga kraven för uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida kanske inte är uppfyllda.

<sup>169</sup> När kontraktstiden har gått ut kan spelaren få anställning hos klubb i annat EU-land eller EES-land utan att denna klubb är skyldig att betala någon ersättning för spelaren (om vi här bortser från utbildningsersättning och solidaritetsersättning). Fr.o.m. 2005 gäller, med stor sannolikhet, samma regler inomnationellt. Se vidare i kap. 3.3.2, ovan.

basenhetschef upphävs p.g.a. lagändringar som kräver att en läkare bör inneha denna post för att patientsäkerheten ska tillgodoses. I domen behandlas frågan huruvida arbetstagarens förhållanden har ändrats i sådan utsträckning att man kan tala om en annan anställning. Domstolen menar att det lite speciella förhållandet att det här är frågan om ett fråntagande av uppgifter inte bör leda till en annan bedömning än om ett tilldelande av nya arbetsuppgifter istället hade varit för handen.

Nästa fråga blir därmed om förändringarna för arbetstagarna har varit så ingripande att de inneburit ett erbjudande om ny anställning tillsammans med en uppsägning eller ett avskedande från den gamla tjänsten. Enligt min bedömning kan så inte vara fallet. Även om det är en väsentlig förändring för spelaren måste han, vilket poängterats ovan, anses vara anställd fotbollsspelare av klubben. Detta är han fortfarande, d.v.s. trots att möjlighet till A-lagsspel avskurits. Att yrkesutövningen som fotbollsspelare begränsas till att innebära träning samt eventuellt B-lagsspel innebär fortfarande arbete inom ramen för det bestående anställningsförhållandet.

## 5.4.2 Bastubadarprincipen

### 5.4.2.1 Är det fråga om omplaceringar?

I relation till en åtgärd som innebär ett skiljande från anställning innebär en omplacering att arbetstagaren ”inom ramen för det bestående anställningsavtalet överförs till ett nytt arbete hos arbetsgivaren”.<sup>170</sup> Omplaceringsåtgärder av förevarande slag faller generellt inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Den arbetsrättsliga definitionen av ordet omplacering innebär att den behöver vara permanent. Tillfälliga lösningar sorteras istället under omflyttningar. De senare har arbetsgivaren större utrymme att använda sig av i sin arbetsledningsrätt.<sup>171</sup>

Givet detta blir det tveksamt om Hammarbys styrelses åtgärder kan kategoriseras som omplaceringar. Det brister uppenbarligen i varaktighetsrekvisitetet i och med att avstängningarna avblåstes redan efter fyra dygn. Möjligen skulle man ändå kunna etikettera åtgärderna som omplaceringar om det kan fastställas att åtgärderna syftade till en permanent förändring som inte blev verklighet endast p.g.a. det mediala trycket som Hammarby sattes under.<sup>172</sup>

Hur som helst bör det dock påpekas att Hammarby har deklarerat att ett liknande agerande från klubbens sida kan bli ett faktum i framtida fall och att man därför måste se reträtten när det gäller avstängningarna av Bakircioglu och Andersson som ett enskilt, isolerat fall. Eftersom principen i klubben står fast anser jag det vara legitimt att använda det aktuella

---

<sup>170</sup> AD 1983 nr 174.

<sup>171</sup> Se vidare i kap. 5.3.1, ovan.

<sup>172</sup> Se AD 1978 nr 89, s. 690, där det aktuella kollektivavtalet i 5 § 2 mom. innehåller förklaringen att omplaceringar är sådana åtgärder då avsikten har varit att förändringen ska bli stadigvarande.

exemplet trots att åtgärderna i sig inte skulle kunna bedömas som omplaceringar eftersom de inte uppfyller varighetskravet.

Ytterligare ett krav för att det ska vara frågan om ett omplaceringsbeslut av traditionell mening är att det beror på omständigheter som går att härleda till arbetstagaren personligen. Organisatoriska skäl ska alltså inte vara anledningen till omplaceringen.<sup>173</sup> Detta uppfylls uppenbarligen i fallen med fotbollsspelarna eftersom klubbarna tydligt har deklarerat att det är spelarnas bristande lojalitet och intresse för att spela för klubben som lett till åtgärderna.

Vidare kan man fråga sig om en avstängning från spel i klubbens A-lag kan sägas vara en omplacering i dess rätta betydelse. För spelarna har det skett en begränsning av förekommande arbetsuppgifter i och med att de avstängs från spel i representationslaget, men är det tillräckligt för att kunna tala om en omplacering? Frågan vilka åtgärder som kan tänkas vara respektive inte vara omplaceringar är sparsamt behandlad i doktrin och praxis. Anledningen till detta kan kanske vara att det oftast inte råder tvist om just den punkten att arbetstagaren har överförs till nytt arbete.

Domstolens ovan presenterade resonemang i AD 1993 nr 19<sup>174</sup> ger dock viss vägledning, trots att det egentligen visar på det grundläggande synsätt som bör tillämpas vid bedömningen av om förändringarna lett till en ny anställning. Det finns skäl att tro att samma sorts resonemang kan tillämpas vid bedömningen av om det överhuvudtaget är frågan om en omplacering, trots att en sådan diskussion inte förekommer i fallet.<sup>175</sup>

Vidare talar det faktum att såväl Ulander som Bakircioglu och Andersson var flitigt förekommande i förstauppställningen före avstängningsbesluten för att det skedde omplaceringar. Spelarna skulle utan tvekan bedömas som A-lagsspelare, vilket reviderades i och med avstängningsbeslutet. Detta betyder dock inte att de innehade en befattning som A-lagsspelare, som de därför blev skilda från. Däremot har deras anställningar tydligt beskurits i och med att tillgång till spel i A-laget uteslutits. Det finns därför skäl att betrakta åtgärderna som väsentliga förändringar av arbetstagarnas arbetsuppgifter, d.v.s. omplaceringar.<sup>176</sup>

Ett självklart sportsligt argument skulle vara att man inte kan säga att en spelare som inte blivit uttagen i A-laget har blivit omplacerad. Detta skulle få orimliga konsekvenser i och med att man på rättslig väg skulle kunna fastställa vilka som borde spela i förstalaget, kan man höra hela idrottsvärlden konstatera. Jag håller med om att detta inte är en önskvärd ordning. Men att benämna åtgärderna mot de aktuella spelarna som

---

<sup>173</sup> Lunning och Toijer, s. 181 och AD 1978 nr 89, s. 704.

<sup>174</sup> Se kap. 5.4.1.

<sup>175</sup> I fallet var en kollektivavtalsparagraf som krävde vägande skäl för förflyttningar aktuell. Domstolen fann det dock överflödigt att ens göra bedömningen om åtgärderna kunde anses vara en sådan förflyttning. Detta motiveras med att förändringarna för arbetstagaren var i det närmaste marginella samt att arbetsgivaren handlade i syfte att tillgodose de nya lagstiftade påbuden.

<sup>176</sup> I AD 1978 nr 89, s. 702 definierar man omplacering just genom att beskriva den som en ”varaktig väsentlig förändring av arbetstagarens arbetsuppgifter eller av hans arbetsituation i övrigt”.

omplaceringar leder inte till detta eftersom det finns särskilda omständigheter i dessa fall.

Det är ett faktum att före detta A-lagsspelare blivit avstängda från fortsatt spel i förstalaget. Det är likväl ett faktum att avstängningarna inte skett p.g.a. vad spelarna presterat fotbollsmässigt.<sup>177</sup> Det som bör bedömas rättsligt är inte underlåtenheten att ta ut en spelare i förstalaget, vilket i sig är en rent idrottslig fråga, utan *avstängningen* från medverkan i laget. Det finns ingen risk för att man på rättslig väg lägger sig i de idrottsliga motiveringarna för en uttagning genom att kalla åtgärderna för omplaceringar. Det enda som sker är att avstängningarna som sådana kan prövas, förutsatt att verkningarna är särskilt ingripande för arbetstagaren.<sup>178</sup> Motiveringar med idrottslig anknytning till att hålla spelaren utanför laget kommer fortfarande att vara omöjliga att pröva på rättslig väg, vilket i viss mån ställer fotbollsspelaren i en otacksam situation som arbetstagare.

Därmed kommer jag till slutsatsen att förändrade anställningsförhållanden i form av en minskad mängd arbetsuppgifter kan kategoriseras som omplacering. Det känns inte särskilt kontroversiellt att juridiskt kunna betrakta även minskningar i arbetsomfång som omplaceringar eftersom de onekligen kan innebära kännbara förändringar av arbetssituationen. Fortsättningsvis ser jag alltså avstängningarna av fotbollsspelarna som omplaceringar. Nästa fråga blir därmed om bastubadarprincipen är tillämplig, d.v.s. om verkningarna är tillräckligt ingripande för att man ska kunna pröva omplaceringen på rättslig väg.

#### 5.4.2.2 Är verkningarna tillräckligt ingripande?

I bastubadarmålet<sup>179</sup> fastslog domstolen att trots att en av arbetsgivaren utförd omplacering ligger inom arbetsledningsrätten bör den kunna prövas rättsligt om den är särskilt ingripande. Anledningen till detta är att verkningarna av en omplacering ibland kan vara lika negativa för arbetstagaren som om han skulle ha blivit uppsagd.

I AD 1978 nr 89 ansågs omplaceringen ha varit tillräckligt ingripande på ovan nämnt sätt eftersom den innebar att arbetstagaren degraderades till okvalificerade uppgifter, fick skiftarbetet ersatt med dagtidsarbete, fick förlängd arbetstid och minskad lön.<sup>180</sup> På samma sätt ska jag nu uppmärksamma vad som kan tala för att de aktuella omplaceringarna av fotbollsspelare kan bedömas vara tillräckligt ingripande.

Utan tvekan är det, på samma sätt som i AD 1978 nr 89, frågan om en omplacering till betydligt mer okvalificerat arbete. Den förändring det innebär att byta A-lag mot B-lag, eller kanske inte ens det, är betydande. Någon kanske påstår att spelaren fortfarande tillåts träna med truppen och att det egentligen utgör lejonparten av en fotbollsspelares arbetsuppgifter.

---

<sup>177</sup> Se kap. 5.1, ovan, där klubbarna betonar det illojala i spelarnas beteende. Det nämns inget om att spelarna inte var tillräckligt bra för a-lagsspel.

<sup>178</sup> Se om bastubadarprincipen i 5.3.3, ovan.

<sup>179</sup> AD 1978 nr 89.

<sup>180</sup> Märk dock att såväl den förlängda arbetstiden som den minskade lönen berodde på att arbetstagaren inte längre erbjöds skiftarbete

Det stämmer om man endast ser till den tidsmässiga andelen, men det finns andra aspekter.

Det är främst genom matcher på hög nivå som en spelare upprätthåller sin prestationsförmåga eller till och med utvecklar den. En fotbollsspelare är vidare alltid tidsbegränsat anställd<sup>181</sup>, vilket innebär att han, vid kontraktets utgång, måste vara attraktiv på marknaden för att få möjlighet att skriva på för en ny anställning. En spelare som har varit avstängd från A-lagsspel och därför inte mött de bästa är en osäker investering eftersom han förmodligen har tappat i förmåga. Därmed är han inte lika attraktiv på marknaden. Dessutom bör den personliga aspekten av att bli satt på mer okvalificerat arbete beaktas. Liksom för andra arbetstagare är fotbollsspelarens arbete under hans nivå knappast utvecklande.

När det gäller lönesituationen kan det verka som om en avstängd spelare inte får erkännas löneminskningar och att det därför inte skulle finnas något som av denna anledning talar för att verkningarna av omplaceringen är särskilt ingripande.<sup>182</sup> Det faktiska förhållandet är dock att spelaren går miste om eventuella premier, d.v.s. ersättning som betalas ut till ett bestämt belopp för varje poäng eller för varje seger, eftersom han inte ingår i laget. Dessutom kan de individuella spelarkontrakten innehålla bestämmelser om personliga premier som exv. betalas ut med anledning av att spelaren gör mål eller spelar fram till mål i A-lagsmatch. Även sådan ersättning riskerar alltså spelaren att gå miste om.

Trots att ersättning i form av premier inte är garanterad finns det anledning att förutsätta att en inte helt tillfällig avstängning innebär en mindre sammanlagd lön jämfört med vad som annars hade varit fallet. Om inte annat bör de eventuella premieutbetalningarna i alla fall ses som en löneförmån som går om intet vid en omplacering i form av avstängning av en fotbollsspelare. Ett sådant förhållande talar starkt för att verkningarna för arbetstagaren är ingripande.

Till detta kan det tilläggas två ytterligare effekter av omplaceringarna, vilka båda nämns i AD 1978 nr 89 som två omständigheter som kan innebära att arbetstagaren uppfattar omplaceringen lika negativt som en eventuell uppsägning. *För det första* förlorar spelaren möjlighet att utnyttja den yrkesskicklighet som han förvärvat genom utbildning och erfarenhet. Att endast spela i B-laget, eller kanske inte ens det, innebär att tidigare ordinarie A-lagsspelare inte kan utnyttja sin förvärvade skicklighet. *För det andra* försvinner den tidigare samvaron med arbetskamraterna, åtminstone till viss del. Även om de avstängda spelarna fortfarande tränar ihop med den resterande truppen skapar det faktum att man inte längre medverkar på matcherna ett visst utanförskap till gruppen.

Av det ovan sagda pekar mycket på att verkningarna av omplaceringar i form av avstängningar kan vara ingripande, trots att arbetsdomstolen

---

<sup>181</sup> Se kap. 3.2.3, ovan.

<sup>182</sup> Det bör uppmärksammas att domstolen i AD 1982 nr 29 fastslog att det förhållandet att omplaceringen innebär att lön eller andra förmåner försämras bör väga tungt vid bedömningen av om omplaceringen har lett till ingripande verkningar för den enskilde. På samma sätt menade domstolen i AD 1983 nr 177 att löneminskning är av stor betydelse vid prövning av omplaceringsbeslut.

poängterat att det endast är i undantagsfall så bör anses vara fallet.<sup>183</sup> Särskilt när det gäller behandlingen av Martin Ulander synes verkningarna ha varit så ingripande att de egentligen inte skiljer sig åt från vad som skulle kunna vara effekter av en uppsägning.<sup>184</sup>

### 5.4.2.3 Finns det godtagbara skäl?

För att en omplacering som lett till ingripande verkningar för arbetstagaren ska vara rättsenlig krävs det att godtagbara skäl för åtgärden kan presenteras. Med anledning av detta kommer jag att undersöka vilka skäl klubbarna presenterat, eller skulle kunna presentera, till grund för att avstänga de aktuella spelarna.

I AD 1978 nr 89 fastställer domstolen att den inte kan ge något svar på vilka skäl som generellt kan anses vara godtagbara. Den poängterar dock att förutsättningarna för omplacering inte är jämförbara med de sakliga skäl som krävs vid uppsägning enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen. Med största säkerhet menade domstolen att skälen för omplacering inte behöver vara lika starka som skälen för uppsägning.<sup>185</sup>

I fallet<sup>186</sup> konstaterade domstolen att det inte fanns godtagbara skäl för omplaceringen. Arbetsgivarens motivering, som byggde på att arbetstagaren visat sig omdömeslös och ansvarslös och därför inte kunde ges fortsatt förtroende för de ansvarsfulla och mer kvalificerade arbetsuppgifterna, tillbakavisades av domstolen med anledning av att tillräckliga instruktioner för arbetets utförande inte hade givits.

När det gäller avstängningarna av fotbollsspelarna använder sig såväl Örgryte som Hammarby av argument som handlar om att spelarna inte visar intresse för att satsa långsiktigt på klubben. I Örgryte poängterar man att det ligger i klubbens intresse att hellre satsa på unga spelare än på en spelare som ändå inte kommer att medverka nästa år. I Hammarby menade man att oviljan att skriva på ett nytt kontrakt bottnade i att spelarna inte hade för avsikt att stanna kvar i klubben och att det därför inte var befogat att satsa på dessa spelare.

Innan jag utreder huruvida detta kan vara godtagbara skäl kan det vara intressant att fundera på om det inte finns andra, bakomliggande skäl som klubbarna inte explicit har uttryckt. Det är troligt att det förhållandet att spelarna riskerade att försvinna, respektive skulle försvinna, till en annan klubb utan att inbringa ersättning påverkade åtgärdernas verkställande. I Örgrytes fall är det exv. slående att den tidigare så viktiga spelaren Magnus Källander, som mot ersättning försvann till en grekisk klubb, knappast var aktuell för avstängning. Det finns alltså anledning att misstänka att

---

<sup>183</sup> Se exv. AD 1981 nr 6.

<sup>184</sup> När det gäller Hammarbys avstängningar finns det anledning att anse att de var allt för temporära för att det skulle bli frågan om tillräckligt ingripande verkningar. Eftersom Hammarby, som sagts ovan, inte tar avsteg från att tillämpa avstängningar i framtiden finns det dock skäl att fortsatt använda de i kap. 5.1.2 beskrivna händelserna som ett tydliggörande exempel.

<sup>185</sup> Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, tolfte omarbetade upplagan, Stockholm 2003, s.

144.

<sup>186</sup> AD 1978 nr 89.

avstängningarna skedde i syfte att ge klubbens spelare incitament att inte gå till en annan klubb likt Bosman, inte minst eftersom klubbarna betonade spelarnas bristande lojalitet. Även spelarföreningen menade att klubbarnas agerande var att likställa med utpressningsförsök, vilket inte kunde tolereras.<sup>187</sup>

Att stänga av spelare i utpressningsförsök eller liknande är naturligtvis inte godtagbara skäl för särskilt ingripande omplaceringar. Det är dock svårt att ifrågasätta att åtminstone ett av klubbarnas skäl var att man inte ville satsa på spelare som inte såg någon framtid i klubben. Därmed blir det nödvändigt att utreda om detta kan utgöra godtagbara skäl vid särskilt ingripande omplaceringar.

Att döma av arbetsdomstolens praxis synes (grava) samarbetssvårigheter vara att bedöma som godtagbara skäl i sammanhanget.<sup>188</sup> När det gäller avstängningarna av fotbollsspelarna är det dock snarare frågan om ett framtidsargument, via vilket de aktuella spelarna bortprioriteras. Något sådant fall har, mig veterligen, inte varit föremål för domstolsprövning. Det är dock svårt att tänka sig att det kan vara försvarbart att en tidsbegränsat anställd får erkännas synnerligen negativa verkningar av en omplacering p.g.a. att arbetstagaren är just tidsbegränsat anställd och kommer att lämna arbetsplatsen efter anställningens upphörande. Det skulle kanske ses som godtagbart att inte satsa på att exv. särskilt utbilda en arbetstagare vars kunskaper man inte kommer få nytta av i framtiden. Men de aktuella fallen är betydligt mer långtgående än så eftersom spelarna faktiskt förvägras att utöva sitt yrke.

Av det ovan sagda kan alltså den slutsatsen dras att klubbarnas skäl för att omplacera spelarna inte kan anses vara godtagbara och att avstängningarna därför har skett i strid med reglerna för uppsägning i 7 § anställningsskyddslagen, eftersom de till sina verkningar som omplaceringar är att likställa med uppsägningar.<sup>189</sup>

### 5.4.3 I strid med god sed på arbetsmarknaden

Om domstolen bedömer att verkningarna av omplaceringen inte har varit tillräckligt ingripande finns det ändå en möjlighet att underkänna densamma; den kan nämligen anses stå i strid med god sed på arbetsmarknaden.

I AD 1983 nr 46 ansågs åtgärderna stå i strid med god sed på arbetsmarknaden eftersom arbetstagaren hade blivit omplacerad samt smutskastad i media när hon egentligen borde ha fått arbetsgivarens stöd i sitt försök att komma till rätta med missförhållanden på arbetsplatsen.<sup>190</sup>

I de med fotbollsspelare aktuella fallen är det inte lika tydligt att åtgärderna kan anses strida mot god sed på arbetsmarknaden, men chansen finns onekligen att så kan bedömas vara fallet. De uttalanden som föreningarna har stått för i media, vad det gäller spelarnas påstådda illojala

<sup>187</sup> Göteborgs-Posten 030919, s. 41.

<sup>188</sup> Se AD 1982 nr 112 och AD 1983 nr 174.

<sup>189</sup> Bastubadarprincipen (AD 1978 nr 89).

<sup>190</sup> Se mer utförligt referat i kap. 5.4.1, ovan.

beteende, kan i det närmaste uppfattas som påhopp. Särskilt underliga blir uttalandena i ljuset av att spelarna har full juridisk rätt att ta anställning hos en ny arbetsgivare när anställningen upphör.<sup>191</sup> Vidare är fotbollsspelare särskilt utsatta då de som tidsbegränsat anställda endast vid grov misskötsamhet från arbetsgivarens sida kan lämna anställningen.<sup>192</sup>

I fotbollsfallen kan det dock inte, som i AD 1983 nr 46, fastställas en skyldighet för arbetsgivaren att stödja fotbollsspelaren och de ganska hårda uttalandena i media bör delvis förstås av klubbarnas besvikelse i att kanske inte få någon ersättning alls för spelaren. Därför är det tveksamt om åtgärderna kan bedömas vara stridande mot god sed på arbetsmarknaden. Den bilden förstärks med tanke på att arbetsdomstolen synes vara relativt restriktiv vid bedömningar av om så kan vara fallet.<sup>193</sup>

## 5.5 Konklusion

Vid en rättslig prövning av de aktuella avstängningarna av fotbollsspelare skulle det vara aktuellt att i första hand göra gällande att spelarna på otillräckliga grunder skiljts från sina anställningar. Att därigenom få fastställt att avstängningarna från A-lagsspel innebär att det faktiskt är frågan om nya anställningar verkar dock svårt att uppnå. Betydligt större är möjligheterna att avstängningarna bedöms som så ingripande omplaceringar att en rättslig prövning bör ske angående huruvida det finns godtagbara skäl för dem.

Om domstolen av någon anledning inte anser att avstängningarna kan klandras på detta sätt bör det i andra hand hävdas att åtgärderna strider mot god sed på arbetsmarknaden. En eventuell framgång i denna del är svårbedömd, men förmodligen krävs det mer för att domstolen ska fastställa detta. Av rättspraxis att döma verkar åtgärder vara i strid med god sed på arbetsmarknaden när andra alternativ är uttömda, men åtgärden trots allt bedöms som klandervärd.

---

<sup>191</sup> Se om Bosmandomen i kap. 4.2 och om internationella övergångsregler i kap. 4.3, ovan.

<sup>192</sup> Se om verkningarna av att uteslutande använda sig av tidsbegränsat anställda i kap. 3.2.3, ovan.

<sup>193</sup> Malmberg, s. 251.



## 6 Sammanfattning och analys

I föreliggande uppsats framgår det att fotbollens professionalisering har lett till att nya rättsliga frågor har kommit upp vilka kräver lösningar. I Sverige blev det nödvändigt att utforma ett kollektivavtal för de många fotbollsspelare som utan tvekan var arbetstagare. Bosmandomen underkände krav på ersättning för en spelare när anställningskontraktet gått ut eftersom det hindrade arbetstagarnas fria rörlighet i enlighet med EG-rätten.

Det som följer tillsammans med professionaliseringen är en ökad fokusering på individen. Frågan vilka rättigheter individen har, många gånger som arbetstagare, ställs allt oftare. I sammanhanget blir det särskilt intressant att studera hur fotbollsspelande arbetstagare i vissa situationer ännu inte betraktas och behandlas på samma sätt som andra arbetstagare. Kanske har det att göra med att idrotten traditionellt setts som en ideell verksamhet.

I några aktuella fall rörande fotbollsspelande arbetstagare har jag tillämnat arbetsrätten och därmed kommit fram till att åtgärderna som vidtagits mot spelarna åtminstone kan prövas rättsligt. Det synes vara dags att släppa den historiska bilden av idrottsmannen som en utövare utan ersättningskrav och acceptera att vi har att göra med arbetstagare som, likt andra arbetstagare, har rättigheter och skyldigheter.

Man kan hävda att det inte är särskilt anmärkningsvärt att fotbollsspelare som är arbetstagare måste acceptera en del ganska speciella förhållanden kring sin anställning. Det kan motiveras med att fotbollen, liksom idrotten på det stora hela, är en speciell bransch vilket kräver anpassade anställningar. Ett exempel på detta är hur fotbollsspelarnas kollektivavtal slår fast att arbetstagarna, utan undantag, anställs för begränsad tid. Detta är egentligen inte kontroversiellt. För det första görs undantag från lagens presumtion för tillsvidareanställning (4 § anställningsskyddslagen) i kollektivavtal, vilket är möjligt eftersom lagregeln är semidispositiv. För det andra vore det, bl.a. med tanke på fotbollsspelarens dokumenterat korta karriär, absurt att anställa spelare tillsvidare.

Andra regler som behandlar fotbollsspelarens anställning synes dock vara mer kontroversiella. Nämnas kan t.ex. den regel i spelaravtalet som föreskriver att föreningen har rätt att säga upp avtalet om spelaren använt dopingpreparat. Eftersom det inte går att avtalsvägen bestämma vad som är tillräcklig grund för uppsägning har stadgandet egentligen ingen verkan. Anledningen till att just detta innehåll i spelaravtalet inte kritiserats mer och till och med lyfts bort ur spelaravtalet beror förmodligen på att bruk av doping av domstol skulle betraktas som tillräcklig grund för uppsägning.

I Bosmandomen fastställde EG-domstolen att de övergångsregler som begränsade arbetstagarnas fria rörlighet inte kunde accepteras. De idrottsliga argumenten som presenterades var inte sådana att de av tvingande skäl med hänsyn till allmänintresset borde leda till ett undantag. EG-domstolen visade därmed att vilka idrottsargument som helst inte kunde legitimera undantag från den fria rörligheten på arbetsmarknaden. Man menade dock att vissa

idrottsliga aspekter, såsom tävlandet på lika villkor och satsningar på unga spelare, skulle kunna legitimera sådana undantag. Det skulle dock krävas att tillämpningen av de idrottsliga reglerna förverkligade det syftet som var berättigat av tvingande skäl med hänsyn till allmänintresset och inte gick utöver vad som var nödvändigt för att uppnå detta syfte.<sup>194</sup>

Såväl senare avgöranden, främst Lehtonen och Deliège, som överenskommelsen mellan FIFA och kommissionen vad det gäller övergångsregler för fotbollsspelare visar att arbetstagarnas rättigheter inte är immuna inför vissa idrottsliga intressen. Bl.a. begränsar ju faktiskt de nya reglerna för utbildningsersättning fotbollsspelarens arbetsmarknad, om än inte i lika stor utsträckning som de tidigare reglerna.

I fallen Ulander, Bakircioglü och Andersson uppstår frågan om man, på liknande sätt som EG-domstolen resonerat i senare idrottsavgöranden, kan se eventuella kränkningar av arbetstagarnas rättigheter i ljuset av att de är nödvändiga för att bevara en idrottslig ordning, t.ex. tävlande på lika villkor<sup>195</sup>, som behövs för att den skyddsvärda idrottens existens ska säkras. Om så är fallet tvingas fotbollsspelarna kanske acceptera att de får sina rättigheter till viss del inskränkta.

I de behandlade fallen förhåller det sig så att klubbarna kan misstänkas vilja hindra den ordning som Bosmandomen skapat, d.v.s. spelarens möjlighet att byta arbetsgivare efter det att anställningsavtalet upphört att gälla utan möjliga krav på att ersättning erläggs för hans tjänster. I dessa fall är det därför inte möjligt att tala om något skyddsvärt allmänintresse som kan motivera avsteg från arbetstagarens rättigheter. Istället verkar det som om klubbarna försöker hindra utövandet av de rättigheter som enligt EG-domstolen tillkommer fotbollsspelaren. Därmed står det också klart att man, genom att etikettera de aktuella klubbarnas åtgärder (avstängningarna) som ingripande omplaceringar utan godtagbara skäl, inte riskerar icke önskvärda idrottsliga effekter som skulle kunna undvikas med hjälp av argumentet som bygger på att det finns tvingande hänsyn med tanke på allmänintresset.

Traditionellt har klubbarna haft makten över spelarna genom att kunna vägra dem att få byta lag. Genom Bosmandomen ändrades den synen och numera ser man oftare situationen ur spelarens perspektiv. Detta är rimligt, inte minst med tanke på att allt fler spelare utövar sin idrott professionellt som arbetstagare. Därför är det också i det närmaste absurt att tänka sig att åtgärder som vidtas i syfte att spelaren inte ska utnyttja de rättigheter som han idag tillerkänns som arbetstagare inte ska kunna attackeras rättsligt.

Inom idrotten finns det de som hävdar att rättsliga prövningar av sådana åtgärder som här är fallet inte bör ske, utan att det hör till föreningens eller tränarens manöverutrymme att bestämma vem som ska spela. Detta kanske sägs av rädsla för att domstolar ska kunna avgöra om exv. en laguttagning ska anses vara rättsstridig. Det finns dock ingen risk för att rättsliga prövningar av de avstängningarna som presenterats i föreliggande uppsats

---

<sup>194</sup> Se Bosmandomen p. 104.

<sup>195</sup> Med tävlande på lika villkor bör inte förstås att alla har exakt samma förutsättningar. Det bör istället tolkas som att inget otillbörligt gynnande bör ske. Exv. ska inte en snedvridning av konkurrensen ske så att utgången alltid blir den att den rikaste föreningen vinner matcherna. I längden skulle i så fall intresset för idrotten försvinna.

skulle komma att innebära att en domstol bestämmer laguttagningen. Den idrottsliga bedömningen huruvida någon bör tas ut till spel eller inte kommer alltid att vara förbehållen föreningarna själva, men detta innebär inte att inskränkningar av arbetstagarnas rättigheter kan motiveras.

Rättsväsendet ska generellt sett inte ha något att göra med på vilka grunder en laguttagning sker. När vi har att göra med arbetstagare tillskrivs dessa dock vissa rättigheter, bl.a. ska de inte behöva diskrimineras p.g.a. sexuell läggning. De ska inte heller behöva acceptera ingripande omplaceringar om det inte finns godtagbara skäl för sådana. Detta måste gälla även för fotbollsspelare som verkar som arbetstagare. En konsekvens av detta behöver inte bli att domstolar bestämmer vilka som ska spela i exv. Örgrytes allsvenska fotbollslag.

I de aktuella fallen är det tydligt att avstängningarna inte skedde p.g.a. att spelarna bedömdes vara för dåliga rent fotbollsmässigt. Snarare verkar det vara så att klubbarna egentligen vill ge spelarna incitament till att stanna kvar i klubben, vilket torde tyda på att man även fortsättningsvis vill använda sig av spelarnas tjänster. Av denna anledning blir det tydligt att en eventuell rättslig prövning inte prövar klubbarnas laguttagningar utan istället klubbens försök att begränsa fotbollsspelarens odiskutabla rättighet att söka sig till en annan förening. Försöket att hindra spelarens flytt sker genom en form av utpressning på så sätt att spelaren hindras i utvecklingen genom att inte få spela A-lagsfotboll. Att inte låta spelaren delta i förstalagets matcher är ett starkt påtryckningsmedel. Spelaren riskerar inte bara negativa effekter rent prestationsmässigt utan det föreligger även en stor risk för att han förlorar sin status på spelarmarknaden, vilket är ingripande särskilt med tanke på fotbollsspelarens förhållandevis korta karriär.

I förhållande till de relativt tydliga fallen i ÖIS och Hammarby kan det ställas upp mer tveksamma, eventuellt framtida, fall. Istället för att klubben, som i de redovisade fallen, deklarerar att avstängningarna beror på att spelaren kanske inte kommer att skriva på ett nytt kontrakt tänker vi oss att inget sägs. Det kanske inte ens sägs något om en avstängning, trots att spelaren onekligen uppfattar situationen som att han stängts av från det åtråvärda matchspelet i A-laget. Dessutom lägger vi till den omständigheten att de spelare som blir "avstängda" istället för att, som i de aktuella fallen, vara mer eller mindre självklara A-lagsspelare befinner sig på gränsen till A-lagsspel. Sammanfattningsvis kan det sägas att i en situation då klubben endast ger sportsliga motiveringar till en petning blir det oändligt mycket svårare att visa att en otillåten omplacering skett.

Det finns nog anledning att tro att framtida fall inte kommer att vara lika tydliga som de som redovisats i förevarande uppsats. Inte minst med tanke på att klubbarna förmodligen kommer att agera mer diskret än, som nu, deklarerar att avstängningar skett och att de beror på att spelaren funderar på att söka sig till en annan klubb. Så länge det enda som kan bevisas är att spelaren inte spelar A-lagsfotboll är det inte möjligt att bevisa åtgärdens rättsstridighet, trots att det uteblivna A-lagsspelet egentligen kanske bör ses som en otillåten omplacering.

I de behandlade fallen stängdes spelarna av från spel i förstalagets matcher men de fick fortfarande träna med A-truppen. På dessa grunder har jag

spekulerat i om åtgärderna verkligen kan kallas omplaceringar.<sup>196</sup> Detta är inte helt klart. Dessutom är det frågan om speciella fall eftersom klubbarna inte kan anklagas för att vilja göra sig av med spelarna. Just att vilja göra sig av med spelare i truppen, ofta beroende på att föreningen vill slippa att betala ut tyngande löner till ändå icke önskvärda spelare, finns det dock tydliga exempel på. Nämnas kan Helsingborgs aktuella åtgärd att flytta ner Fredrik Larsson till utvecklingstruppen<sup>197</sup>. Det kan förmodas att föreningen på detta sätt försöker övertyga spelaren om att söka sig till en annan förening, trots att det återstår tid av den överenskomna anställningen. I sådana fall, då spelaren inte ens får träna med A-lagsspelarna, känns det än mer motiverat att tala om en ingripande omplacering. Eftersom det idag inte är ovanligt att föreningar befinner sig i ekonomiskt bekymmersamma situationer finns det anledning att tro att allt fler liknande åtgärder kommer att vidtas. Därmed känns det också rimligt att förespråka att sådana åtgärders eventuella rättsstridighet bör prövas.

När det gäller avstängningar av spelare i syfte att få dem att stanna kvar i klubben kan man slutligen fråga sig om klubbarna verkligen använder rätt medel för att uppnå sina mål. En spelare som funderar på att byta klubb blir med största säkerhet knappast övertygad om att stanna kvar när han blir avstängd från spel. Dessutom utnyttjar inte klubben spelarens resurser (som uppenbarligen värderas högt eftersom man inte vill att spelaren byter klubb) genom att placera honom på läktaren. Kanske ska klubbarnas agerande främst betraktas som ”allmänpreventivt” i det att åtgärderna avskräcker nuvarande och kommande spelare i klubben från att agera på det icke önskvärda sättet som den utsatta spelaren funderade på att göra eller gjorde. Frågan är dock om spelare från andra klubbar är intresserade av att söka sig till en arbetsgivare som behandlar sina anställda på det sättet.

---

<sup>196</sup> Eftersom spelarna fortfarande ingår i det i föreningen högst prioriterade spelarkollektiv som tränar tillsammans. Se diskussionen i kap. 5.4.2.1.

<sup>197</sup> I utvecklingstruppen samlas de som anses lovande och därför utbildas för att i framtiden kunna konkurrera om en plats i a-truppen. Av naturliga skäl består u-truppen nästan uteslutande av yngre spelare.

# Litteraturförteckning

## Offentligt tryck

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

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

KOM (1999) 644, 1.12.1999, Helsingforsrapporten om idrott.

## Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, tolfte omarbetade upplagan, Stockholm 2003

Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, Stockholm 1999

Carlsson, Anneli och Lindquist, Björn, *Artiklar i idrottsjuridik*, Lund 1999

Esaiasson, Peter, Giljam, Mikael, Oscarsson, Henrik och Wängnerud, Lena, *Metodpraktikan*, andra upplagan, Stockholm 2003

Ferrari, Luca, *The "Anelka case"*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4*, Farsta 1999

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Lund 2001

Hartzell, Lars, *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4*, Farsta 1999

Henrichson, Jenny, *Rätten till fotbollsspelarens reklamaktiviteter*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, Farsta 2002

Holmgren, Anders, Söndergaard Sabine och Fhager, Carl, *Ersättning för utbildningskostnader – en rättslig möjlighet?*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, Farsta 2002

Källström, Kent, *Dopingtester på idrottsutövare som är arbetstagare*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 5*, Farsta 2001

Lindquist, Björn, *Idrottsföreningar och allianser*, Stockholm 1995

Lindquist, Björn, *Idrotten och framtiden*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 4*, Farsta 1999

Lunning Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, Stockholm 2002

Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, Uppsala 1997

Malmsten, Krister, *Idrottsnorm som juridisk standard*, i *Svensk Juristtidning*, åttioandra årgången, Uppsala 1997

Putnam, Robert D., *Den fungerande demokratin*, Stockholm 2000

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Stockholm 1994

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, Stockholm 1997

Tarasti, Lauri, *Idrottens normsystem – etik och juridik*, i *Förhandlingar vid Det 34:e nordiska juristmötet i Stockholm 21-23 augusti 1996, Del 1*

Thurén, Torsten, *Källkritik*, Stockholm 1997

Viklund, Lars, *Kollektivavtal inom fotbollen*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr 4*, Farsta 1999

Öhman, Toivo, *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, i *Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7*, Farsta 2002

### **Tidningsartiklar**

Aftonbladet 030825  
Borås Tidning 030906  
Göteborgs-Posten 030824  
Göteborgs-Posten 030919  
Göteborgs-Posten 030923  
Svenska Dagbladet 030918  
Svenska Dagbladet 030923

### **Internetadresser**

[www.fifa.com](http://www.fifa.com)  
[www.spelarforeningen.com](http://www.spelarforeningen.com)  
[www.svenskfotboll.se](http://www.svenskfotboll.se)

### **Övrigt**

Pressmeddelande från Martin Ulander

# Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr 29

AD 1944 nr 45

AD 1978 nr 68

AD 1978 nr 89

AD 1979 nr 12

AD 1980 nr 5

AD 1981 nr 6

AD 1982 nr 29

AD 1982 nr 112

AD 1983 nr 46

AD 1983 nr 174

AD 1983 nr 177

AD 1993 nr 19

AD 2001 nr 3

AD 2001 nr 91

NJA 1949 s. 768

Mål 36/74 Walrave v. Union Cycliste International (1974) ECR 1405

Mål 13/76 Donà v. Montero (1976) ECR 1333

Dom den 15 december 1995, Bosman, 415/93, REG s. I-4921

Dom den 11 april 2000, Deliège, Förenade målen C-51/96 och C-191/97,  
REG s. I-2549

Dom den 13 april 2000, Lehtonen, C-176/96, REG s. I-2681