

Idrotten och anställningen

Idrotten ur ett arbetsrättsligt perspektiv

Kristian Mjörnman
Kandidatuppsats i Arbetsrätt
Idrottsjuridik
HT14

Handledare:
Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
SAMMANFATTNING	3
SUMMARY IN ENGLISH	4
FÖRORD	5
1 INLEDNING	7
1.1 ÄMNE, BAKGRUND, SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	7
1.2 AVGRÄNSNINGAR	8
1.3 METOD OCH MATERIAL	8
1.4 DISPOSITION	9
2 ALLMÄNT OM IDROTTE	11
2.1 IDROTTENS ORGANISATION OCH STRUKTUR	11
2.2 LICENSAVTAL SAMT CIVILRÄTTSLIGA ÅTAGANDEN	12
2.2 IDROTTENS SÄRSKILDA FÖRUTSÄTTNINGAR	12
2.2.1 <i>Idrottens rättskällor och hierarki</i>	12
3 EU-RÄTTENS BETYDELSE SÄRSKILT I SAMBAND MED RÖRLIGHET INOM EU	15
3.1 TILLÄMPBARHET	15
3.2 RÄTT ATT FÖRA TALAN	17
4 ANSTÄLLNINGENS INGÅENDE OCH FORMER	19
4.1 ARBETSTAGARBEGREPPET – ARBETSTAGARE ELLER UPPDRAGSTAGARE?	19
4.2 ANSTÄLLNINGEN	21
5 ANSTÄLLNINGENS INNEHÅLL	23
5.1 ARBETSSKYLDIGHET	23
5.2 DISCIPLINÄRA PÅFÖLJDER I FÖRHÅLLANDE TILL ARBETSSKYLDIGHETEN	25
6. ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	27
6.1 UPPHÖRANDEFORMER OCH ORSAKER	27
6.1.1 <i>Doping och avskedsgrund</i>	29
6.1.2 <i>Misskötsamhet som avskedsgrund</i>	30
6.1.4 <i>Företrädesrätt till återanställning</i>	32
6.2 SANKTIONER	32
7 ANALYS	35
7.1 ALLMÄNT OM IDROTTE OCH DESS SÄRART	35
7.2 EU-RÄTTEN OCH DESS FÖRHÅLLANDE TILL DEN FRIA RÖRLIGHETEN	35
7.3 ANSTÄLLNINGENS INGÅENDE	37
7.4 UNDER ANSTÄLLNINGEN	38
7.5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	39
8 AVSLUTANDE KOMMENTARER	42
9 KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	43
LITTERATUR	43
<i>Artiklar</i>	44
OFFENTLIGT TRYCK	44
INTERNETKÄLLOR	44
<i>Övriga källor</i>	45
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	45
<i>Sverige</i>	45
<i>EU-domstolen</i>	46

Sammanfattning

Syftet med denna kandidatuppsats är att utröna hur anställningsförhållandet för en professionell elitidrottare ser sig i förhållande till anställningens ingående, fortgående och avslutande. Det har visat sig att idrotten har en egen organisation med hög grad av autonomi med sitt eget rättsliga regelverk. Detta hindrar emellertid inte den arbetsrättsliga lagstiftning som finns i Sverige ifrån att gälla. EU har historiskt sett inte velat beblanda sig i idrottens regelverk på grund av dess särart. I dagsläget kan det dock konstateras att de beröringspunkter EU-rätten har inom arbetsrätten även täcker professionella elitidrottare. Det är huvudsakligen i förhållande till den fria rörligheten EU-rätten har kommit i strid med idrottens regelverk. För att ett anställningsavtal skall anses föreligga krävs att du frivilligt utför arbete åt en annan för ersättning. Inga andra formkrav finns. Vanligt är att en individuell idrottstagar ses som en uppdragstagar medan en lagidrottare ses som en arbetstagar. Vad som avgör vilket du klassas som är till exempel huruvida ersättning du erhåller är per arbetad tidsenhet, eller om du eller arbetsgivaren står för arbetsledningen. Arbetskyldigheten för en idrottare kan nog anses vara mer vidsträckt än vad det är för en arbetstagar inom andra sektorer av arbetsmarknaden. I många fall bestämmer arbetsgivaren helt över arbetstiden, och det bortses helt ifrån arbetstidslagen. Idrottare blir nästan uteslutande anställd på viss tid. En naturlig följd är att idrottare i teorin ej kan bli uppsagda, utan endast avskedade. Med andra ord, Idrottare har ett förstärkt anställningsskydd under kontraktets giltighet, men har i ett längre perspektiv ett desto osäkrare skydd. Däremot har det visat sig att idrottare ibland blir avskedade på grunder som eventuellt inte varit tillräckliga, till exempel vid brott av olika slag. Detta behöver inte betyda att det är rätt att de blivit avskedade, det betyder egentligen bara att de inte bestridit avskedandet. Jag resonerar kring att det är på grund av idrottares offentliga ställning som brott och misskötsamhet får värre långtgående konsekvenser. Föreställningen som jag upplever finns om att anställningsskyddet skulle vara mycket sämre för en elitidrottsutövare verkar vara osann, och snarare bottenar i en okunskap om ens rättigheter och skyldigheter som arbetstagar. Det finns tendenser som pekar på att alla idrotter inte hängit med i den arbetsrättsliga utvecklingen, till exempel avsaknaden av spelarorganisationer. Det finns naturligtvis en överhängande risk att arbetsgivaren utnyttjar sin maktställning och underlåter att respektera arbetstagarernas rättigheter ifall de ej är medvetna om dem.

Summary in English

The purpose of this thesis is to investigate how the characteristics of the employment conditions for a professional athlete appears, relative to the conclusion of the contract, the ongoing employment and the termination of the contract. It has been shown that sport has its own organization, with a high degree of autonomy, with its own legal framework. This does not, however, hinder labor regulations that is present for other workers in Sweden from being applicable to athletes. The EU has historically not wanted to intervene with the sport's regulations because of its uniqueness. It is however undisputed that the parts of European law ratified into Swedish labor law also covers professional athletes. It is mainly in relation to the free movement EU law has come into conflict with sport regulations. For a contract of employment to be legitimate, it requires that you voluntarily perform work for another for remuneration. No other formal requirements needs to be met. It is common for an individual athlete (Individuell idrottare) to be seen as a contractor while team athletes often are seen as workers (arbetstagare). What determines what you are classed as is for example whether the compensation you receive is per unit of time, or if you or the employer is responsible for the management. The work obligation (arbetsskyldighet) for an athlete can probably be considered to be a bit more extensive than for a worker in other sectors of the labor market. In many cases the employer decides completely over working hours, and the Working Hours Act (Arbetstidslagen) is completely disregarded. Athletes are almost exclusively temporarily employed for a fixed period (viss tid). A corollary of this is that athletes in theory can not be made redundant, but only terminated. In other words, athletes have a stronger employment protection as long as the agreed upon timed has not ended, but in the longer term, they have a more uncertain protection. However, it has been found that athletes are sometimes terminated without a just cause (saklig grund), for example when they commit crimes of various sort. This does not mean that it is lawfully right that they were terminated, it means that they do not deny dismissal and has not disputed the fact. I reason about it being because of the athlete's public status that crimes and misconduct is seen as more serious and therefore has graver consequences on the contract. The notion that I perceive, that the employment protection for athletes would be much worse, seems to be untrue, and rather stem from a lack of knowledge about one's rights and responsibilities as an employee. There are trends that suggest that not all sports have kept up to pace with labor law developments, one example being the lack of player organizations. Of course there is an imminent risk that the employer uses his position of power and fails to respect the rights of workers in case they are not aware of them.

Förord

En kandidatuppsats markerar en milstolpe i ens akademiska karriär. Närmare 6 veckors intensivt diktande blir till en uppsats du författat med aldrig tidigare skådad dignitet. Det har vid tillfällena varit utmanande och påfrestande, hänsynslöst och motigt, men stundom utmanande och lärorikt, intressant och motiverande. Jag skulle vilja tillägna ett tack till min handledare Andreas Inghammar, vars goda tips och råd lyft denna uppsats. Mina föräldrar, med deras ovillkorliga tilltro och positiva tillrop, förtjänar även dem ett omnämnande. Slutligen vill jag tacka Malmö Fotbollförening, vars framgångar på och utanför planen denna höst bidragit till en trevligare sinnesstämning denna gråa uppsatshöst.

Kristian Mjörnman

Lund i december 2014.

Förkortningar

AD – Arbetsdomstolen.
BrB– BrottBalken.
CAS – Court of Arbitration for Sports.
DS – Departementsserien.
EEG – Europeiska Ekonomiska Gemenskapen.
EG – Europeiska Gemenskapen.
EU – Europeiska Unionen.
FIFA – Fédération Internationale de Football Association.
IIHF – International Ice Hockey Federation.
IOK – Internationella Olympiska Kommittén.
ISF – Internationellt Specialförbund.
ITC – International Transfer Card
LAS – Lag (1982:80) om Anställningsskydd.
MBL – Lag (1976:580) om Medbestämmande i Arbetslivet.
RF – Riksidrottsförbundet.
SF – Specialförbund.
RIN – Riksidrottsnämnden.
RÅ – Regeringsrättens Årsbok
SHL – Svenska Hockey Ligan.
SIF – Svenska Ishockeyförbunden.
SOK– Svenska Olympiska Kommittén.
SvJT – Svensk Juristtidning.
UEFA – Union of European Football Associations.
WADA – World Anti-Doping Agency.
WADC – World Anti-Doping Code.

1 Inledning

1.1 Ämne, bakgrund, syfte och frågeställningar

Idrott och sport har alltid legat mig varmt om hjärtat. Jag har i hela mitt liv varit aktiv inom föreningslivet och kommer säkerligen vara det ett bra tag framöver. Även om jag aldrig spelat på yttersta elitnivå i vuxen ålder har jag lärt känna många kamrater längs vägen som har eller gör det idag. Jag har fått flertalet historier berättat för mig om spelare vars kontrakt står helt i motsättning till den svenska arbetsrätten, där de till exempel blivit avskedade utan någon riktig orsak. Därför är mitt syfte med denna kandidatuppsats att utröna vad som faktiskt gäller arbetsrättsligt för en elitidrottare. Av intresse är således hur idrotten och arbetsrätten hänger samman. Vi måste även ställa oss frågan ifall en elitidrottande individ kan klassas som en arbetstagare i lagens mening. Är de svenska arbetsrättsliga reglerna tillämpbara? Även EU-rätten blir intressant, då det inte är ovanligt, speciellt på elitnivå, att arbetstagare säljs internationellt. Min frågeställning blir således:

- Hur ser regleringen av elitidrottarens anställningsförhållande ut och i förlängningen även deras anställningsskydd?

För att kunna besvara min frågeställning måste även detta utredas:

- *Under vilka förutsättningar är en elitidrottare arbetstagare?*
- *Vad är arbetsrättsligt specifikt för elitidrott i förhållande till anställningens ingående, innehåll och upphörande?*

1.2 Avgränsningar

Jag har valt att endast pröva min forskningsfråga i förhållande till professionella elitidrottare. Med en professionell elitidrottare avser jag en idrottare som är aktiv inom den högsta divisionen eller medverkar i de största tävlingarna inom respektive idrott. Jag har valt att avgränsa mig till detta för att det skulle bli ett allt för omfattande arbete att även inkludera idrottsutövande på lägre nivåer. Framst för att det ej är lika transparent jämfört med elitidrottandet. Det är även relativt känt att det föregår mycket förhandlande under bordet, redan vid skiktet precis under elitnivån.¹ För att bättre besvara min frågeställning, har jag valt att vara så överskådlig som möjligt. Den naturliga följderna av det valet är att vissa delar ej berörs på djupet, samt vissa aspekter utelämnas helt. Det är till exempel allt för omfattande att gå in och undersöka hur konkurrensrätten förhåller sig till idrotten jämfört med andra arbeten. Atypiska anställningar, så som idrottare som officiellt är anställda som tjänstemän men i praktiken utövar sin idrott är även de bortsedda ifrån. Arbetsmiljön berörs ytligt, men endast i relation till arbetskyldigheten. Arbetsmiljön är en intressant fråga i och för sig, men denna uppsats är avgränsad att framför allt undersöka skyldigheterna arbetsgivaren och arbetstagarna har gentemot varandra i förhållande till anställningens ingående, fortgående samt upphörande. Framst fotboll och Ishockey har fått tjäna som exempel i denna uppsats, men även en rad andra berörs hastigt. Att inkludera varje idrott hade blivit allt för omfattande.

1.3 Metod och material

Uppsatsen bygger på en sedvanlig rättsdogmatisk metod, det vill säga med ett material bearbetat och beskrivet med de traditionella rättskällorna så som rättsregler, lagförarbeten, praxis och doktrin.² Det är inte möjligt att vara fullkomligt deskriptiv när rättsdogmatisk metod används. Därför kan man säga att rättsdogmatiken är dels normativ och dels deskriptiv.³ Tillsammans bildas en slags övergripande struktur av rättssystemens yttre och inre struktur.⁴ Det är därför omöjligt att helt objektivt och neutralt beskriva gällande rätt. Författaren påverkas alltid i viss mån av flertalet faktorer, så som arv och miljö.⁵ En kritisk granskning av verkligheten är en mer passande beskrivning.⁶ En fullständig genomgång av all

¹ Se till exempel uppdrag granskning: <http://www.svt.se/ug/bw-90> (2014-11-10)

² Peczenik, *Juridikens allmänna läror*, s. 249, publicerad i SvJT 2005.

³ Peczenik, *Juridikens allmänna läror*, s. 250, publicerad i SvJT 2005.

⁴ Peczenik, *Juridikens allmänna läror*, s. 250, publicerad i SvJT 2005.

⁵ Mulder, J. *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 36 f. Juristförlaget i Lund.

⁶ Mulder, J. *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 37, Juristförlaget i Lund.

väsentligt rättsligt material är i en strikt rättsdogmatisk metod omöjlig med hänsyn till denna uppsats storlek.⁷

Då EU-rätten är en betydande del av arbetsrätten, och i alla fall har en påverkan på idrotten i förhållande till den fria rörligheten, har även dess rättskällor behandlats med hänsyn till EU-rättens rättskällehierarki. Det vill säga primärrätt, stadgan om de grundläggande rättigheterna, allmänna rättsprinciper, bindande och icke-bindande sekundärrätt och så vidare.⁸ Primärrätten, som främst återfinns i EU-fördragen, är den överordnade rättskällan inom unionen, och är således absolut. Till sekundärrätten räknas förordningar, direktiv, beslut och rekommendationer. Förordningarna har en allmän giltighet och riktas till alla stater. Direktiven är bindande för de ratificerar de riktas till, men det är upp till landet att se till att målen uppnås.⁹ Det är främst primärrätt som berörs i denna uppsats. Utöver det tillmäts de allmänna rättsprinciperna stor vikt.¹⁰ Det skall även tilläggas att rättspraxis tillmäts en större vikt än vad det görs i svensk rätt. Förfarandet är mer lik den *anglo-amerikanska* common-law traditionen, där rättsregler kan till stor del återfinns i praxis.¹¹

Jag har med detta i åtanke särskilt studerat utredningar och litteratur som är applicerbara på frågan som studerats. Det förekommer även en översiktlig beskrivning av idrottens särskilda rättshierarki, något som jag fått anpassa min metod utefter. De rättsfall som studerats har kategoriserats i linje med uppsatsens uppbyggnad. Flertalet tillämpbara organs stadgar har studerats, och utöver det har två kollektivavtal inom idrottsvärlden fått tjäna som exempel i denna uppsats.¹² Även ett standardiserat anställningsavtal för fotbollsspelare har analyserats. Lindholms *Idrottsjuridik* har varit till en väsentlig hjälp vid skrivandet av denna uppsats. Boken ger en heltäckande och överskådlig blick över det idrottsjuridiska läget i Sverige i dag.

1. 4 Disposition

Uppsatsen är uppbyggd som så att jag inledningsvis beskriver de allmänna normer och regler idrotten innefattar. Därefter går jag in på de särskilda karakteristika idrotten besitter som är av relevans för förståelsen av uppsatsen. Efter det går jag in på EU-rätten och hur den påverkar

⁷ Inghammar, A. *Funktionshindrad – med rätt till arbete?* s. 33. Juristförlaget i Lund.

⁸ Hettne, J. Eriksson, I. *EU-rättslig metod*, s. 40. Norstedts Juridik, 2012.

⁹ Nyström, B. *EU och arbetsrätten*, s. 33. Norstedts Juridik, 2011.

¹⁰ Hettne, J. Eriksson, I. *EU-rättslig metod*, s. 40 f. Norstedts Juridik, 2012

¹¹ Hettne, J. Eriksson, I. *EU-rättslig metod*, s. 40 f. Norstedts Juridik, 2012

¹² Fotbollsavtalet och Ishockeyavtalet, de för närvarande enda kollektivavtalet för idrottsutövare.

idrotten, främst med hänsyn till den fria rörligheten mellan EU-länder. Därefter undersöks anställningens ingående, innehåll och upphörande i förhållande till idrottares anställningsskydd och särart. Avslutningsvis analyserar jag resultatet i förhållande till min frågeställning för att till slut resonera kring frågor som berör detta.

2 Allmänt om idrotten

2.1 Idrottens organisation och struktur

Den vanligaste föreningsformen för idrottsföreningar är den ideella föreningen.¹³

Elitidrottare är i princip alltid medlem i en idrottsförening. Lindholm menar att ett medlemskap i en idrottsförening kan ses som ett civilrättsligt avtal.¹⁴ I realiteten innebär ett medlemskap åtaganden dels gentemot annan medlem men även mot idrottsförbund på olika nivåer.¹⁵ De idrottsliga organisationernas struktur kan ses som ett pyramidliknande schema. De lokala föreningarna är normalt medlemmar i ett SF (Specialförbund) som i sin tur är medlemmar i Riksidrottsförbundet (RF).¹⁶ För att det ska bli tal om något medlemskap måste föreningen förplikta sig att följa Både RF:s som SF:s stadgar. Det kan vara till exempel att följa de tävlingsbestämmelser som RF satt upp.¹⁷ Detta innebär att en idrottsförening inte har samma frihet att bestämma som en annan ideell förening, där föreningens stadgar bestämmer vad som gäller. Varje Specialförbund är i sin tur medlem i ett ISF (Internationellt Specialförbund) och har även deras bestämmelser att ta hänsyn till. De Olympiska idrotterna har även SOK (Svenska Olympiska kommittén) och IOK (Internationella Olympiska kommittén) att förhålla sig till.¹⁸

För den enskilda individen medföljer ett antal åtaganden gentemot föreningen för att ett medlemskap skall vara aktuellt. Medlemmen skall dels betala medlemsavgift.¹⁹ Den skall även rätta sig efter det idrottsliga regelverk som är specifikt för deras respektive sport.²⁰ Även en skyldighet att delta i tävlingsverksamhet föreligger.²¹ Det kan även utläsas att medlemmen bör agera på ett som inte skada idrottens anseende allmänt, samt ett krav på att rätta sig efter de sanktioner som medlemmen eventuellt kan bli utsatt för vid beslut av behöriga idrottsliga instanser.²²

¹³ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 61.

¹⁴ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 60.

¹⁵ Vad typiska åtaganden kan vara kan man finna i t.ex. RF Stadgar 2013 http://www.rf.se/ImageVaultFiles/id_35323/cf_394/RFs_stadgar_2013.PDF (2014-11-24).

¹⁶ Det finns omkring 20 000 föreningar och 70 specialförbund i Sverige idag. <http://www.rf.se/Undermeny/RFochsvenskidrott/> (2014-11-24)

¹⁷ RF stadgar, 2013, 5 kap. 8 § 3 p.

¹⁸ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 61.

¹⁹ Riksidrottsförbundets stadgar, 2013, 14 kap. 2 § punkt 1.

²⁰ RF stadgar, 2013, 14 kap. 2 § punkterna 7 och 14.

²¹ RF stadgar, 2013, 14 kap. 2 § punkt 2.

²² Se RF stadgar, 2013, 14 kap. 2 § allmänt.

2.2 Licensavtal samt civilrättsliga åtaganden

Vanligtvis finns det regler som är tillämpliga på elitidrottare utöver de rent arbetsrättsliga. Elitidrottare är som sagt vanligtvis både medlemmar i och anställda av en idrottsförening. Detta gör att de dels är bundna av den arbetsrättsliga lagstiftningen i Sverige men även de *associationsrättsliga åtagandena*, det vill säga stadgar och bestämmelser, som föreningen satt upp. De är med andra ord avtalsrättsligt bundna.²³

För att få lov att tävla i de flesta idrotter, i alla fall på elitnivå, krävs en licens. Denna är normalt utfärdad av det högsta idrottsliga organ inom varje specifik idrott. Det finns dels en klubblicens, dels en utövarlicens. Utövarlicensen i fråga ger idrottaren vissa förmåner, bland annat rätten att delta i tävlingar, men ger även en så kallad licensförsäkring²⁴, en sorts arbetsplatsförsäkring. Utövarlicensen är även viktig vid spelarövergångar, då den ofta är knuten till en viss klubb. Det krävs ett samtycke mellan båda klubbar för en övergång samt vanligen att den görs vid en viss tidpunkt, vid ett så kallat transferfönster²⁵. Men samtidigt finns det flertalet krav som ställs på idrottsförening samt utövare.²⁶ En klubblicens behövs för att en förening skall få lov att delta i diverse tävlingar.²⁷ De krav som ställs på klubben är bland annat en stabil ekonomi, men även krav på medicinsk undersökning av idrottsutövarna.²⁸ Lindholm beskriver utövarlicensförhållandet som ett åtagande för idrottsförening och idrottsutövare gentemot deras respektive förbund, där föreningen och utövaren villkoras att delta i tävlingar som förbundet anordnar så länge som de följer de uppsatta reglerna.²⁹ Detta betyder att vid försummelse av bestämmelserna kan medlem ej bli utesluten ur föreningen. Däremot kan licensen återkallas.

2.2 Idrottens särskilda förutsättningar

2.2.1 Idrottens rättskällor och hierarki

Inledningsvis vore en översiktlig genomgång av idrottens rättskällor lämplig. Idrotten har dels civilrätten i stort att beakta, men även de idrottsliga organ som sätter upp stadgar, lagar och

²³ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 110.

²⁴ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s.190-ff.

²⁵ Se till exempel Sveriges regler inom fotbollen: <http://www.expressen.se/sport/fotboll/sverige-infor-transferfonster/> (2014-11-11)

²⁶ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 110.

²⁷ Se till exempel <http://fogis.se/uefas-klubblicens/> (2014-11-27)

²⁸ <http://fogis.se/arkiv/startside/2013/05/licensnamndens-delbeslut-infor-elitlicensen-2014/> (2014-11-25) Se även Tallinger, K. *Uefa-licensen*, 2002, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7, 2002. s 316 ff.

²⁹ Ibid.

regler.³⁰ Lindholm beskriver det som att idrotten har antingen idrottsliga aktörer, eller rättsliga aktörer. Dessa har i sin tur antingen formella eller dömande egenskaper, och kan vidare delas upp i tre dimensioner: Internationellt, Europeiskt och Nationellt.³¹ I denna uppsats kommer främst den nationella rätten beröras men även de rättsliga och idrottsliga aktörerna på EU-nivå omnämns, då de har haft stort inflytande på flertalet regleringar inom elitidrotten.³²

Precis som alla andra delar av samhället, måste även idrotten ses som att den underkastas de rättsliga normer som existerar. CAS³³ erkänner i *AEK Ahens-domen* att alla idrottsliga aktörer måste erkänna och följa de allmänna rättsliga principer som finns. Även om en praxis vuxit fram inom idrotten är den bara tillämpbar i den mån den inte bryter emot landet i frågas *ordre public*.³⁴ I ett senare fall konstaterar CAS att detta även gäller den arbetsrättsliga lagstiftning som finns i landet.³⁵ Sveriges förhållningssätt, att låta arbetsmarknadens parter reglera marknaden själv, följer även inom idrotten.³⁶ Således finns det stort utrymme för idrottens aktörer att avtala om vad som skall gälla dem emellan. Lindholm menar dock att det är begränsat till att det överensstämmer med de avtal och regleringar som tillkommit högre upp i organisationen. I realiteten går det att likna vid kollektivavtalens hierarki, något som även gäller kollektivavtal inom idrotten.³⁷ Lindholm beskriver idrottsjuridik sammanfattningsvis som den yttersta ram idrottens aktörer har att förhålla sig till.³⁸

Vanligt förekommande inom idrotten för att lösa tvister är skiljeavtal, där skiljenämnder, ofta utsedda av idrottsorganisationerna, avgör fallen.³⁹ När man löser tvister genom ett skiljeförfarande krävs att man särskilt granskar skäligheten i skiljeavtalen menar Lindholm.⁴⁰ Detta främst med hänsyn till att omkostnaderna lätt kan bli omfattande, speciellt för svagare part. Däremot har ett principiellt uttalande ifrån AD gjort gällande att endast de ekonomiska förutsättningarna inte är tillräckligt för att göra en skiljeklausul oskäligen enligt 36 §

³⁰ Till exempel Riksidrottsförbundet, FIFA, UEFA, IIHF, SIF och så vidare.

³¹ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s.56 f.

³² Till exempel *Bosman-domen*. Mer om detta under avsnitt 3.

³³ Court of Arbitration for Sports, En internationell idrottslig skiljedomstol som de flesta idrotter erkänt och därmed lyder under.

³⁴ CAS 98/200, *AEK Athens*, punkt 156.

³⁵ CAS 2009/A/1909, *RCD Mallorca*, punkt. 31.

³⁶ Se generellt, Glavå, M. *Arbetsrätt*, 2011.

³⁷ 27 § MBL Se till exempel AD 1997 nr 45 där ett lokalt kollektivavtal visade sig vara ogiltigt då det stred emot det centrala kollektivavtalet.

³⁸ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s.58.

³⁹ Se t.ex. RF stadgar, 2013, 2 kap 8 §.

⁴⁰ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts juridik, s. 117.

Avtalslagen.⁴¹ En fördel av skiljeavtal skall också nämnas och är till exempel att det är ett skyndsamt förfarande samt att det hålls privat.⁴²

Vilken instans parterna skall vända sig till varierar beroende på vad det är för typ av ärende fallet rör. Vid bestraffningsärenden är det vanligtvis en nämnd utsedd av varje specialförbund som är första instans. Dopingnämnden hanterar till exempel dopingärenden som första instans.⁴³ Högsta organ är emellertid alltid RIN (Riksidrottsnämnden). Vid dopingföreteelser gäller dock ytterst WADA:s antidopingkod.⁴⁴

⁴¹ Se AD 1987 nr 165. De säger i och för sig att de inte vill göra gällande att det aldrig går att åberopa 36 § Avtalslagen vid skiljeklausuler. Det kan finnas tillfällen som är så pass särpräglade att det är möjligt. Se även 36 § Avtalslagen, en så kallad generalklausul som säger att avtal som är oskäligen ej kan göras gällande.

⁴² Backman, J. *Idrottsjuridisk rättsfallssamling*, 2006, KFS i Lund AB, s. 84.

⁴³ RF stadgar, 2013, 13 kap 6 §.

⁴⁴ World Anti-Doping Code (2009)

3 EU-rättens betydelse särskilt i samband med rörlighet inom EU

3.1 Tillämpbarhet

En fråga som är högst relevant är ifall EU-rätten har någon påverkan på anställningsskyddet för en elitidrottare. Vi måste först fastställa om EU-rättens fria rörlighet över huvud taget är tillämpbar. Idrott har ett eget, speciellt rättssystem som har jurisdiktion över sina utövare, med egna lagar och förordningar, avhängiga ifrån den vanliga rätten. Detta hindrar däremot ej, menar Blanpain, EU-rätten, och närmare EU-domstolen att även täcka idrottare.⁴⁵ Blanpain fortsätter och nämner ett flertal punkter idrottare alltid skall ta i beaktning, bland annat den fria rörligheten inom unionen, men även diskriminering och yttrandefrihet.⁴⁶

Just på grund av idrottens säregna art, har ett undantag ifrån EU-rätten, ett så kallat ”*Sporting exception*” diskuterats. Redan 1974, i domen *Walrave & Koch*⁴⁷ skriver EG-domstolen:

“...*the practice of sport is subject to community law only in so far as it constitutes an economic activity within the meaning of article 2 of the treaty.*”⁴⁸.

Således fann EG-domstolen att EG-rätten endast gällde då idrotten hade en koppling till ett så kallat ”economic interest” som stod att finna i artikel 2⁴⁹ i EEG-fördraget. Denna ståndpunkt har därefter förstärkts ett flertal gånger, bland annat i Europaparlamentets motion den 7 Mars 2007 om fotboll, där de på nytt erkänner specificiteten, men att den ekonomiska aspekten som medföljer professionell fotboll är föremål för rätten. De fortsätter däremot vidare och uttrycker en vilja av att i största möjliga mån låta fotbollen få styra sig självt och att undvika att domslut styr utvecklingen av sporten.⁵⁰ Lindholm menar att det kan vara problematiskt att skilja på vad som är ekonomisk verksamhet och vad som inte är det inom idrotten då de båda delarna ofta är nära knutna till varandra.⁵¹ Däremot har Kommissionen fastslagit att inga

⁴⁵ Blanpain, R. *The future of Sports in Europe*, 2008, Klüwer Law International, s 2.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ C-36/74, *Walrave & Koch*.

⁴⁸ C-36/74, *Walrave & Koch*, Punkt 4.

⁴⁹ Ett s.k. portalstadgande som numer ej existerar i dess förra form.

⁵⁰ Blanpain, R. *The future of Sports in Europe*, 2008, Klüwer Law International, s. 4.

⁵¹ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 207.

idrottsliga företeelser är automatiskt undantagna från fördragets tillämpningsområde, ehuru dess idrottsliga natur.⁵² Även Carlsson menar att det framförallt är amatöridrotten som omfattas av idrottens speciella roll, just på grund av de större klubbarnas intresse av att sätta de ekonomiska aspekterna kring idrotten i första rummet.⁵³

I ett flertal EU-domstolsfall har det bland annat fastställts att artikel 12 (nu artikel 10) om diskriminering på grund av nationalitet, artikel 39 (nu 45) påverkar idrotten, men även saker som fri rörlighet för tjänster och arbetstagare samt förbud emot att förhindra en ojuste konkurrens på marknaden.⁵⁴ Blanpain menar att sekundärrätten inte heller tas hänsyn till systematiskt, och att Idrottsvärlden tar till EU-domstolen som en sista utväg. Han menar att detta underbygger en slags rättsosäkerhet, då endast enstaka fall når EU-domstolen.⁵⁵ Fortsättningsvis måste spelaren i fråga kunna påvisa att denne omfattas av det fördrag de åberopar. I C-325/08 slår domstolen fast att idrottslig verksamhet omfattas av rätten till fri rörlighet för arbetstagare och tjänster så fort det tar form i förvärvsarbete för kompensation eller dylikt.⁵⁶ Således omfattas både professionella och halv-professionella idrottare i Sverige.

I domen *Deliège*⁵⁷ menade en judoutövare att denne var en professionell utövare då hon erhållit stipendier samt sponsoravtal, och då hon ej blev uttagen av det belgiska judolandslaget att delta i en internationell tävling i Paris ifrågasatte hon ifall detta var konformt med EU-rätten. Det visade sig att denna typ av ersättning visst kan ligga till grund för att omfattas av den fria rörligheten.⁵⁸

För att rätten till fri rörlighet skall vara tillämplig måste även idrottaren vara en arbetstagare i fördragets mening. Lyckligtvis kräver EU-rätten, att som med alla andra rättsliga begrepp, att de skall vara likformiga inom EU. Således borde Sveriges tolkning vara konform med EU:s.⁵⁹

Utöver de kriterier som listats krävs det även att utövaren aningen söker anställning i ett annat medlemsland eller erbjuder sina tjänster i ett annat land. Ergo, den fria rörligheten för arbetare och tjänster är ej tillämplig på endast interna förhållanden.⁶⁰

⁵² Kommissionen, *Vitbok om idrott*, KOM (2007) punkt 4.1: Idrottens särart.

⁵³ Carlsson, A. *Artiklar i idrottsjuridik*, 1999, institutionen för handelsrätt, s. 63 f.

⁵⁴ Blanpain, R. *The future of Sports in Europe*, 2008, Klüwer Law International, s. 4.

⁵⁵ Blanpain, R. *The future of Sports in Europe*, 2008, Klüwer Law International, s.5.

⁵⁶ C-325/08 *Bernard*, punkt 28.

⁵⁷ C-51/96 & C-191-97, *Deliège*.

⁵⁸ C-51/96 & C-191-97, *Deliège*, punkterna 51, 56-59.

⁵⁹ Se dock ovan (3.3.1 arbetstagarbegreppet), en viss skillnad finns.

Ett förbud emot all diskriminering av arbetstagare på grund av nationalitet i förhållande till lön och andra villkor rörande anställningen innefattas i rätten till fri rörlighet.⁶¹ I fallet *Bosman*⁶² exemplifieras detta. En belgisk fotbollsspelare accepterade ett erbjudande ifrån en fransk klubb efter att hans kontrakt gått ut med sin belgiska klubb. UEFA (United European football Associations) hade ställt upp en regel som innebar att man som fotbollsklubb i den högsta inhemska ligan endast fick ha tre utländska spelare i klubben samt ytterligare två om dessa spelat i klubben ett visst antal säsonger. Detta omöjliggjorde spelarens övergång, men visade sig likväl vara diskriminering. Domstolen använde sig främst utav *proportionalitetsprincipen*⁶³ vid bedömningen, det vill säga att åtgärden är *lämplig* och *nödvändig* för att uppnå dess legitima syfte. Domstolen fann att upprätthålla ”idrottslig jämvikt” i och för sig var ett berättigat syfte för att de fria rörligheterna skall begränsas (lämplighet), men att den så kallade 3+2 regeln i detta fall inte bidrog till att upprätthålla en jämvikt (nödvändighet).⁶⁴ EU-domstolen använder sig främst av proportionalitetsprincipen vid idrottsliga mål, men har enligt Lindholm en mindre benägenhet att anpassa principen för idrottens speciella natur.⁶⁵

3.2 Rätt att föra talan

Det är fastslaget i praxis att fördragsartiklar erhåller en ”direkt effekt”, med andra ord uttryckt att en enskild har rätt att åberopa fördragsartiklar gentemot staten.⁶⁶ I och med att RiF (Riksidrottsförbundet) fördelar statliga medel inom idrottsrörelsen, kan de ses som en del av staten i en strikt EU-rättslig bemärkelse⁶⁷. Detta innebär därför att enskild kan ställa Riksidrottsförbundet till svars inför domstol, skulle det bli nödvändigt. I *Walrave & Koch* konstaterade EU-domstolen att de fria rörligheterna skulle äventyras om det genom att ingå en privaträttslig sammanslutning gick att neutralisera kraven genom att sätta upp egna regler.⁶⁸

⁶⁰ C-51/96 & C-191-97, *Deliège*, punkt 51.

⁶¹ Artikel 45.2 FEUF.

⁶² C-415/93 *Bosman*.

⁶³ C-415/93 *Bosman*, punkt 104.

⁶⁴ C-415/93 *Bosman*, punkterna 107, 135.

⁶⁵ Lindholm, J. *Idrottsjuridik 2014*. Norstedts Juridik. s. 214.

⁶⁶ Se till exempel Mål 8/74 *Dassonville* punkt 5.

⁶⁷ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 203-204.

⁶⁸ , Mål 36/74, *Walrave & Koch v. Association Union cycliste internationale* [1974] ECR 1405 punkt 2,17-18.

Lindholm diskuterar huruvida enskild kan åberopa rättigheterna gentemot ett privat rättssubjekt som inte reglerar marknaden likt ovan. Han nämner fallet *Angonese* där rätten slog fast att en arbetssökande har möjlighet att åberopa rätten till fri rörlighet för arbetstagare gentemot en privat, möjlig arbetsgivare när arbetstagaren blivit utsatt för direkt diskriminering på grund av nationalitet.⁶⁹ Lindholm menar vidare att det däremot är tveksamt om samma sak kan sägas om någon annan punkt i förhållande till en part som ej ”kollektivt reglerar marknaden”.⁷⁰

⁶⁹ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 205.

⁷⁰ *Ibid.*

4 Anställningens ingående och former

4.1 Arbetstagarbegreppet – arbetstagare eller uppdragstagare?

Arbetstagarbegreppet beskrivs av Adlercreutz som en ”rättsteknisk kategori, som visserligen refererar till ett allmänt föreställningsinnehåll men vars gränser närmare preciseras i lag och rättspraxis.”⁷¹ Henning menar att termen har en fundamental betydelse vid bedömningen av anställningens gränser och i förlängningen för anställningsformsreglers användningsområde och genomslagskraft.⁷² I förhållande till anställning är arbetstagarbegreppet ett rättsfaktum som avgör vilka lagar och regler som är applicerbara. För att en anställning skall föreligga måste ett avtal ha slutits där någon *frivilligt* åtagit sig att utföra arbete för annans räkning mot ersättning. Detta är de enda krav som ställs. Det finns med andra ord inte krav på skriftlighet, som det till exempel gör för ett kollektivavtal.⁷³ Frivilligheten är ett kriterium, och därför omfattas inte personer som utsätts för ett offentlighetsrättsligt tvång, till exempel så som värnplikten var utformad förr.⁷⁴ Det skall även nämnas att Lunning anser att det sker en relativt extensiv rättstolkning av begreppet, och i tveksamma fall tenderar utfallet att bli att det föreligger ett anställningsförhållande.⁷⁵

För att utröna vad som anses vara en arbetstagare respektive uppdragstagare görs en samlad bedömning av en rad faktorer. Det första frågan som måste ställas är ifall ett anställningsförhållande råder. I ett arbetsdomstolsfall ifrån 1989 belyses de avvägningar är av vikt. Om parterna kommer överens om ett uppdragsavtal betyder inte det per automatik att det är ett sådant. Det är istället hur avtalsförhållandet utvecklats som är av vikt.⁷⁶ Är arbetet utfört i arbetsgivarens lokaler, är det arbetsgivarens utrustning som använts, har personen huvudsakligen arbetat för samma arbetsgivare, samt är ersättningen utgiven i förhållande till en viss tidsenhet. Är dessa påståenden sanna är det med största sannolikhet ett anställningsavtal.^{77,78} Det motsatta gäller för ett uppdragsavtal.⁷⁹ Även vem som leder och fördelar arbetet har varit en central pelare i bedömningen.

⁷¹ Adlercreutz, A, *Arbetstagarbegreppet*, 1964, s. 15 ff.

⁷² Henning, A. *Tidsbegränsad anställning*, 1984, Juridiska föreningen i Lund, s.156.

⁷³ Jämför 4 § LAS och 23 § MBL.

⁷⁴ Lunning, L, *Anställningsskydd*, nionde upplagan, 2006, Norstedts Juridik, s. 20.

⁷⁵ Lunning, L, *Anställningsskydd*, nionde upplagan, 2006, Norstedts Juridik, s. 25.

⁷⁶ Se t.ex. AD 1989 nr 31

⁷⁷ AD 1989 nr 91.

⁷⁸ Jämför även DS 2002:56 generellt, men framför allt s. 116-117.

Tar vi en lagidrottare som exempel, är denne under arbetsgivarens ledning, hen använder arbetsgivarens utrustning, utför arbetet hos arbetsgivaren (Om än kan det tänkas att individuell träning sker annorstädes) samt får en fast ersättning⁸⁰. Det borde alltså vara tämligen säkert att en lagidrottare är arbetstagare. Däremot för individuella idrotter borde huvudregeln vara det motsatta. De kan mycket väl vara bundna under en längre tid, men det är vanligt att de själva råder över sin egen tid, plats och omfattningen av sitt idrottande.⁸¹

Lindholm ställer sig först frågan ifall en idrottsutövare kan vara arbetstagare, men det har visat sig efter *Benny-Westblom* domen 1985 att det är möjligt.⁸² Lindholm menar sedan att det idag inte råder några tvivel att elitidrottare idag ses som anställda.⁸³ FIFA (*Fédération Internationale de Football Association*) gör gränsdragningen vid när en spelares ersättning överstiger spelarens kostnader för utövandet.⁸⁴

Således bör en elitidrottare åtnjuta samma rättigheter som en arbetstagare inom andra sektorer av arbetsmarknaden. Samma tvingande regler gäller för alla. Det är i de semi- och dispositiva reglerna som det kan göras undantag, och det är där, menar Lindholm, vi finner det speciella för idrottare.⁸⁵ Kollektivavtal inom idrottsvärlden i Sverige är ett relativt nytt fenomen.⁸⁶ Däremot tror Lindholm att vi rör oss emot att allt fler kollektivavtal blir till. Detta för att anpassa parternas rättigheter och skyldigheter i förhållande till idrottens speciella natur.⁸⁷

Precis som inom andra sektorer av arbetsmarknaden kompletteras kollektivavtal med anställningsavtalet. Inom idrotten är det däremot väldigt vanligt med normerande standardavtal, menar Lindholm.⁸⁸ Till exempel inom fotbollen måste en professionell spelare ingå ett standardiserat spelaravtal som står att finna i SvFF:s (Svenska fotbollsförbundet) Representationsbestämmelser för 2014 för att få lov att representera klubbens A-lag.⁸⁹ Vanligtvis ingår även spelaren ett separat ersättningsavtal som varierar stort ifrån klubb till

⁷⁹ Se Glavå, M *Arbetsrätt*, 2011, Studentlitteratur, s.113 för en utförlig tabell. Se även Adlercreutz, A. *Arbetstagarbegreppet*, nionde upplagan, S.123 ff.

⁸⁰ Det är inte ovanligt att de utöver sin fasta ersättning erhåller andra, prestationsbaserade ersättningar.

⁸¹ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 144.

⁸² RÅ 1985 1:39.

⁸³ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 142.

⁸⁴ FIFA, Regulations on the Status and Transfer of Players, 2014, art 2.

⁸⁵ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 144.

⁸⁶ Jämför Viklund, L. *Kollektivavtal inom fotbollen*, Svensk idrottsjuridisk skriftserie nr 4, 1999.

⁸⁷ Lindholm J, *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, S. 144.

⁸⁸ Ibid. Sid. 145.

⁸⁹ http://angermanland.svenskfotboll.se/ImageVault/Images/id_89218/scope_0/ImageVaultHandler.aspx (2014-11-11) 2 kap 15 §.

klubb. De enda krav som ställs är att det ska ange när ersättningen betalas ut, samt att det ej automatiskt får förlängas ifall avtalet ej sägs upp.⁹⁰

Någonting som komplicerar saken ytterligare juridiskt, är när föreningar hyr in spelare ifrån bemanningsföretag. Regeringsrätten har prövat frågan när en ishockeyförening valde att hyra in tre stycken utländska spelare som hade anställningsavtal med bemanningsföretaget, men även avtal med ishockeyklubben. De fann att, i och med ishockeyklubben hade direkt ansvar för det sociala och ekonomiska ansvaret för spelarna, samt att de åtnjöt det direkta resultatet av spelarnas prestation, var att betrakta som arbetstagare.⁹¹

4.2 Anställningen

Anställning gäller tills vidare om ej annat anges.⁹² Detta är som bekant huvudregeln inom arbetsrätten. Råder oklarhet åligger det parten som påstår att det inte föreligger en tillsvidareanställning att påvisa detta.⁹³ Alternativet till huvudregeln är visstidsanställningen. Detta är av uppenbart intresse inom idrottsvärlden, och det är även normen, menar Lindholm.⁹⁴ För visstidsanställningar gäller att de maximalt får sträcka sig till två år. Skulle den sträcka sig längre kommer anställningen automatiskt övergå till en tillsvidareanställning.⁹⁵ Paragrafen är dock semidispositiv enligt 2 § 3 st. LAS, och undantag får lov att göras genom kollektivavtal på central nivå. Detta är ett faktum i både fotbollen och ishockeyn. I det senare avtalet står det att anställning är tidsbegränsad och gäller normalt för ett eller två år i taget, men längre eller kortare tid kan träffas mellan arbetsgivare och spelare.⁹⁶ Dock avgör SIF den längst tillåtna längden i sina tävlingsbestämmelser.⁹⁷ Vidare har de även så kallade ”rookie-kontrakt” som reglerar kontrakt för spelare mellan 18-21 år.⁹⁸

Vid en längre visstidsanställning medföljer både för- och nackdelar för en arbetsgivare. Efter *Bosman-domen*⁹⁹ ifrån 1995 har det blivit svårt för klubbar att få ersättning för spelare vars

⁹⁰ <http://www.spelarforeningen.com/avtal/spelaravtal/> (2014-11-13)

⁹¹ RÅ 2001 ref 50.

⁹² 4 § Lag (1982:80) om Anställningsskydd.

⁹³ 4 § 1 st. Lag (1982:80) om Anställningsskydd.

⁹⁴ Lindholm, J. *Idrottsjuridik* 2014, Norstedts Juridik, s. 149.

⁹⁵ 5 § Lag (1982:80) om Anställningsskydd

⁹⁶ *Allmänna anställningsvillkor för Ishockeyspelare i SHL*, 2 § Mom 1

http://www.unionen.se/sites/default/files/3237_avtalsuppgorelsen_2013-2017.pdf (2014-11-11)

⁹⁷ 1, 3 eller 5 år. SIF tävlingsbestämmelser (2013/2014) 4 kap. 2 §.

⁹⁸ *Allmänna anställningsvillkor för Ishockeyspelare i SHL*, 2 § Mom 1

http://www.unionen.se/sites/default/files/3237_avtalsuppgorelsen_2013-2017.pdf

⁹⁹ se avsnitt 3 om EU-rätten ovan.

kontraktstid löpt ut. Detta ger rimligtvis klubbarna ett incitament att teckna längre avtal. Samtidigt är det ett ekonomiskt risktagande att binda en spelare en längre tid då de inte kan bryta anställningsförhållandet hur som helst.¹⁰⁰

Vad som rättsligt anses vara en skälig maximal längd på visstidsanställningen varierar ifrån idrott till idrott. I en AD-dom ifrån 1988 är det fråga om en basketspelare har ingått en provanställning på en månad eller en visstidsanställning på ett år. Bevisbördan för att det var en provanställning låg förvisso på arbetsgivaren, men rätten fann även att det ansågs orimligt att spelaren blivit anställd på viss tid i ett år, då normalförfarandet var sju månader inom basketen.¹⁰¹ Detta går att jämföra med fotbollen, där de avtalat om en övre gräns på fem år.¹⁰²

Sammanfattningsvis går det att konstatera att det är vanligast med arbetstagare inom lagidrotter och uppdragstagare inom individuella idrotter. Oavsett är det visstidsanställningen som är dominerande. Ishockeyn och Fotbollen har dessutom kringgått lagen genom kollektivavtal, för att möjliggöra en visstidsanställning som sträcker sig längre än två år.

¹⁰⁰ Se avsnitt 6 nedan om anställningens upphörande.

¹⁰¹ AD 1988 nr 143.

¹⁰² Unionen, *Kollektivavtal för fotbollsspelare*, 2012

5 Anställningens innehåll

5.1 Arbetskyldighet

I Sverige råder 29/29-principen. Principen innebär att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet hur denne vill, medan arbetstagaren har en skyldighet att utföra arbete för vilket arbetsgivaren skall utge ersättning. Arbetstagaren är skyldig att utföra allt arbete som står inom arbetsgivarens *naturliga verksamhetsområde* och sånt som kan anses falla inom arbetstagarens *allmänna yrkeskvalifikationer*.¹⁰³ Regeln i sig är inte svårförstådd, men Lindholm pekar på att det kan vara svårt att definiera vad som gäller i en idrottslig kontext.¹⁰⁴ För att få reda på vad som gäller i varje specifikt fall måste det individuella avtalet granskas.¹⁰⁵

I Fotbollsavtalet moment 3.3.1 går det att finna att arbetstagaren skall medverka i ”... all fotbollsverksamhet inom anställningen som arbetsgivaren ålägger spelaren.” samt utföra ”... de övriga arbetsuppgifter som arbetsgivaren ålägger spelaren som har direkt anknytning till spelarens anställning.”¹⁰⁶ Detta är relativt intetsägande, men det säger desto mer ifall vi tolkar det utifrån anställningsavtalet för fotbollsspelare. I avtalet förbinder sig spelaren att ”...medverka i Föreningens verksamhet i fråga om bl.a. matcher, träningar och sammankomster i enlighet med Föreningens och överordnades organisations stadgar och övriga bestämmelser.”¹⁰⁷ Klart är i alla fall att all form av utövande av idrotten är givet, men man kan även tänka sig att diverse representationsuppdrag faller inom ramarna för arbetskyldigheten.

I både Ishockey- och Fotbollsavtalet har arbetstidslagen ersatts i sin helhet.¹⁰⁸ Däremot skall 2003/88/EG tillämpas i förhållande till dygnsvila, raster, veckovila med mera. Intressant i förhållande till arbetstidens förläggning är att det i Ishockeyavtalet anges att det är arbetsgivaren som bestämmer arbetstiderna. I fotbollsavtalet, förutom att det sägs att arbetsgivaren förlägger arbetstiden, hänvisas det till Punkt 9 i avtalet avseende

¹⁰³ AD 1929 nr 29

¹⁰⁴ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s.151

¹⁰⁵ Glavå, M. *Arbetsrätt*, 2011 Studentlitteratur s.671-673. Se även Rönmar, M *Arbetsgivarens arbetsledningsrätt*, 2000, för en vidare överblick.

¹⁰⁶ Motsvarande bestämmelse går även att finna i Ishockeyavtalet 3 § 2 mom.

¹⁰⁷ SFS spelaravtal Svff, 2009.

¹⁰⁸ Fotbollsavtalet: Punkt 6, Ishockeyavtalet: 5 §.

medbestämmande.¹⁰⁹ Där behandlas de punkter som avtalats bort i MBL, såsom förhandlingsskyldighet samt information om arbetsmiljön, av ett spelarråd.

Huvudsaken med anställningsförhållandet för den idrottsutövande är den ekonomiska ersättning denne erhåller för sitt arbete. Lönen är ofta helt individuell och fri att bestämma över,¹¹⁰ någonting som ytterst sällan eller aldrig förekommer inom andra sektorer av arbetsmarknaden.¹¹¹ Den enda avvikelser som står att finna är en minimilön för spelare mellan 18-21 år inom Ishockeyavtalet.¹¹² Utöver detta, menar Lindholm, gäller huvudregeln att idrottande arbetstagare erhåller samma rättigheter som andra arbetstagare.¹¹³ Däremot finns det områden som är icke-dispositiva där idrottare inte förväntas åberopa sina rättigheter fullt ut, exempelvis rätten till föräldraledighet.

Öhman menar att i och med att normen för en anställning inom idrotten är en visstidsanställning ger det en rad oförutsedda konsekvenser. Bland annat menar han att idrottsutövaren har möjlighet att missköta sig i en långt högre grad än en annan arbetstagare. Försummelse av både matchförberedelser och misskötsel av träningen, så länge den inte missköts i en allt för hög grad, borde vara acceptabelt.¹¹⁴

Ur klubben synvinkel är det inte önskvärt att en spelare tar ut föräldraledighet mitt under en säsong, något som en spelare egentligen har rätt till bland annat enligt Föräldraledighetslagen (1995:584). Följden blir att spelaren förlägger sin ledighet på andra tider.¹¹⁵ Även arbetsmiljölagen kan svårligen tillämpas fullt ut, då utövare ofta får utstå både verbala och fysiska påfrestningar som följer med elitidrotten och dess offentliga natur.¹¹⁶

¹⁰⁹ Unionen, *Kollektivavtal för fotbollsspelare*, 2012, punkt 9. De väljer att ersätta 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket samt 38-40 §§ i Lag (1976:589) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

¹¹⁰ Unionen, *Kollektivavtal för fotbollsspelare*, 2012, punkt 4; Unionen, *Allmänna anställningsvillkor för ishockeyspelare i SHL*, 2013, 4 §.

¹¹¹ Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*. Svensk Idrottsjuridisk artikelsamling, 2002. s. 337.

¹¹² Unionen, *Allmänna anställningsvillkor för ishockeyspelare i SHL*, 2013, 2 § mom 1:1, så kallade "rookie-kontrakt".

¹¹³ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 154.

¹¹⁴ Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*. Svensk Idrottsjuridisk artikelsamling, 2002. s.340 f. Se avsnitt 4. Anställningens upphörande.

¹¹⁵ Delis & Söderberg, *Konstruktionen av spelaravtal inom svensk elitishockey sett ur ett avtalsrättsligt perspektiv*, 2007, Svensk Idrottsjuridisk förenings artikelsamling, s.83.

¹¹⁶ Backman, J. *Domarens arbetsmiljö*, Svenskt idrottsjuridisk förenings artikelsamling, 2006, s. 15.

Säkerhetsaspekterna i många idrotter ter sig vara mycket annorlunda än i andra delar av arbetsmarknaden. Företeelser inom flertalet idrotter skulle kunna klassas som misshandel utanför idrottens rum, och i praktiken gäller också de straffrättsliga reglerna för idrottare. Av intresse är dock bestämmelserna i Brottsbalken om ansvarsbefriande vid samtycke.¹¹⁷ Vid samtycke kan en gärning endast vara brottslig ifall gärningen ej står i proportion till den skada, kränkning och fara den medför. I propositionen till införandet konstaterades det att inom idrotten är en högre tröskel satt just på grund av samtycket.¹¹⁸ Inom kampsporter är uppsåtlig misshandel till och med ett centralt moment av utövande. Regeringen säger vidare att de regler som är uppsatta inom idrotten bör ses som säkerhetsföreskrifter, och följer utövarna dessa kan man utgå ifrån att man inte kan fällas till ansvar för brott. Det kan till och med vara så att även om en utövare gått utanför gränsen av vad som är tillåtet, att denne ändå ej är straffansvarig då motståndaren är väl införstådd med skaderisken.¹¹⁹ (Professionell boxning var för övrigt den enda idrott som var förbjuden enligt lag i Sverige.¹²⁰ Den är dock sedan 2007 upphävd, och Lag (2006:1006) om tillståndsplikt för vissa kampsportsmatcher har i viss mån ersatt.)

5.2 Disciplinära påföljder i förhållande till arbetskyldigheten

Disciplinåtgärder är inte ovanligt förekommande inom idrottsvärlden, däremot skiljer den sig mycket ifrån andra yrken i förhållande till behov, reglering och innebörd.¹²¹ De normala disciplinära åtgärderna är avstängning eller böter.¹²² Det finns ingen allmän rättighet för arbetstagaren att utföra sina arbetsuppgifter. Däremot har arbetstagaren rätt, att i egenskap av medlem i föreningen, delta i idrottsföreningens verksamhet. Därför torde det föreligga goda skäl för att en avstängning ifrån träning skall vara lovlig.¹²³ Om inte, har bland annat AD gjort gällande att en utestängning ifrån arbetsplatsen (träningsanläggningen) är att likställa med ett avsked.¹²⁴

¹¹⁷ 27 kap. 7 § BrB.

¹¹⁸ Prop. 1993/94:130 s 40-f. Beakta även den romerskrättsliga termen *Volenti non fit iniuria*, ingen orätt begås gentemot den som samtycker.

¹¹⁹ Prop. 1993/94:130 s 40-f.

¹²⁰ Lag (1969:612) Om förbud mot professionell boxning.

¹²¹ Halila, *disciplinära åtgärder mot professionella idrottare*, 2000, s. 37.

¹²² Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, Norstedts Juridik, 2014, s. 121 – ff.

¹²³ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, Norstedts Juridik, 2014, s. 152.

¹²⁴ AD 2014 nr 13.

Rätten till ersättning under avstängning varierar från idrott till idrott. Inom Ishockeyn är man av uppfattningen att spelaren rimligen har rätt till ersättning även när spelaren är avstängd, åtminstone en avstängning av den mildare graden.¹²⁵ För att undvika att vägra betala ut lön, har de istället infört en bötessumma som korrelerar med längden av avstängningen.¹²⁶ Lindholm ställer sig tvekan till om detta är ett lämpligt förfarande, men håller ändå med om att det är mer lämpligt än en indragen lön.¹²⁷ Rent arbetsrättsligt går det inte, så länge arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande, att vägra löneutbetalning.¹²⁸ Arbetsgivaren kan hävda att arbetstagaren på grund av avstängningen ej är till förfogande. Men i och med att en spelares arbetskyldighet i anställningsavtalet är vidsträckt och inkluderande¹²⁹, menar Lindholm att det förutsätter att arbetsgivaren gjort gällande att avstängningen gäller samtliga uppgifter spelaren faktiskt kan utföra.¹³⁰

¹²⁵ <http://www.shl.se/artikel/40591/> (2014-11-13).

¹²⁶ <http://www.shl.se/artikel/40591/> (2014-11-13).

¹²⁷ Lindholm, *J Idrottsjuridik*, Norstedts Juridik, 2014, s. 156.

¹²⁸ T.ex AD 1988 nr 78.

¹²⁹ Se t.ex. Punkt 2.1, SFS Spelaravtal SvFF, 2009.

¹³⁰ Lindholm, *J Idrottsjuridik*, Norstedts Juridik, 2014, s. 156.

6. Anställningens upphörande

6.1 Upphörandeformer och orsaker

Det finns flera sätt på vilka en anställning kan upphöra,¹³¹ men i AD 1976 nr 52 konstaterades det emellertid att för att kunna säga upp en tidsbegränsad anställning i förtid, krävs ”extraordinära omständigheter”, förutsatt att parterna ej avtalat om att möjliggöra en tidig uppsägning - något som sällan förekommer i idrottsvärlden. Huvudregeln är således att en tidsbegränsad anställning normalt ej kan sägas upp i förtid.¹³² I praktiken innebär det att en elitidrottsutövares avtal endast kan brytas genom avsked eller samtycke.¹³³ Det finns ett krav på att arbetstagaren grovt skall ha åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren, för att avsked skall komma på fråga.¹³⁴ Kravet är tvingande, och parterna kan ej förhandla om vad som skall gälla som avskedsgrundande avtalsbrott. Däremot kan det förekomma avtalsvillkor som reglerar parternas rätt att häva avtalet.¹³⁵

Öhman argumenterar för att en uppsägning på grund av arbetsbrist för en visstidsanställd idrottare är omöjlig på grund av tidigare nämnda bestämmelser.¹³⁶ Lindholm menar att detta faktum är problematiskt då idrottsklubbers ekonomiska förutsättningar är starkt sammankopplade med deras resultat.^{137, 138}

Frågan om avsked exemplifieras i AD 2014 nr 13, där en ishockeyspelare ej längre är välkommen tillbaka till träning efter en kortare tids semester. Detta på grund av att klubben relegerats ur högsta divisionen, hamnat i en sämre ekonomisk situation, och förgäves försökt omförhandla spelarens kontrakt till en mer passande lönesumma. Klubben menade att det var otvivelaktigt att avtalet endast gällde den högre divisionen, framför allt på grund av den höga lönenivån men även sett till hur avtalet var formulerat.¹³⁹ AD gjorde bedömningen att avtalet nog var menat för spel i den högsta ligan, men gjorde klart att det likväl inte innebar att

¹³¹ Då tillsvidareanställningen i princip inte existerar för idrottsutövare väljer jag att bortse från detta i denna del. Se vidare avsnitt 2, Anställningens ingående.

¹³² Glavå, M. *Arbetsrätt*, 2011 Studentlitteratur, s. 276 ff.

¹³³ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 157.

¹³⁴ 18 § 1 st. Lag (1982:80) om anställningsskydd.

¹³⁵ Se Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 159. Se även SFS spelaravtal, 2009, punkt 8.1. 1 st.

¹³⁶ Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*. Svensk Idrottsjuridisk artikelsamling, 2002. s.341. Frågan är emellertid inte glasklar. Se Lunning, *Anställningsskydd*, . S.190 f.

¹³⁷ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 158.

¹³⁸ Samtidigt är det av intresse för klubbarna att alltid ha en spelare kontrakterad med tanke på en eventuell spelarförsäljning. Se vidare avsnitt 6.1.3

¹³⁹ Avtalets rubrik innefattade ”spelare i elitserien” Se AD 2014 nr 13.

anställningen innehöll ett villkor som lät parterna bryta avtalet, främst på grund av att det ej reglerade vad som skulle ske när föreningen inte spelade i den högsta ligan längre.

Det finns även fall där arbetstagaren vill bryta anställningsförhållandet, och omvänt gäller de hårda kraven för avtalets upphörande för arbetstagaren också, som blir bunden till en större grad av en visstidsanställning jämfört med en tillsvidareanställning.¹⁴⁰ I regel kan arbetstagaren inte frångå anställningen på egen hand, om inte det har skett ett väsentligt avtalsbrott från arbetsgivarens sida.¹⁴¹ Orsakerna kan typiskt sett vara ett flertal saker. I CAS, som är en skiljedomstol oberoende av någon idrottsförening som erbjuder medling samt skiljeförfarande inom idrottsjuridiska tvister, har meddelat flertalet intressanta domar inom idrotten.¹⁴² Det har visat sig att underlåtenhet att utbetala lön är ett sådant skäl som är ett väsentligt avtalsbrott.¹⁴³ Lydelsen i fotbollspelarnas spelaravtal överensstämmer i princip med vad som sägs i LAS vad gäller arbetstagarens rätt att bryta kontraktet, men den utvidgade betydelsen i förhållande till lag för arbetsgivaren är ogiltig i den mån den går utöver LAS.¹⁴⁴

Om att inte inneha en utövarlicens är avskedsgrundande för en idrottsutövare eller ej finns det ingen praxis kring. Spelaravtalet i fotboll säger som bekant att spelaren har en skyldighet att delta i match och träning.¹⁴⁵ Det tidigare blir omöjligt utan en licens. Det säger vidare att om en spelare inte kan råda över omständigheterna som gör att han ej kan delta, har han heller ingen skyldighet att delta. Detta borde även rimligtvis betyda att om det inte är utövarens fel att denne inte får behålla sin licens kan inte anställningen upphöra endast på grund av att en spelare ej innehar en licens.¹⁴⁶

LAS är endast tvingande i den mån den kränker arbetstagarnas rättigheter. Avvikelser till arbetstagares fördel är därför acceptabelt.¹⁴⁷ Ett exempel hittar vi i fotbollen, där rätten till

¹⁴⁰ Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*. Svensk Idrottsjuridisk artikelsamling, 2002. s.341.

¹⁴¹ Se ovan.

¹⁴² Court of Arbitration for Sports <http://www.tas-cas.org/en/20questions.asp/4-3-215-1010-4-1-1/5-0-1010-13-0-0/> (2014-11-12) Deras beslut har samma verkställighet som en vanlig domstol, förutsatt att båda parter skriftligen godtycker till detta. Inom fotbollen har t.ex. FIFA erkänt dem sedan 2004 (TAS bulletin nr 1 2011 s. 3.)

¹⁴³ Se t.ex. CAS 2006/A/1180, *Ribéry*. Punkt 8.4.1

¹⁴⁴ Jämför Lag (1982:80) om anställningsskydd, 18 §: ”Grovt åsidosättande”. Med SFS spelaravtal, 2009, punkt 8.1 1 stycket: ”Väsentligt åsidosättande”.

¹⁴⁵ Se ovan avsnitt 5.1.

¹⁴⁶ Ingenting säger dock att en spelare begått en överträdelse som är så grov att både licensen dras in och saklig grund för avsked föreligger.

¹⁴⁷ Lag (1982:80) om anställningsskydd, 2 § 2 st.

avtalshävning finns ifall spelaren deltagit i färre än en tiondel av representationslagets matcher.¹⁴⁸

6.1.1 Doping och avskedsgrund

Doping är när en idrottsutövare på något sätt intar prestationshöjande preparat som ej är tillåtna. Högsta internationella tillsynsorgan är WADA (World Anti-Doping Agency). WADA bildades 1999 efter att trycket ökat på att få bukt med dopingproblemen inom idrotten.¹⁴⁹ WADC, World Anti-Doping Code är det grundläggande dokumentet i koordineringen av dopingstadgar, och ska enligt WADA ligga till grund för det världsomfattande dopingarbetet.¹⁵⁰ WADC fungerar som ett styrdokument, och säger bland annat att en nationell antidopingorganisation,¹⁵¹ skall inrättas i respektive land.¹⁵² Det är Riksidrottsstyrelsens föreskrifter som reglerar hur dopingkontroller skall genomföras. Till exempel kan man vara skyldig att lämna blod-, urin- eller vävnadsprov.¹⁵³ Utöver detta kan utövaren vara tvungen att lämna en så kallad vistelserapport, där utövaren avlägger var han är och kommer att befinna sig den närmsta tiden.¹⁵⁴ Underlåtelse att lämna prov kan bli ett bestraffningsärende,¹⁵⁵ likväl som ett positivt provsvar samt en rad andra förseelser.¹⁵⁶

Det individuella spelaravtalet säger att en förening har rätt att bryta kontraktet med en spelare som blir fälld för doping.¹⁵⁷ En dopingförseelse kan förvisso vara avskedsgrundande i praktiken, men rättsligt har man ingen möjlighet att reglera vad som är en avskedsgrundande förseelse eller inte i ett kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal, då 18 § LAS är tvingande. Lindholm menar att man i stället får ta varje fall för sig.¹⁵⁸ Generellt har idrottare ett strikt ansvar för dopingförseelser, men därför, menar Lindholm, kan det även finnas fall

¹⁴⁸ SvFF:s Representationsbestämmelser, 2014, 2 kap. 16 § 2 st; FIFA, Regulations on the status and transfer of players, 2014, punkt 15. Observera att det är *faktiskt speltid* som gäller.

¹⁴⁹ Tarasti, L. *Juridiska svårigheter att få till stånd en global antidopingkod*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7, 2002, s. 319.

¹⁵⁰ World Anti-Doping Code 2009. Se <https://wada-main-prod.s3.amazonaws.com/resources/files/WADA-Revised-2014-Prohibited-List-EN.PDF> (2014-11-25). Även Tarasti, L. *Juridiska svårigheter att få till stånd en global antidopingkod*, Idrottsjuridisk skriftserie nr. 7, 2002, s. 320 ff.

¹⁵¹ En så kallad NADO, i Sveriges fall Dopingkommissionen. Det skall dock tilläggas att Dopingnämnden är det organ som beslutar om bestraffning som tidigare nämnts. Se avsnitt 2.2.1

¹⁵² WADC 2009, 20.5 §.

¹⁵³ RF, Föreskrifter för dopingkontroll, 2009. Punkt 1.4.

¹⁵⁴ RF, Föreskrift för vistelserapportering, 2004. Punkt 1.1.

¹⁵⁵ RF, Idrottens antidopingreglemente, 2011, punkt 8.

¹⁵⁶ RF, Idrottens antidopingreglemente, 2011. Punkt 2.3, Punkt 2 generellt.

¹⁵⁷ SFS Spelaravtal SvFF, 2009, punkt 8.1 1 st.

¹⁵⁸ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014. Norstedts Juridik, s. 160.

där doping inte kan ses som avskedsgrundande. Ett scenario där utövaren varken agerat uppsåtligt eller vårdslöst borde kunna vara ett sådant.¹⁵⁹

6.1.2 Misskötsamhet som avskedsgrund

Våldsbrott på arbetsplatsen kan i princip alltid ses som laga grund till avsked, särskilt ifall det är våld eller hot riktade emot person i arbetsledande ställning.¹⁶⁰ Även våld emot arbetskamrat utanför arbetstid ses i regel som avskedsgrundande. AD menar att personen i fråga inte kan kvarstå i tjänst, då gärningen typiskt sett har gjorts för att störa förhållandena på arbetsplatsen, samt att det försvårar möjligheten för den utsatte att kvarbli i anställningen.¹⁶¹ När det gäller våldsbrott utanför tjänsten, kan även detta utgöra grund för avsked. Men bara i den mån det också allvarligt skadar förtroendet eller gör arbetstagaren olämplig för sin tjänst.¹⁶²

Det ovan sagda torde även gälla idrottare. Verkligheten ser dock ofta annorlunda ut. Diskussionen om när en klubb får lov att avskeda efter våldsbrott är ständigt pågående. Stefan Alfvén, advokat och tidigare elitfotbollsspelare menar att det är vanligt förekommande att idrottare blir avskedade trots att våldsbrottet inte har ett samband med tjänsten på det sätt som beskrivits ovan.¹⁶³ Två basketspelare i Visby Ladies blev till och med avskedade innan en dom utgått, detta på grund av att de inte representerat klubben på ett vettigt sätt.¹⁶⁴ Yannick Bapupa blev dömd till fängelse på grund av våldtäkt, under den tid han hade kontrakt med Kalmar FF. Kalmar valde att avskeda Bapupa när domen vunnit laga kraft.¹⁶⁵ Ett fängelsestraff, och därmed en omöjliggörning av att fullfölja ens arbetsskyldighet, behöver inte vara grund för uppsägning eller avsked.¹⁶⁶ AD gör en bedömning med hänsyn efter hur arbetstagaren skött sina uppgifter, samt svårigheten att skaffa en ersättare.¹⁶⁷ Det finns exempel på arbetstagare med längre straff än Bapupa som kvarstått i anställning.¹⁶⁸ Det finns ingen rådande praxis kring avsked på grund av längre fängelsestraff, men det hade, i min mening, varit svårt för arbetstagarsidan att vinna ett sådant mål. Det är viktigt att ha i åtanke att idrottare är offentliga personer som ofta målas upp som förebilder. Straff som kan anses

¹⁵⁹ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 160.

¹⁶⁰ Glavå, M. *Arbetsrätt*, 2011, s. 498 f.

¹⁶¹ AD 1992 nr 86.

¹⁶² Glavå, M. *Arbetsrätt*, 2011, s. 499 f.

¹⁶³ Se till exempel TT: Klubbars straff är ofta olagliga, publicerad 2012-11-25 i Sydsvenskans webbtidning.

¹⁶⁴ Nilsson, Ola, *Festen i Visby gjorde alla till förlorare*, publicerad 2012-03-11 i DN sport.

¹⁶⁵ <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=86&artikel=3627699> (2014-12-11)

¹⁶⁶ AD 1993 nr 127.

¹⁶⁷ AD 1993 nr 127.

¹⁶⁸ AD 2004 nr 30.

samhällsvidriga borde därför ha en mer långtgående påverkan på i första hand idrottarens rykte och i andra hand föreningens. Detta spelar förmodligen in i det ovan nämnda fallet.

AD uttalade sig i AD 1980 nr122 angående arbetsprestationens kvalitet. Där sade de att om en individs förmåga påtagligt understiger den prestation som arbetstagare normalt presterar i samma situation, kan det vara saklig grund för uppsägning. I förhållande till arbetskyldighet och arbetsvägran uttalade sig CAS i *Club Tofta Itróttarfelag*. Där säger de att spelaren är skyldig att göra allt som krävs för att upprätthålla sin arbetskapacitet. Misslyckas spelaren med det är det saklig grund för uppsägning i och för sig, men samma kan inte tänkas gälla när spelaren är sjuk eller skadad.¹⁶⁹ CAS har även kommit fram till att det heller inte är saklig grund ifall en spelare inte lyckas spela på en tillfredsställande nivå, såvida inte spelaren avsiktligt misslyckas med detta.¹⁷⁰ Därför kan man tolka det som att en spelare måste göra sitt bästa, oavsett hur bra eller dåligt det är.

6.1.3 Försäljning

Det vanligaste sättet ett kontrakt sägs upp i förtid genom en ömsesidig accept är vid en spelarövergång. Det vanliga är att idrottaren blir erbjuden ekonomisk ersättning för att bryta avtalet, så att en registrering i en ny förening är möjlig.¹⁷¹ En idrottare som saknar anställningsavtal har rätt att bli registrerad för ny klubb utan föregående klubbs tillstånd. Det omvända gäller för spelare med giltigt anställningsavtal. Värt att notera är att många klubbars stadgar säger att endast spelare med giltig utövarlicens får lov att representera klubben. Detta innebär att en spelare ofta måste uppfylla kraven för licensen för att en övergång skall bli aktuell.¹⁷²

Olika regler gäller för olika typer av övergångar. Lindholm identifierar tre kategorier: Nationella övergångar, internationella övergångar inom EU samt Övriga internationella övergångar.¹⁷³ De nationella bestämmelserna, de som respektive SF har antagit, är till viss del konforma med de regler som deras ISF de tillhör antagit.¹⁷⁴ Till exempel får fotbollsspelare,

¹⁶⁹ CAS 2009/A/1956 Club Tofta Itróttarferlag, punkt 21.

¹⁷⁰ Se till exempel CAS 2010/A/2049 punkt 11.

¹⁷¹ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, Norstedts Juridik, 2014, s. 162 f.

¹⁷² Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, Norstedts Juridik, 2014, s. 163.

¹⁷³ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, Norstedts Juridik, 2014, s. 163.

¹⁷⁴ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, Norstedts Juridik, 2014, s. 164.

som tidigare nämnts, endast byta klubb i en så kallad transferperiod.¹⁷⁵ Det finns ofta tillkommande bestämmelser vid internationella övergångar. Till exempel krävs det inom ishockeyn ett ITC (International Transfer Card) för att en övergång skall vara aktuell.¹⁷⁶ Kortet erhålles genom att få ett godkännande ifrån sitt SF. De lämnar normalt endast ut det till spelare som inte är föremål för granskning i disciplinärenden, eller till någon som inte skött sina kontraktuella åtaganden gentemot sin klubb.¹⁷⁷ I övrigt gällande de internationella övergångarna inom EU bör återigen nämnas *Bosmandomen* och den fria rörligheten.¹⁷⁸ Övergångar utanför EU är ännu mer komplicerade och ett arbetstillstånd kan till exempel behövas.¹⁷⁹

6.1.4 Företrädesrätt till återanställning

Huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden gällande företrädesrätt till återanställning är att du har rätt till detta om du arbetat för samma arbetsgivare i mer än tolv månader under de senaste tre åren. Det förutsätter även att en tjänst blir ledig inom nio månader efter tidpunkten för uppsägningen.¹⁸⁰ Bestämmelsen kan dessutom bara göras gällande vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Som bekant är det i princip omöjligt att säga upp en tidsbegränsad anställning på grund av arbetsbrist, men det betyder inte att denna bestämmelse inte kan gälla en tjänst som är tidsbegränsad. Längre tidsbegränsade anställningar räknas nämligen också in.¹⁸¹ Bestämmelsen är dock semidispositiv, och avvikelser kan göras i kollektivavtal. Detta har både Ishockeyns och Fotbollens parter tagit fasta vid.¹⁸²

6.2 Sanktioner

Den vanligaste påföljden när en part bryter avtalet i strid mot bestämmelserna ovan är skadestånd, dels ekonomiskt skadestånd för uteblivna förmåner, men även allmänt skadestånd i hänsyn till den kränkning som skett. Det är dock vanligast att en arbetstagare blir ersättningskyldig enligt Skadeståndslagen och inte 38 § LAS.¹⁸³ Är det fråga om ett

¹⁷⁵ SvFF, Representationsbestämmelser, 2014, 2 kap 8 §.

¹⁷⁶ IIHF, International Transfer Regulations, 2013, 1 kap. 1 §.

¹⁷⁷ IIHF; International Transfer Regulations, 2013, 1 kap. 1 § 2 p.

¹⁷⁸ Se vidare avsnitt 3.

¹⁷⁹ Precis som för alla andra som vill söka arbete utanför EU.

¹⁸⁰ 25 § LAS.

¹⁸¹ 25 § 1 st. LAS.

¹⁸² Kollektivavtal för Ishockeyspelare i SHL, 2013, 2 § 1 mom; Kollektivavtal för fotbollsspelare, 5 kap 1 § 1 p.

¹⁸³ Lunning, L. *Anställningsskydd*, 2006, s. 712 f.

regelvidrigt avsked kan det ogiltigförklaras och anställningen bestå.¹⁸⁴ Detta trots att det är en tidsbegränsad anställning.¹⁸⁵ Vad gäller det ekonomiska skadeståndet ankommer det på arbetstagaren att försöka begränsa skadan, bland annat genom att söka annat arbete.¹⁸⁶ Lindholm menar att den skadelidande parten är skyldig att vidta åtgärder för att begränsa skadan.¹⁸⁷

Det händer att de idrottsliga organen kompletterar de skadestånd som gäller enligt lag. Till exempel FIFA har bestämmelser som anger strängare ersättning vid kortare anställningstid.¹⁸⁸ Dessa har emellertid ingen rättslig verkan i Sverige utifall de för arbetstagaren skulle överstiga de belopp som skall utgå enligt LAS. Lindholm påpekar dock att en idrottslig disciplinåtgärd för samma företeelse är möjlig.¹⁸⁹ Lindholm menar vidare att storleken på skadeståndsbeloppet kan få konsekvenser på avtalsförhållandets stabilitet, då en låg bötessumma minskar incitamentet att upprätthålla avtalet.¹⁹⁰ Frågan realiseras i *Webster-domen*¹⁹¹, där fotbollsspelaren Andrew Webster bröt sin anställning utan giltigt skäl för att gå med i en annan förening. Ersättningen som tillmättes Webster samt hans nya klubb begränsades till summan motsvarande Websters kvarstående lön som skulle ha utbetalats. CAS insåg sitt misstag och har i senare domslut fränsagt sig det gamla räknesättet och höjt avgiften avsevärt.¹⁹²

Teoretiskt finns möjligheten till att kringgå de arbetsrättsliga reglerna för idrottsföreningar genom att kontakta spelare och förmå de till att själva bryta sina kontrakt, för att sedermera anställa de kontraktslösa spelarna. Både inom hockeyn och inom fotbollen har förbunden vidtagit åtgärder emot detta, till exempel genom att förbjuda att andra klubbar kontaktar andra kontrakterade spelare.¹⁹³ Inom ishockeyn blir påföljden en avstängning på fyra månader.¹⁹⁴ Att inte få lov att träffa avtal med annan förening (arbetsgivare) innan kontraktstiden löpt ut är specifikt för idrotten. Öhman menar att med tanke på de logistiska skäl en spelarövergång kan medföra är denna regel märklig. Det kan röra sig om husförsäljning eller köp, eller passande

¹⁸⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd, 18 § 2 p.

¹⁸⁵ Prop. 1973/129 s. 280.

¹⁸⁶ Glavå, M. *Arbetsrätt*, 2011, s. 574 f.

¹⁸⁷ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 214, s.161.

¹⁸⁸ FIFA, Regulations on the status and transfer of players, 2014, punkt 17:1-3.

¹⁸⁹ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 161.

¹⁹⁰ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 161.

¹⁹¹ CAS 2007/A/1298-1300 *Heart of Midlothian v. Webster*.

¹⁹² Se t.ex. CAS 2008/A/1519-1520, *Matuzalem*, Punkterna 91 ff.

¹⁹³ Lindholm, J. *Idrottsjuridik*, 2014, Norstedts Juridik, s. 162.

¹⁹⁴ IIHF International transfer regulations, 2013, 2 kap. 3 § 1 st.

skola för barn och så vidare.¹⁹⁵ Å andra sidan menar Öhman att en överträdelse av detta inte kan ses som avskedsgrundande, och sanktionen för att bryta emot detta torde bli allmänt skadestånd av den lägre graden.¹⁹⁶

¹⁹⁵ Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*. Svensk Idrottsjuridisk artikelsamling, 2002. s.343.

¹⁹⁶ Öhman, T. *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*. Svensk Idrottsjuridisk artikelsamling, 2002. s.343 f.

7 Analys

7.1 Allmänt om idrotten och dess särart

Att idrotten är specifik i relation till arbetsrätten är odiskutabelt. Idrotten har historiskt sett haft en särställning med hög autonomi. Den har sin egen organisation och struktur, och styrs med ett eget regelverk och tvistelösning snarare än lagstiftning. Ett talande exempel på detta är att det inte finns någon lagreglering om ideella föreningar. Utövaren måste vara medlem hos sin arbetsgivare, och måste för att få lov att vara medlem betala dels en avgift, men även rätta sig efter de stadgar föreningen satt upp. Det senare är relativt självklart även inom andra delar av arbetsmarknaden, och att följa exempelvis en arbetsmiljöplan är inget ovanligt. Att det däremot finns ett krav, oavsett anställningsavtal eller ej, att betala en (medlems-) avgift för att få lov att arbeta för en förening, är smått iögonfallande.

De arbetsrättsliga reglerna gör inga undantag för idrott som sådan. Som en följd har parterna på den högsta nivån inom Ishockey och Fotboll sett en nödvändighet i att särreglera genom kollektivavtal. Intressant är att samma sak ej skett inom andra stora idrotter, där elitidrottsutövare tveklöst är anställda. Jag uppfattar det som att viljan av att hålla idrotten skiljt ifrån juridiken gjort att många idrotter av denna anledning halkat efter i utvecklingen.

Att kräva en utövarlicens för att få lov att verka inom ens arbetsfält är inte vanligt förekommande på arbetsmarknaden. Det finns licenskrav inom andra fält, till exempel inom läkaryrket. Syftet med deras licens är dock annat än det för en utövarlicens inom idrott. För läkarna är det primärt ett bevis på sin duglighet och ställer hårda formaliserade krav på kompetens. Den huvudsakliga orsaken till att det ställs krav på licenser inom idrotten är istället att utövaren är försäkrad därigenom. Det har även en registrerande funktion då respektive högsta organ har ett statistiskt underlag för hur många aktiva utövare det finns.

7.2 EU-rätten och dess förhållande till den fria rörligheten

EU-rätten har, i och med att en elitidrottare klassas som arbetstagare, samma påverkan som rätten har för arbetstagare inom andra sektorer på arbetsmarknaden. Alla förordningar och direktiv som är införlivade i svensk rätt gäller. Det huvudsakligen i relation till den fria rörligheten det funnits intressanta aspekter. För att någon av de fria rörligheterna skall kränkas krävs att en idrottare söker arbete eller erbjuder tjänster i ett annat medlemsland än sitt eget.

Motparten måste även ha någon form av ekonomiskt vinstintresse. Det hade till exempel inte varit möjligt att åberopa rätten till fri rörlighet för tjänster ifall det varit helt ideellt arbete för en välgörenhetsorganisation. Utövaren måste även kunna klassas som en arbetstagare, som får en ersättning av arbetsgivaren för utfört arbete. Att dessa två punkter är uppfyllda för professionella elitidrottare är tämligen självklart.

Fram tills idag har idrottsliga mål huvudsakligen rört sig om diskrimineringsmål samt en kränkning av rätten till fri rörlighet för tjänster och arbetstagare, men i och med att EU-rätten ses som en ”sista utväg” inom idrotten, är det möjligt att även andra punkter inom rätten kan gälla. Bara för att fall som dessa kommit upp i domstol betyder inte det att det är de enda områden som gäller. Det kan ses som att all annan införlivad EU-rätt i Sverige följs, men behöver dock inte betyda att allting är konformt med EU-rätten, utan det enda vi vet säkert är att det inte tagits upp i rätten.

Enskild skall vända sig till först och främst till arbetsdomstolen, och de i sin tur till EU-domstolen med en begäran om förhandsavgörande vid tolkning av oklara EU-rättsliga ärenden, enligt Art 267 FEUF. EU-domstolens bedömning grundas främst på proportionalitetsprincipen. Då det är statens ansvar att EU-rätten upprätthålls är det även staten som enskild kan ställa som motpart i ett mål, såvida inte en privaträttslig aktör ”kollektivt reglerar arbetsmarknaden”, då är även denne acceptabel. Riksidrottsförbundet bör till exempel vara en tänkbar motpart, om en spelare tycker att en bestämmelse RF satt upp ej är konform med EU-rätten. Det är möjligt att åberopa den fria rörligheten för tjänster mot en privat arbetstagare i förhållande till diskriminering på grund av nationalitet.

Slutsatsen är att EU-rättens påverkan på idrottare inte skiljer sig nämnvärt arbetsrättsligt från andra arbetstagare, i alla fall inte längre. Det finns däremot områden där rättsläget är högst oklart. Generellt är dopingreglerna klassificerade som en sportslig angelägenhet och inget som berör EU rätten. Diskriminering av rörligheten på grund av nationalitet är inte det. En form av doping är att tillskansa sig en så pass hög halt av röda blodkroppar att det anses som en ojuste fördel. Det görs vanligtvis genom bloddoping, men det är även teoretiskt möjligt ett idealiskt genetiskt underlag samt hjälp av höghöjsträning att nå liknande resultat.¹⁹⁷ Om en

¹⁹⁷ Gundersen, Levine. Point: Positive effects of intermittent hypoxia (live high:train low) on exercise performance are mediated primarily by augmented red cell volume. Journal of Applied Physiology Published 1 November 2005 Vol. 99 no. 5.

idrottare blivit avstängd för doping, när det i själva verket beror på dennes genetiska underlag samt en hemvist på hög höjd, hade det kanske varit fråga om idrottarens fria rörlighet kränkts i förhållande till diskriminering på grund av nationalitet. Detta är så klart ett problematiserat, ytterst extremt fall som, förmodligen aldrig uppådats i praktiken, men jag finner det ändå relevant att belysa det för att ge en bild av när det är tänkbart att EU-rätten och idrottens egna regelverk kan krocka.

7.3 Anställningens ingående

Det har visat sig självklart efter kapitel 4.1 att en professionell lagidrottare typiskt är en arbetstagare, medan en individuell idrottare snarare är en uppdragstagare. Jag kan dock tänka mig vissa scenarier där denna fråga inte är helt enkel att svara på. Som exempel kan nämnas skidåkare. De är medlemmar i föreningar likt lagidrottare, men tävlar individuellt. Föreningen brukar stå för diverse omkostnader såsom tävlingsavgifter samt resan till tävlingen. De krav som i sin tur ställs på utövaren är till exempel att bära föreningens klädsel.¹⁹⁸ Gränsdragningen är här inte helt självklar. Vad utövaren klassas som kan få stora konsekvenser för dennes anställningsskydd. Man åtnjuter inte samma extensiva arbetsrättsliga skydd i LAS som uppdragstagare. Det har lett till en praxis där det vid tveksamma fall brukar anses föreligga ett anställningsförhållande.

Att inom ett yrkesfält endast använda sig utav visstidsanställningar tycks vid första anblick vara väldigt specifikt för idrotten. Det ger uppenbarligen starkare skydd på kort tid, men ett sämre i ett längre perspektiv. Det är vanligt att en idrottare dessutom inte kan hålla på till normal pensionsålder på grund av dess fysiska natur (Borträknat till exempel skytte eller dressyr, där det finns personer som håller på till och med över pensionsåldern, den äldsta dressyrryttaren i OS i Rio var till exempel 70 år). Därför kan jag tänka mig att ett visstidskontrakt är av intresse för arbetstagare såväl som arbetsgivare. Då även utvecklingen på spelare kan variera, och i förlängningen intresset av olika klubbar likaså, tycks även här en tidsbegränsad anställning att vara att föredra, då ersättningen för att byta till en annan klubb, kan vara oerhört ekonomiskt gynnsamt, både för spelaren och klubben. Det finns andra yrken där tillsvidareanställningen inte är en norm. Som exempel kan nämnas

¹⁹⁸ <http://www5.idrottonline.se/FalkopingsAIKSK-Skidor/Foreningen/Ersattningpolicy/> (2014-12-12)

postdoktorsanställningar på Lunds Universitet, Där tillsvidareanställning i max 2 år gäller, med option till förlängning om det finns särskilda skäl.¹⁹⁹

7.4 Under anställningen

Att både arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan gynnas av att ha visstidsanställningen som huvudregel är ostridigt. Genom visstidsanställningar kan arbetstagarnas individuella förmågor bättre tas till vara på, och klubbens sportsliga (och i förlängningen ekonomiska) resultat förbättras. Möjligheten för klubbens rätt till ersättning vid spelarförsäljning kräver även sen *Bosmandomen* 1995 att spelaren är kontrakterad.

Fotbollen och Ishockeyn har tagit fasta på LAS semidispositivitet och avtalat bort alla andra anställningsformer än visstidsanställningen. Det betyder dock inte motsatsvis att alla andra idrotter som inte har kollektivavtal anställer tillsvidare. Skillnaden blir dock begränsningen som finns i LAS angående tidsbegränsade anställningar, som är tvingande till arbetstagarens förmån. Det är ej tillåtet att stapla visstidsanställningar på varandra, och avsteg ifrån regeln kan som bekant endast göras kollektivavtal. Detta borde i praktiken betyda att alla anställningsavtal på viss tid som sträcker sig längre än två år, som inte omfattas av kollektivavtal, borde per automatik övergå till en tillsvidareanställning. Det är därför det är synnerligen anmärkningsvärt att kollektivavtal endast förekommer inom ishockey och fotboll, då det i praktiken finns massvis av anställningsavtal inom idrottsvärlden som inte omfattas av avtalet och som ändå sträcker sig längre än två år. Detta borde tämligen göra att samtliga idrotter i Sverige skyndsamt borde vilja teckna kollektivavtal om detta. Så är emellertid inte fallet. Jag tror det bottnar i en okunskap. Dels ifrån arbetsgivarsidan, men kanske framförallt från arbetstagarsidan.

Ponera att en spelare efter två år blir tillsvidareanställd. Kontraktet upphör ej att gälla vid den avtalade tidens slut, utan fortskrider tills någon part väljer att säga upp avtalet. Arbetsgivaren hade behövt säga upp antingen på grund av personliga skäl eller arbetsbrist. Möjligtvis hade arbetsgivaren kunnat hävda arbetsbrist vid slutet av en säsong, men det hade föga hjälpt då spelaren hade haft företrädesrätt till anställning vid nästa säongs start, förutsatt att han har tillräckliga kvalifikationer. Möjligtvis hade klubben kunnat hävda att en spelares position avgör ens kvalifikationer, och man hade kanske i så fall fått pröva spelaren emot en annan

¹⁹⁹ <http://www5.lu.se/pa-online/anstaellning/anstaellningsavtal/anstaellning-av-postdoktor> (2014-12-03)

position. Rättsläget är högst oklart. För att undvika problematiken har både ishockeyn och fotbollen avtalat bort rätten till återanställning.

De arbetsrättsliga reglerna angående arbetsskyldighet kommer även de i konflikt med idrottens natur. I huvudsak är en idrottares huvudsyssla att utöva idrott för den arbetsgivare idrottaren är anställd för. Enligt 29/29principen skall arbetstagaren utföra allt arbete som kan anses falla inom arbetstagarens *allmänna yrkeskvalifikationer*, och det som står inom arbetsgivarens *naturliga verksamhetsområde*. Med det i åtanke borde även diverse åtaganden åt sponsorer ligga inom arbetsskyldigheten. Klubbens möjlighet till att agera arbetsrättsligt gentemot en spelare som inte uppfyller sin arbetsskyldighet är begränsad. Däremot finns de idrottsliga reglerna där en spelare kan bli avstängd från spel och även bli dömd till vite.

Arbetsmiljön ter sig väldigt speciell, då en klar fysisk och psykisk påfrestning är en essentiell del av idrottandet. Även säkerhetsaspekterna för en idrottare är speciell, då en idrottare i praktiken kan förvänta sig att en personskada kan uppstå vid fysisk kontakt av en konkurrent. Straffrättsligt har lagstiftarna dock haft detta i åtanke. *Volenti non fit iniuria* gäller, och enkelt uttryckt innebär det att vid samtycke kan en gärning endast vara brottslig ifall gärningen ej står i proportion till den skada, kränkning och fara den medför. Eftersom Idrotten bygger på frivillighet kan en högre våldströskel anses föreligga.

7.5 Anställningens upphörande

Inledningsvis var jag av uppfattningen av att en professionell idrottare hade ett mycket sämre arbetsrättsligt skydd jämfört med en arbetstagare på den reguljära arbetsmarknaden. Efterhand som uppsatsen växt fram har det uppdagats att det inte är hela sanningen. Att frångå tillsvidareanställningen fullkomligt ger i sig ett försämrat skydd, eller i alla fall ett *annorlunda* skydd. Du får, i utbyte mot en tidsbegränsad anställning, ett mycket långtgående skydd så länge anställningen är avtalat till att gälla. Du kan i regel inte säga upp en tidsbegränsad anställning i förtid. Den enda utvägen är avsked, alternativt att parterna samstämigt kommer överens om att säga upp avtalet i förtid. Detta i kombination med *bosmandomen*, i vilken det fastslogs att du inte har rätt att ta betalt för en spelarövergång ifall kontraktet är utgången, gör att det dessutom ofta är attraktivt och intressant för klubbar att teckna ett nytt tidsbegränsat avtal, om inte bara för att få en större ekonomisk ersättning vid en övergång.

I en strikt arbetsrättslig mening, och i förhållande till de relativt stränga skäl som krävs för avsked, ser jag det som högst orimligt att en klubb kan bryta ett kontrakt ifall spelaren mister sin licens. Å andra sidan, ifall en klubb hade mist sin klubblicens, och inte fått lov att ställa upp i sin respektive nationella serie, borde samma strikta krav gälla. Inom fotbollen bör dock en spelare kunna bryta kontraktet efter en säsong utan licens, tack vare bestämmelsen i fotbollens kollektivavtal som säger att du har rätt att häva kontraktet ifall du ej fått spela med än 10 % av det totala antalet minuter tävlingsmatcherna innehållit. I andra idrotter, så som Ishockeyn, är förmodligen spelaren bunden hela kontraktstiden. Samtidigt är det förmodligen en ohållbar situation för arbetsgivarna att göra på annat sätt än att tidsbegränsa anställningarna.

Doping är för en arbetsgivare ett tveeggat svärd. När en arbetstagare dopar sig är det dels ett prestationshöjande förfarande som kan ha goda effekter på en individuell prestation och på föreningen i stort. Det är även ett förbjudet tillvägagångssätt som vid uppbådelse skulle innebära stränga straff för den individuella idrottaren samt ett hårt slag emot föreningens publicitet. Konkurrensmässigt gör dopingen idrotten snedvriden. Därför finns det hårda formkrav för när, hur och var dopingkontroller skall avläggas. Misslyckas man att utföra ett dopingprov ses det lika strängt på som ett positivt test. Normalt sett är doping en tillräckligt allvarlig förseelse för att arbetsgivaren skall få lov att avskeda arbetstagaren. Men ett scenario där spelaren inte varit medveten om det prestationshöjande preparatet, eller när han ätit det i god tro, borde till exempel inte utgöra laga grund för avsked. Med detta sagt hade det förmodligen ej hindrat beslutande idrottsorgan från att stänga av idrottaren, då motivet bakom dopingen inte är intressant utan snarare att den fördel spelaren vinner utav det är ojuste.

De stränga krav som ställs för ett avsked aktualiseras dock inte alltid i praktiken. Rörande misshandling och brott verkar det som att en idrottare löper större risk för att bli avskedad utan hänsyn till den arbetsrättsliga lagstiftningen. Ett av många exempel är de två basketspelare som blev avskedade redan vid misstanke om brott. AD praxis kring avsked på grund av brott säger inte bara att man först måste vara dömd, utan det skall även ha ett samband med tjänsten. Ingen av dessa rekvisit kan ha ansetts vara uppfyllda i det aktuella fallet. Orsakerna till varför det ofta är såhär inom idrotten är okända, men jag ser det som en naturlig konsekvens av det offentliga²⁰⁰ yrke som elitidrotten är, och det ansvar de har för

²⁰⁰ Jag åsyftar naturligtvis ej en offentlig anställning i den bemärkelsen att en idrottare skulle vara statligt anställd, utan vill istället belysa att en elitidrottare är en offentlig person och ständigt exponerad i media.

klubbens varumärke och deras sponsorers likaså. De är även förebilder för alla idrottsutövare och supporters. Idrottens särprägel borde gälla för alla i det offentliga rummet.

En spelarförsäljning är egentligen väldigt likt det man inom andra sektorer på arbetsmarknaden skulle kalla att köpa ut en person, fast tvärt om. I själva verket är det en förening som kommer överens med en annan förening och spelare att de båda skall säga upp deras kontrakt i förtid, emot betalning. Olika regler gäller för olika typer av övergångar, något gemensamt är dock att det normalt endast går att byta förening i en transferperiod. Det är generellt hårdare formkrav vid internationella övergångar. Åker man utanför EU krävs även ett arbetstillstånd.

8 Avslutande kommentarer

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att en elitidrottsutövares anställningsskydd skiljer sig nämnvärt från andra sektorer på arbetsmarknaden, men det i sig behöver inte betyda att anställningsskyddet skulle vara sämre. En idrottare har typiskt sett ett mycket starkare anställningsskydd under perioden denne är anställd och som en naturlig följd av detta ett osäkrare skydd i det längre loppet. Föreställningen som jag upplever finns om att anställningsskyddet skulle vara mycket sämre för en elitidrottsutövare tror jag är osann, och snarare bottenar i en okunskap om ens rättigheter och skyldigheter som arbetstagare. Det finns dock tendenser som pekar på att alla idrotter inte hängit med i den arbetsrättsliga utvecklingen, till exempel avsaknaden av spelarorganisationer. Det finns naturligtvis en överhängande risk att arbetsgivaren utnyttjar sin maktställning och underlåter att respektera arbetstagarnas rättigheter ifall de ej är medvetna om dem.

Jag vill avrunda denna kandidatuppsats med att citera en bekant och vän, som dessutom är aktiv inom det idrottsjuridiska fältet.

”Talade och sade en skrivbordsteoretiker som förmodligen bara skapat förvirring och kanske inte ens snuddat vid sådant som parterna själva anser vara de verkliga problemen.” – Toivo Öhman.

Men jag vill trots det hoppas att jag belyst delar av det som är så specifikt för Sveriges största folkrörelse - idrotten.

9 Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Adlercreutz, Axel. *Arbetstagarbegreppet*, nionde upplagan, 1964, P.A Norstedts & Söners förlag, Stockholm.

Backman, Juri. *Idrottsjuridisk rättsfallssamling*, första upplagan, 2006, KFS i Lund AB.

Blanpain, Roger et al. *The future of Sports Law in the European Union – Beyond the EU Reform Treaty and the White paper*. 1:a upplagan, 2008, Kluwer Law International.

Carlsson, Anneli. *Artiklar i idrottsjuridik*, Handelsrättslig skriftserie nummer 14, 1999, Institutionen för Handelsrätt, Studentlitteratur Lund.

Delis & Söderberg, *Konstruktionen av spelaravtal inom svensk elitishockey sett ur ett avtalsrättsligt perspektiv*, 2007, Svensk Idrottsjuridisk skriftserie nr 12. SISU Idrottsböcker

Glavå, M *Arbetsrätt*, andra upplagan, 2011, Studentlitteratur.

Halila, Heikki, *Disciplinära åtgärder mot professionella idrottare*, Svensk Idrottsjuridisk skriftserie nr 5, 2000, SISU Idrottsböcker

Hettne, J. Eriksson, I. *EU-rättslig metod*, andra upplagan, 2012, Norstedts Juridik,

Inghammar, Andreas. *Funktionshindrad – med rätt till arbete?* Juristförlaget i Lund. 2012

Lindholm, Johan. *Idrottsjuridik*. 1:a upplagan, 2014, Norstedts juridik.

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, nionde upplagan, 2006, Norstedts Juridik.

Mulder, Johan. *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 37, Juristförlaget i Lund. 2004.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten* Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, 2011.

Peczenik, *Juridikens allmänna läror*, publicerad i SvJT 2005.

Öhman, Toivo, *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, Svensk Idrottsjuridisk artikelsamling, 2002, SISU Idrottsböcker.

Artiklar

Klubbars straff är ofta olagliga, TT, publicerad 2012-11-25 i Sydsvenskans webbtidning.

Gundersen, Levine. *Point: Positive effects of intermittent hypoxia (live high:train low) on exercise performance are mediated primarily by augmented red cell volume*. Journal of Applied Physiology, Publicerad 1 November 2005 Vol 99 nr 5.

Offentligt tryck

Sverige

Prop. 1973/129. Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1993/94:130. Ändringar i brottsbalken m.m. (ansvarsfrihetsgrunder m.m.)

Lag (1915:218) om slutande av avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens sida.

Lag (1969:612) om förbud mot professionell boxning.

Lag (1982:80) om Anställningsskydd.

Lag (1976:580) om medbestämmande i Arbetslivet.

Lag (2006:1006) om tillståndsplikt för vissa kampsportsmatcher

Europeiska Unionen

Kommissionen, *Vitboken om idrott*, KOM(2007), 391 Slutgiltig.

Internetkällor

FIFA, Regulations on the Status and Transfer of Players (2014) http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85/regulationsstatusandtransfer_2014_e_neutral.pdf (2014-11-17)

Expressen/TT, Sverige inför Transferfönster <http://www.expressen.se/sport/fotboll/sverige-infor-transferfonster/> (2014-11-11)

Disciplinnämnden inför nya bötesnivåer. <http://www.shl.se/artikel/40591/> (2014-11-13).

Uppdrag granskning, <http://www.svt.se/ug/bw-90> (2014-11-10)

Bapupa avskedad. <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=86&artikel=3627699> (2014-12-11)

Övriga källor

<http://www.spelarforeningen.com/avtal/spelaravtal/> (2014-11-13)

Kollektivavtal för fotbollsspelare <http://www.spelarforeningen.com/wp-content/uploads/2012/05/Slutligt-kollektivavtal-SFS-SEF-2012-05-01-2015-12-31.pdf> (2014-11-11)

Anställningsvillkor för ishockeyspelare i i elitserien (Svenska hockeyligan) http://www.unionen.se/sites/default/files/3237_avtalsuppgorelsen_2013-2017.pdf (2014-11-11)

SFS Spelaravtal SvFF, 2009. <http://www.spelarforeningen.com/wp-content/uploads/2009/10/Spelaravtal-SvFF-2009-09-10.pdf> (2014-11-13)

FIFA, Regulations on the Status and Transfer of Players, art 2. (2013) http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/95/83/85/regulationsstatusandtransfer_e.pdf (2014-11-14)

SIF tävlingsbestämmelser (2014/2015) http://www.swehockey.se/ImageVaultFiles/id_73739/cf_78/TB_2014-2015_140514.PDF (2014-11-14)

Svff:s representationsbestämmelser 2014 http://angermanland.svenskfotboll.se/ImageVault/Images/id_89218/scope_0/ImageVaultHandler.aspx (2014-11-14)

World Anti-Doping Code 2014 <https://wada-main-prod.s3.amazonaws.com/resources/files/WADA-Revised-2014-Prohibited-List-EN.PDF> (2014-11-25)

Rättsfallsförteckning

Sverige

AD-Domar

AD 1988 nr 78
AD 1989 nr 31
AD 1989 nr 91
AD 1992 nr 86
AD 2014 nr 13

Regeringsrätten

Rå 1985 1:39
RÅ 2001 ref 50

EU-domstolen

C-415/93 - Union royale belge des sociétés de football association ASBL och Jean-Marc Bosman, och mellan Royal club liégeois SA och Jean-Marc Bosman, SA d'économie mixte sportive de l'union sportive du littoral de Dunkerque, Union royale belge des sociétés de football association ASBL, Union des associations européennes de football (UEFA), samt mellan

Union des associations européennes de football (UEFA) och Jean-Marc Bosman

C-51/96 & C-191-97 – Christelle Deliège och Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL, Ligue belge de judo ASBL, Union européenne de judo (C-51/96) samt mellan

Christelle Deliège och Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL, Ligue belge de judo ASBL, François Pacquée. (C-191/97)

CAS 98/200 *AEK Athens and SK Slavia Prague / UEFA award of 20 August 1999.* .

C-325/08 - *Olympique Lyonnais SASP v. Olivier Bernard*, Newcastle UFC

Court of arbitration for Sports

CAS 2009/A/1909, *RCD Mallorca SAD & A. V. FIFA & UMMM Salal SC, award of 25 January 2010*

CAS 2009/A/1956 - *Club Tofta Itróttarfelag, B68 v. R., award of 16 February 2010*