



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Jonas Wramner

Är fotbollstränarens rättsliga skydd undermåligt?

- en utredning av fotbollstränarens rättsliga ställning med inriktning mot
arbetsrättens område.

LAGM01 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: VT 2016

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1. INLEDNING	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Metod, material och terminologi	6
1.4 Avgränsningar och forskningsläge	10
1.5 Disposition	12
2. FOTBOLLENS VERKLIGHET OCH BAKGRUND	14
2.1 Yrket växer fram	14
2.1.1 Yrkesrollen i konflikt	15
2.2 Fotbollens ekonomiska industri	16
2.3 Föreningens intresse	17
3. RÄTTEN OCH FOTBOLL	19
3.1 Fotbollens organisation	19
3.2 EU-rätten och fotboll	21
3.3 Arbetsrätten och fotboll	22
3.3.1 Kollektivavtal	23
3.3.1.1 Ett viktigt kollektivavtal	24
3.3.2 Personliga avtal	25
3.3.3 Sedvana	26
4. INFÖR ANSTÄLLNINGEN	27
4.1 Avtal om arbete - uppdragsavtal och anställningsavtal	27
4.1.1 Anställningsform - visstidsanställning och tillsvidareanställning	30
4.2 Idrottsavtalet eller lagen om anställningsskydd?	30
4.3 Utblick uppdragstränare	32
5. UNDER ANSTÄLLNINGEN	33
5.1 Viktiga principer	33
5.2 Arbetsmiljö	33
5.3 Arbetstid	35
5.4 Semester	35

5.5 Föräldraledighet	36
5.6 Sjukdom	36
6. AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGEN	38
6.1 Tillsviareanställning	38
6.2 Allmän visstidsanställning	40
6.3 Om föreningen vill avsluta	41
6.3.1 Uppsägning	41
6.3.2 Avtalsbrott och skadestånd	44
6.4 Om tränare vill avsluta	45
6.4.1 Uppsägning	45
6.4.2 Avtalsbrott och skadestånd	46
6.5 Tvister	47
6.6 Utblick: uppdragstränare, tränare på lägre fotbollsmässig nivå samt tränare utanför idrottsavtalets tillämpning	50
6.6.1 Uppdragstagare	50
6.6.2 Tränare på lägre fotbollsmässig nivå	50
6.6.3. Tränare utanför idrottsavtalets tillämpning	51
7. SLUTSATSER	52
7.1 Hur ser anställningsförhållandet ut för tränaren inför, under och vid avslutandet av anställningen?	52
7.1.1 Inför anställningen	52
7.1.2 Under anställningen	53
7.1.3 Vid avslutandet av anställningen	54
7.2 Varför ser det arbetsrättsliga skyddet ut som det gör och kan tränarens ibland otydliga rättsliga skydd rättfärdigas?	57
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	60
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	65

Summary

This thesis will describe the employment relationships of a football coach. The purpose of the thesis is to explain the labour legislation before, during and at the completion of a job for a coach, but also to conclude whether the sometimes unpredictable labour legislation is justified. The thesis is structured in a way that describes sport and football norms and how these relate to the Swedish norm system and then explain the relevant labour legislation.

It is important for the reader to understand that all football coaches are not covered by labour legislation. A head coach, goalkeeper coach or instructor can be either paid or voluntary. The voluntary performs no work in labour law point of view and gets no remuneration and are therefore excluded from the labour legislation. The paid coaches can be divided into employees and contractors. Neither the contractors are covered by the labour legislation, but the thesis will still piecemeal explain their circumstances.

Initially, the contract of employment is important. There are both permanent and temporary employments where the latter is more common in football. A temporary employment will turn into a permanent employment after two years if the football club is not bound by the collective agreement between Unionen and Arbetsgivaralliansen which enable a temporary employment up to five years.

It causes some problems that a coach is classified as employee because labour legislation includes the rights of the employee, such as parental leave and cause for termination that is not always feasible in the football industry. Many rights are not expected to be used during the football high season, because they would make the profession hard to exercise, but there is no actual possibility to limit the rights for a football club.

In practice, it is very difficult as football club to terminate an employment contract with a coach because labour legislation is clearly stronger than the reasons that a football club may have for wanting to get rid of a coach. Practice and labour law is not consistent regarding the termination of employment and in some cases it is unclear where and how the dispute should be resolved.

Labour legislation also covers coaches further down the football league system which arise situations that are not consistent with labour legislation. There is usually no knowledge of how the employment contract shall be constructed and not how it should proceed.

Finally, it can be noted that some practical situations are not in conformity with labour law without changes. One reason behind the maladjustment between practice and regulation is that the profession partly is influenced by operators as viewers and audience. Another reason is lack of knowledge and tradition of certain solutions is strong, such as unfair dismissal. Finally, the author believes in a legal development that could give rise to a new thesis in the same subject in a few years.

Sammanfattning

Uppsatsen kommer att redogöra för fotbollstränarens arbetsrättsliga ställning. Syftet med texten är att redogöra för hur det rättsliga skyddet ser ut inför, under och vid avslutandet av en anställning av en tränare men även att avslutningsvis se om det ibland otydliga skyddet kan rättfärdigas. Uppsatsen är därför disponerad på ett sätt som först beskriver idrottens och fotbollens normsystem och hur de förhåller sig till det svenska normsystemet för att därefter utveckla relevant arbetsrättslig lagstiftning.

Det är viktigt för läsaren att förstå att alla fotbollstränare inte omfattas av det arbetsrättsliga skyddet. En huvudtränare, målvaktstränare eller instruktör kan antingen vara ideell eller inte. De ideella tränarna arbetar utan ersättning och omfattas därmed inte av det arbetsrättsliga normsystemet. Tränarna med ersättning kan delas upp i arbets- och uppdragstagare. Uppdragstagarna omfattas inte heller av det arbetsrättsliga normsystemet men uppsatsen kommer ändå att punktvist redogöra för deras förhållanden.

Inledningsvis är anställningsavtalet viktigt. Det finns tillsvidare- och visstidsanställning där den senare är vanligare inom fotboll. En visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning redan efter två år om föreningen inte är bunden av kollektivavtalet, mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen, som öppnar för visstidsanställning upp till fem år.

Det medför en del problem att en tränare klassificeras som arbetstagare eftersom det arbetsrättsliga normsystemet innefattar rättigheter för arbetstagaren såsom föräldraledighet, semester och saklig grund för uppsägning som inte alltid är genomförbart i fotbollsbranschen. I praktiken förväntas många rättigheter inte användas under tävlingsperioden eftersom det skulle försvåra yrkesutövningen men det finns ingen saklig möjlighet att begränsa rättigheterna för en förening.

I praktiken har föreningar väldigt svårt att avsluta en anställning med en tränare eftersom det arbetsrättsliga skyddet är klart starkare än de fotbollsmässiga anledningar en förening har för att vilja avsluta anställningen. Praktiken och arbetsrätten överensstämmer inte beträffande anställningars avslutande och det är i vissa fall oklart var och hur en tvist ska lösas.

Det uppstår många situationer som inte överensstämmer med lag på lägre fotbollsmässig nivå eftersom det saknas kunskap om att tränare omfattas av arbetskyddet även längre ner i seriesystemet.

Avslutningsvis kan det konstateras att en del praktiska situationer inte överensstämmer med arbetsrätten. Anledningen till att verkligheten och regleringen inte överensstämmer beror delvis på att yrket påverkas av flera aktörer som exempelvis TV-tittare och publik men även eftersom det saknas kunskap och traditionellt sett är vissa lösningar vanliga som exempelvis uppsägning utan saklig grund. Slutligen tror författaren på en rättsutveckling som kan motivera en ny uppsats om ett par år.

Förord

Jag trodde aldrig att jag skulle studera juristprogrammet utan uppehåll. Faktum är att jag hela tiden sen jag började studera juristprogrammet tvivlat på juridiken och jurister. Idag är jag jurist och på något sätt ändå stolt men det ska bli oerhört skönt att slippa akademins bojar universitetets fokus på inbördes beundran. Det har varit en lång väg med stundtals hårt studerande även om jag hela tiden haft fokus på annat. Fotbollen är något jag hellre spenderat min tid med och uppsatsens ämne är ingen slump. Efter att ha spenderat 15-20 timmar i veckan på fotboll som tränare under hela studietiden uppkommer många frågor som jag förhoppningsvis lyckats svara på i denna uppsats.

Hårt studerande och fokus på fotboll går inte obemärkt förbi. Jag vill verkligen tacka alla som stötta mig med motiverande ord och uppmärksamhet. Mari, mina vänner och familj är alla personer som gjort uppsatsen möjlig men framförallt drivit min vilja att arbeta hårt för att senare få slappna av i gott sällskap med dem. För uppsatsens del vill jag även tacka min handledare Birgitta som uppmuntrade ämnet och har format uppsatsen till något vettigt. Tack!

Lund, maj 2016

Jonas Wramner

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Lag (1977:1160) om arbetsmiljö eller? Arbetsmiljölagen
ATL	Lag (1982:673) om arbetstid eller Arbetstidslagen
CAS	Court of Arbitration for Sport
EU	Europeiska unionen
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FIFA	International Federation of Association Football
FA	The English Football Association
FLL	Lag (1985:584) om föräldraledighet
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LSF	Lagen (1999:116) om skiljeförfarande
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
RF	Riksidrottsförbundet
SFT	Svenska fotbollstränarföreningen
SFS	Spelarföreningen fotboll i Sverige
SEF	Föreningen Svenska Elitfotboll
EFD	Elitfotboll Dam
SvFF	Svenska fotbollförbundet
SvFFE	Svenska fotbollförbundets reglemente för elitlicensen
SvFFS	Svenska fotbollförbundets stadga
SvFFTB	Svenska fotbollförbundets tävlingsbestämmelser
UEFA	Union of European Football association

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Fotboll är världens största sport sett till antalet TV-tittare, åskådare, utövare och omsättning och brukar kallas det *gröna fältets schack*¹. Fotbollen engagerar och har t.o.m. orsakat ett krig mellan El Salvador och Honduras, 1969.² Det finns få personer som inte har en åsikt om fotboll eller inte på något sätt spelar, följer eller på annat sätt påverkas. Att vara tränare innebär att vara i mitten av fotbollen vilket kan locka den intresserade men samtidigt utsätta personen oerhört hårt i en roll p.g.a. ett bristande arbetsrättsligt skydd. År 2012 var antalet anställda inom all idrott i Sverige var över 70 000 vilket bör ställa en del krav på idrottens interna normsystem samt anpassning till lagstiftning kring anställning.³

Många arbetsrättsliga frågor är vagt reglerade eller juridiskt oförutsägbara för fotbollstränare trots att tränaryrket har funnits sen 1960-talet. Fotbollsspelare har sedan 1970-talet ett kollektivavtal som reglerar spelarnas arbetsrättsliga förhållanden men tränaren har inget helt anpassat kollektivavtal. Begreppet *tränare* innefattar ett stort spann av personer med allt från tränare på lägre ideell nivå till tränare på elitnivå. Det är svårt att reglera alla arbetsrättsliga förhållanden och anpassa de till *fotbollens verklighet* och många situationer kring anställningsform, semester, arbetstid, uppsägningstid och avslutande av anställning är därför inte helt tydliga.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka fotbollstränarens rättsliga ställning med inriktning på arbetsrättens område. Målet med uppsatsen är att på ett grundligt, kritiskt och pedagogiskt sätt försöka visa hur anställningsförhållandena på tränare ser ut inför, under och vid avslutandet av en anställning. En avslutande diskussion ska redogöra för varför det arbetsrättsliga arbetsskyddet ser ut som det gör och om det arbetsrättsliga skyddets otydlighet kan rättfärdigas. Med otydlighet menas en viss juridisk oförutsägbarhet eller bristfällig reglering som finns i vissa juridiska frågor. Uppsatsens frågeställningar är följande:

1. Hur ser anställningsförhållandet ut för tränare inför, under och vid avslutandet av anställningen?
2. Varför ser det arbetsrättsliga skyddet ut som det gör och kan tränarens ibland otydliga rättsliga skydd rättfärdigas?

¹ <http://svenskfotboll.se/arkiv/tidigare/2004/12/fotboll-det-grona-faltets-schack/>.

² Carlsson, s. 41-42; <https://sv.wikipedia.org/wiki/Fotboll>; <https://sv.wikipedia.org/wiki/Fotbollskriget>.

³ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 241-242.

Den första frågeställningen kommer delvis att besvaras löpande i uppsatsen och huvudsakligen i kapitel 4-6 men visst utrymme kommer att ges under den avslutande analysen i kapitel 7. Den andra frågeställningen kommer i sin helhet besvaras först under analysen eftersom läsaren kommer att behöva förståelse för tränarens roll och förutsättningar samt gällande rätt för att kunna förstå en analys av frågeställningen.

1.3 Metod, material och terminologi

Johan Lindholm, professor i rättsvetenskap, menar att det idrottsliga normsystemet är skapat av andra normbildare än det svenska rättskällorna. Det svenska normsystemet har högre dignitet än det idrottsliga men det idrottsliga normsystemet måste fortfarande beaktas och måste i vissa fall avgränsas från det svenska normsystemet.⁴

Metoden i uppsatsen kommer att vara klassisk juridisk metod eller rättsdogmatisk metod. Uppsatsen kommer att ha ett kritiskt perspektiv på gällande rätt. Det kritiska perspektivet kommer att användas för att se rättens roll och funktion inom de valda frågeställningarna. Det kritiska perspektivet används på materialet för att ifrågasätta och utröna omständigheterna för att tydliggöra gällande rätt. Rättsdogmatisk metod kommer att användas i två steg. För det första kommer relevanta rättskällor i form av lagtext, förarbeten, praxis, och doktrin att användas. För det andra kommer rättskällorna att tillämpas och tolkas för att komma fram till hur frågeställningarna ska besvaras. Materialet kommer senare att underbygga slutsatserna i en analys under det avslutande kapitlet *Slutsatser* (kap. 7). Med rättsdogmatisk metod skiljer uppsatsen på rättskällor till de juridiska och idrottsliga området. Rättskällelära är källornas inbördes förhållande till varandra för att besvara en juridisk fråga. De idrottsliga källorna är andra än de juridiska rättskällorna och hur källorna förhåller sig till varandra är avgörande för uppsatsens struktur.⁵

Rättsdogmatiken delar upp rättsvetenskapen i rättsområden och metoder. Typiska rättsområden är straff-, arbets- eller skatterätt. Varje rättsområde kan innefatta olika och egna rättskällor och systematisera och tillämpa gällande rätt med olika inbördes metoder. Det ska tydliggöras att ett rättsområde som exempelvis arbetsrätt kan ha andra rättskällor än skatterätt vilket till viss mån gör varje rättsområde unikt. För uppsatsens valda ämne går frågorna ibland igenom flera rättsområden och kan därmed inte följa en vanlig rättskällehierarki för varje fråga utan varje enskilt ämne i uppsatsen kommer därför att stå för olika rättskällehierarkiska ordningar. Idrottsjuridiken är därmed inget eget rättsområde utan snarare en kategori eller disciplin vilket försvårar uppsatsens metodik.⁶

⁴ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 22-25.

⁵ Trolle Önners och Wenander s. 15-22; [https://www.jur.lu.se/WEB.nsf/\(MenuItemById\)/LAGF03material/\\$FILE/LAGF03%20Perspektiv%20och%20metod%20HT14%20v2.pdf](https://www.jur.lu.se/WEB.nsf/(MenuItemById)/LAGF03material/$FILE/LAGF03%20Perspektiv%20och%20metod%20HT14%20v2.pdf).

⁶ Aleksander Peczenik (2005) och Lindholm (Idrottsjuridik) s. 22-25.

I grunden måste idrottens normsystem följa svensk grundlag och tvingande lag. Det är först på den dispositiva eller semi-dispositiva nivån som idrottsliga regler i teorin kan skapa ett eget normsystem. Som exempel kan anges att idrottsliga regler måste följa svensk tvingande arbetsrätt och två eller flera parter, förbund eller organisationer kan inte avtala i strid med tvingande rätt. Lagstiftningen är sällan idrottsspecifik utan stor del av idrottens normsystem överläts till idrottens aktörer men exempelvis straffrätt, utomobligatoriska skadeståndsrätt eller konkurrensrätten kommer alltid att ha inverkan på idrotten som disciplin. Den svenska lagstiftningen kommer däremot att kompletteras av idrottens normsystem och idrottsjuridiskt material i övrigt. Ett exempel är det kollektivavtal som slutits mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen för anställda inom idrott, kallat *idrottsavtalet*.⁷

Idrottsjuridik omfattas inte av någon av de traditionella rättsområdena eller disciplinerna utan skär igenom med en parallell tillämpning beroende på juridisk fråga. Enligt två framstående idrottsjurister dr. Jyri Backman och Svenska fotbollförbundets, SvFF, f.d. chefsjurist Krister Malmsten delas idrottsjuridiken upp i *idrottsjuridik* och *idrottens interna normsystem*. Idrottsjuridiken inbegriper dels idrottens interna normsystem, dels lagstiftning som riktar sig mot idrotten och prejudikat inom idrottslig verksamhet. Det interna normsystemet omfattar föreningsrätt, tävlingsbestämmelser, bestraffningsregler och civilrättslig tvistelösning.⁸

Juridiska spörsmål kan därför inte lösas av en separat metod utan rättsdogmatisk och idrottsrättslig metod måste integreras i en metod där rättskällorna kan vara bristfälliga och även rättshierarkin ibland är otydlig. Svensk rättshierarki är traditionellt sett uppdelad i lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin. Rättskällornas hierarki följer principerna *lex superior* som innebär att rättskällan med högre dignitet går före den med lägre dignitet och *lex specialis* som innebär att en specifikt reglerad rättskälla går före en generellt reglerad rättskälla. Det skulle vara en omöjlighet att helt beakta det svenska normsystemet före det idrottsliga normsystemet eftersom det idrottsliga normsystemet är *lex specialis* i flera fall. Det är däremot viktigt att förstå att *lex specialis* endast har en utfyllande verkan i förhållande till rättskällor av högre dignitet och är ogiltiga om de strider mot principen *lex superior*. Lindholm menar att en kärna av det idrottsliga normsystemet med ytterområden av det svenska normsystemet är en praktiskt hållbarare tillämpning för att lösa idrottsjuridiska frågor under förutsättning att det idrottsliga normsystemet inte strider mot svensk lag.⁹

Teorin om *idrottsrättslig särart*¹⁰ förenklar inte de olika normsystemens inbördes förhållanden. Idrottsrättslig särart innebär att idrotten har ett eget förhållningssätt till det svenska normsystemet i vissa juridiska frågor. Som exempel kan ges idrottens självständighet

⁷ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 55-60.

⁸ Backman (2008) s.23-24; Malmsten.

⁹ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 22-25.

¹⁰ Vitbok om idrott s. 13-14.

som normbildare där allmän domstol endast undantagsvis anser sig lämplig som behörig domstol¹¹ eftersom idrottens skiljenämnder är skickligast på sitt rättsliga område. Målet NJA 2001 s. 511 handlade om en segrande travhäst som diskvalificerats efter att ha testat positivt för doping. Ägaren menade att nämnden inte hade gjort en korrekt bedömning och överklagade till allmän domstol. Högsta domstolen menade att utgångspunkten måste vara att bedömningarna som gjorts av tävlingsregler av de behöriga tvisteorganen måste respekteras. En bedömning av behörigt tvisteorgan bör endast kunna åsidosättas i allmän domstol om det anses stå i uppenbar strid mot tävlingsreglementet eller stadgad praxis eller om det annars föreligger särskilda skäl och käromålet ogillades.

Argumenten för den idrottsliga särarten borde däremot få större genomslag vid mindre kommersiell verksamhet än vid större eftersom den ekonomiska styrkan som kommersiella verksamheter innefattar bör ställa högre krav på kunskap om det svenska normsystemet enligt Lindholm.¹²

Det idrottsliga normsystemet stämmer inte alltid överens med det svenska normsystemet men i många hänseenden liknar de idrottsrättsliga normerna ändå samhället enligt Lindholm. Båda normsystemen måste därför beaktas för att lösa ett juridiskt problem. Precis som att domstolen bedömer efter riksdagens lagstiftning måste disciplinnämnder och skiljenämnder bedöma föreningars och förbunds stadgar och regler inom idrotten. Det idrottsliga normsystemet måste därför ha stort inflytande vid idrottsjuridiska spörsmål.¹³

Materialet som kommer att användas i uppsatsen kommer att variera mellan juridiska och idrottsliga rättskällor. Hierarkin mellan idrottsliga och juridiska rättskällor kommer att vara beroende på juridiskt rättsområde och graden av reglering av den juridiska frågan. Det kan i en del fall diskuteras om källor är rättskällor eller bara vägledande kommentarer på idrottens område. En diskussion som kan uppkomma är om kollektivavtal är en rättskälla. Professor Claes Sandgren menar att kollektivavtalet är en rättskälla men att den också kan ses som ett empiriskt material.¹⁴ Det är en viktig aspekt att kollektivavtal är en rättskälla eftersom stora delar av uppsatsens frågeställningar finns reglerade i idrottsavtalet.

Det kan också vara intressant att ifrågasätta vem som är doktrin på ett område, idrottsvetenskap eller rättsvetenskap, där det visserligen finns flera doktorer och forskare men mig veterligen endast två professorer? Finns det bara två personer som kan kallas doktrin eller kan anonyma domare i en skiljenämnd klassificeras som doktrin? Frågan kan också ställas om advokater med inriktning idrottsjuridik är doktrin eller om det ens spelar roll så länge någon åtminstone har erfarenhet eller kunskap om hur en fråga ska besvaras?

¹¹ NJA 2001 s. 511.

¹² Lindholm (Idrottens rättsliga särart) samt Lindholm (Idrottsjuridik) s. 33-35 och 55-56.

¹³ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 55-56.

¹⁴ Sandgren s. 17 och 47.

Johan Munch menar att de som kallats doktrin sen lång tid tillbaka har alltid varit de mest framstående och ansedda juristerna på området som skrivit standardverk och välanvända läroböcker. Doktrin har därför vanligtvis varit professorer och är de som exempelvis högsta domstolen vanligtvis refererat som doktrin enligt Munch. Vidare menar han också att det däremot ska beaktas när framstående domare och ämbetsmän skriver debattinlägg och krönikor eftersom många argument borde tas på stort allvar även om de inte omfattas av högsta domstolens definition av doktrin.¹⁵ Med Munchs argumentation kan det konstateras att artiklar och andra skrifter från verksamma jurister bör vara en rättskälla.

Juridiskt material specifikt om fotbollstränarens rättsliga ställning eller anställningsförhållande är minimal. Det finns inga specifika rättsfall som direkt berör fotbollstränarens arbetsrättsliga situationer men det finns ett par rättsfall som däremot har relevans för tränare. Den arbetsrättsliga doktrinen specialiserar sig sällan på fotboll eller tränarens område. Lindholms bok *Idrottsjuridik* har däremot varit till stor nytta i många frågor. Likaså artikelsamlingen *Svensk idrottsjuridisk förenings artikelsamling* som publicerar ett tiotal artiklar årligen om aktuella idrottsjuridiska frågor skrivna av både författare, doktrin och praktiska verksamma.

För att underlätta för läsaren ska en del begrepp och ord förtydligas. I vissa fall kommer ord eller begrepp att *kursiveras* vilket används för att betona vikt eller ge läsaren insikt i ett nytt viktigt begrepp. Som utgångspunkt handlar uppsatsen om *fotbollstränare* och benämns *tränare* precis som *spelare* syftar till fotbollsspelare. Begreppet *fotboll* kommer att användas frekvent och syftar till idrotten, tävlingen eller fenomenet som storhet i vid bemärkelse och aldrig (fot)boll. Även begreppet *förening* kommer att ha en *större* betydelse och ersätter ordet *klubb* beträffande associationsform. Begreppet *tränare* syftar till tränare som helhet men kommer att få en specifikare under *avgränsningar och forskningsläge*.

Slutligen måste fotbollen kommenteras. Det är svårt att inte hänvisa till händelser och beteenden inom fotboll i en uppsats om fotboll. Det uppstår däremot en fråga om relevansen för en juridisk uppsats att hänvisa till fotbollslitterära texter om hur fotbollen utförs och fungerar rent faktiskt. För det första finns det forskning om fotboll som sociologiskt fenomen, ur historisk synpunkt och ekonomiskt utsträckning. Forskningen fokuserar inte mycket på att beskriva typiska fotbollsmässiga beteenden som kan behövas för att beskriva exempelvis en målvaktstränarens möjlighet att utföra uppdrag för flera föreningar eller att det finns stor vikt i lojalitet mot en förening för supportrarernas skull. För det andra finns det flera källor kring tränarens arbetssituation. Det råder däremot brist på traditionella rättskällor som exempelvis rättsfall eftersom tvistelösningen oftast är under sekretess och vetskap om tvisterna kommer därför från media. För det tredje får en del utgångspunkter i uppsatsen anses vara allmänt kända angående rent fotbollsmässiga fakta eller beteenden.

¹⁵ Munch s. 207-208.

1.4 Avgränsningar och forskningsläge

För den fotbollsintresserades del är det intressant att undersöka alla typer av tränare från ideella föräldratränare till elittränare. Ur juridisk synpunkt kan avgränsningar göras som underlättar uppsatsens framställande genom att avskilja *ideella tränare* från tränare som får ersättning. Ideella tränare omfattas inte av det arbetsrättsliga normsystemet och det finns därmed ingen anledning eller möjlighet att fördjupa sig i deras situation under denna uppsats. *Uppdragstränare* omfattas inte heller av det arbetsrättsliga normsystemet eftersom de är *uppdragstagare* men uppsatsen kommer ändå att punktvis redogöra för uppdragstränare eftersom denna ställning är relativt vanlig inom fotbollen och omfattar många tränare.

Ett par kriterier måste uppfyllas för att en tränare ska anses vara ideell. För det första ska insatsen som utförs inte klassificeras som arbete. Begreppet arbete är inte definierat i lag men riktlinjer har vuxit fram genom praxis. Att utföra en insats åt vänner, familj eller liknande som man har personlig relation till kan visserligen vara ett arbete men AD har inte definierat detta som arbete eftersom insatsen har anknytning till eget personligt intresse. Som exempel kan ges husligt arbete inom familj och samboförhållande eller att hjälpa vänner med takarbete¹⁶. I ett antal andra fall har däremot utbildning, praktik och föräldramedverkan i förskola definierats som arbete trots att insatserna också kan ha anknytning till personligt intresse. Skillnaden är att i de senare fallen har det redan funnits anställda som utfört arbete inom verksamheten vilket likställer insatserna med att vara arbetstagare.¹⁷

För det andra ska insatsen om den räknas som arbete inte ge rätt till ersättning. Arbete inom ett politiskt parti har inte karaktären av att ge rätt till ersättning enligt AD 1996 nr 135 och kategoriserades som ideellt arbete. I målet ansågs en ideell förening, ett politiskt parti, vara beroende av att dess medlemmar utför arbete utan ersättning i högre grad än en vanlig arbetsgivare. I AD 1981 nr 105 ansågs däremot reducerad daghemsavgift som ersättning trots att arbete bara utfördes en gång i månaden. Föräldramedverkan i förskola ansågs som tillräcklig ersättning för att inte utesluta att föräldrarna skulle klassificeras som arbetstagare och eftersom verksamheten innehöll andra anställda likställde AD arbetet med de anställdas.¹⁸

Skatteverket har i ett ställningstagande uttalat sig om att maxbeloppet för skattefrihet för julgåvor är 450 kronor och jubileumsgåvor är 1350 kronor, samtliga belopp inklusive moms. Beloppen bör kunna ses som en riktlinje för vilken ersättning som kan räknas som gåva istället för *ersättning*.¹⁹

¹⁶ NJA 1975 s. 298; Göta hovrätts dom 1999-10-21; mål B 104/98.

¹⁷ AD 1981 nr 110; AD 1982 nr 105.

¹⁸ SOU 1993:32 s. 216 ff.; Källström och Malmberg s. 23-33; Glavå s. 109-117.

¹⁹ Skatteverkets ställningstaganden om skattefria julgåvor och jubileumsgåvor.

För det tredje ska det inte finnas ett frivilligt avtal om arbete. En insats som styrelseledamot definierades inte av AD som arbete eftersom uppdraget baseras på val istället för avtal²⁰. Det frivilliga avtalet om arbete utesluter exempelvis samhällstjänst men samtidigt kan arbete alltid föreligga utan avtal genom ett så kallat konkludent handlande^{21, 22}

Lindholm menar att en förening, i hans exempel en idrottsförening, inte bör omfattas av arbetsgivarbegreppet i lika stor omfattning som andra branscher. I AD 1996 nr 135 menade domstolen att ett relativt stort utrymme finns för ett förhållande att ligga utanför relationen arbetsgivare - arbetstagare när det gäller ett politiskt partis verksamheter eller främjande av sådana verksamheter. Enligt AD:s praxis kan en förening absolut vara arbetsgivare men att i en sådan organisation måste finnas viss förståelse att relationer kan ligga utanför anställningsförhållandet vilket även Lindholm påpekat. Det ska tilläggas att den idrottsliga särarten bör ha ett större utrymme på mindre kommersiell nivå eftersom det kan vara ekonomiskt betungande att vara arbetsgivare för en mindre förening.²³

Ett typexempel är en tränare som tränar en mindre förenings 10-åriga flicklag en gång i veckan med match på helgen. Varje år bjuder föreningen på ett julbord värt 400 kronor som tack för hjälpen. Det finns inget avtal om tränarens skyldigheter eller rättigheter utan uppdraget flyter på under året.

Tränaren i exemplet ovan hamnar därmed utanför arbetsförhållandet och kallas *ideell tränare*. De ideella tränarna omfattas därför inte av uppsatsen. Två avslutande aspekter måste däremot nämnas. För det första är ideella tränare fortfarande lika intressanta som fotbollstränare och verksamhetsledare ur fotbollssynpunkt men ur arbetsrättslig synpunkt finns inte mycket att redogöra för. För det andra kan ideella tränare, precis som besökare eller andra på idrottsplatsen, fortfarande inneha ett skydd vid exempelvis olycka på träning genom en försäkring från föreningen.

Begreppet *tränare* (min definition) är omfattande men kommer under uppsatsen fortsatta framställning syfta på tränare som är anställda. *Uppdragstränare* (min definition) är istället tränare är uppdragstagare. Den tredje kategorin *ideella tränare* är numera avgränsade om inget annat sägs. Begreppet tränare kommer att innefatta både det som inom fotbollen kallas elit-, föräldra- eller amatörtränare eftersom alla tränarna omfattas av arbetstagarbegreppet. I vissa fall kommer ändå begreppen *fotbollsmässig elit-, amatör-, eller lägre fotbollsmässig nivå* att användas för att understryka skillnader eller viktiga aspekter inom tränarkåren.

Uppsatsen kommer vidare inte att redogöra för andra än svenska tränare. Svensk rätt är påverkad av internationell rätt och i synnerhet EU-rätt på arbetsrättens område. EU-rätten

²⁰ AD 1979 nr 57.

²¹ AD 1981 nr 131.

²² SOU 1993:32 s. 216 ff.; Källström och Malmberg s. 23-33; Glavå 109-117.

²³ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 147, 166-168; Lindholm (Idrottsrättens rättsliga särart); AD 1996 nr 135.

kommer därför att beaktas för att ge en fullständig bild av tränarens arbetsrättsliga förhållande.

Det ska påpekas att en del ämnen är stora nog som egna uppsatsämnen medan andra ämnen inte omfattar specifikt material för att utröna rättsläget fullt ut. Vissa frågor kommer därför inte att ge en fullständig eller djupgående utredning av rättsläget. En del områden, som tränarens anställningsform eller avslutande av arbete, är vanligare frågor för tvist eller diskussion och dessa frågor kommer att utredas noggrannare dels för det allmänna intresset är stort men även eftersom materialet är större.

När det gäller forskningsläget finns det en del personer som forskat inom idrottsjuridik och idrottsvetenskap. Det är däremot få som forskat inom fotbollsjuridik, även om fotbollsdisciplinen troligen är en av de större inom idrottsvetenskapen, och ytterligare färre som forskat på en tränarens rättsliga ställning. Det finns ändå en del material som kan tillämpas. Som tidigare sagts är Johan Lindholms bok *Idrottsjuridik* och många artiklar, bland annat Carl Fhager och Anton Olssons²⁴ *Tränarns rättsliga ställning* och Heikki Halilas²⁵ *Idrottstränarens rättsliga ställning* i svensk idrottsjuridiks förenings tidskrift till stor hjälp. Även centrum för idrottsforskning har publicerat artiklar som vägleder eller fördjupar sig i specifika frågor som bl.a. tränarens utbrändhetssyndrom.

En stor problematik är att många tvister avklaras i skiljenämnder och hålls därmed hemliga för offentligheten. Stora delar av uppsatsen skulle sannolikt kunna besvaras klart snabbare och tydligare om offentliga domar funnits i större utsträckning. Lindholm påpekar däremot att den idrottsrättsliga disciplinen är i en *förrättsligande fas* där det uppkommer fler artiklar, förarbeten och att domstolar tar upp mål i större utsträckning. Om rättsläget utvecklas kommer förhoppningsvis det svenska och idrottsliga normsystemet att hamna i större konformitet med tiden. Efterhand som fler mål prövas eller tvister utbryter kommer fler artiklar skrivas och utrymmet för en ny uppsats kan bli aktuell redan inom ett par år.

1.5 Disposition

Fotboll skapar speciella förhållande p.g.a. historia, ekonomi och föreningars intressen. Kommande kapitel (kap. 2) måste därför innefatta en kortare redogörelse av sporten fotboll för att ge läsaren en inblick i nödvändiga förutsättningar för juridisk reglering. Fotbollsmässiga förutsättningar tvingar oundvikligen branschens inblandade, tränaren, att anpassa sig. Kapitel två kommer därför att lägga grunden för att utveckla förståelse för idrottsjuridiken.

I kapitel tre kommer fotbollens organisation och förhållandet till det svenska normsystemet att förklaras. Här kommer det svenska normsystemets uppbyggnad och

²⁴ Advokater inom huvudsakligen idrott.

²⁵ Professor i civilrätt på Helsingfors universitet.

förhållande till EU att förklaras och framförallt kommer det arbetsrättsliga normsystemet att beskrivas.

Det fjärde kapitlet samt de två efterföljande kapitlen (kap. 5-6) syftar till att svara på uppsatsens första frågeställning. Kapitlet kommer att handla om inledningen av anställningen och redogöra för avtal om arbete, anställningsform och lagen om anställningsskydd, LAS.

Det femte kapitlet tar upp juridiska frågor under en anställning såsom semester, arbetstid, föräldraledighet m.m. Kapitlet är förhållandevis kort eftersom området inte regleras omfattande med anpassning till varken fotboll eller idrott. Kapitlet är ändå intressant utifrån två aspekter. För det första eftersom en del frågor är dåligt reglerade och tvingande rätt inte efterföljs i praktiken och för det andra eftersom kapitlet öppnar för diskussion kring uppsatsens andra frågeställning; om det otydliga arbetsrättsliga skyddet kan rättfärdigas?

Det sjätte kapitlet handlar om anställningens avslutande och är förhållandevis stort eftersom det finns mycket information att beakta i motsats till kapitel fem. Ett arbetsavtals avslutande, skadestånd och frågor kring tvist kommer att vara kärnan i kapitlet och en relativt heltäckande bild kommer förhoppningsvis att uppnås eftersom ämnet har varit uppe för diskussion i klart högre utsträckning.

Uppsatsen avslutas i ett sjunde kapitel som kommer att sammanfatta delar av den första frågeställningen i kap. 7.1 men även att redogöra för aspekter av vad som framkommit under huvudtexten. Under sista delen i kap 7.2 kommer den sista frågeställningen att besvaras.

2. FOTBOLLENS VERKLIGHET OCH BAKGRUND

2.1 Yrket växer fram

Fotbollens omfattning som världens största sport är naturlig enligt idrottshistoriker. Spelet är enkelt att utöva, kräver inga större kostnader och fotbollens spelregler är lätta att förstå. Den fotboll som spelas idag brukar sägas ha sitt ursprung 1863 när engelska fotbollförbundet, FA, skapades. I Sverige tog utvecklingen av fotbollen fart under slutet på 1800-talet när förbund, föreningar, landslag och serier bildades. 1907 gick SvFF med i internationella fotbollförbundet, FIFA. 1924 startade dagens form av *Allsvenska*, Sveriges högsta fotbollsserie på herrsidan.²⁶

Den moderna proffsfotbollen utvecklades under 1970- och 80-talet i Sverige. När amatörreglerna²⁷ togs bort 1967 öppnades en möjlighet att leva på fotboll som spelare men vid den här tiden fanns bara två heltidsanställda tränare. Tränaren var ofta en gammal spelare som mot en låg ersättning hade i uppgift att delge sina erfarenheter till de nya spelarna samt hålla igång träningarna. Tränaryrket utvecklades däremot till en professionell yrkesroll under 1970- och 80-talet med krav på utbildning och titlar.²⁸

Bob Houghton och Sven-Göran Ericsson blev ledande tränarprofiler när de lyckades ta Malmö FF respektive IFK Göteborg till de europeiska cupernas finaler varav IFK Göteborg dessutom lyckades vinna UEFA-cupen två gånger. Både Houghton och Ericsson var inspirerade av den engelska fotbollens taktiska upplägg och en stor diskussion utbröt när de allsvenska lagen blev bättre men fotbollen tråkigare ur åskådarsynpunkt. Fotbollens syfte diskuterades och fotbollen delades upp i *systemfotboll* som gick ut på att effektivisera resultaten och *gladfotbollen* som gick ut på att underhålla åskådare och TV-tittare. När landslaget, efter en rad dåliga resultat med ett nytt taktiskt upplägg inför fotbolls-VM 1982, än en gång förlorade gick Expressen ut med en artikelserie under rubriken ”Mordet på fotbollen”. I artikelserien kallades de nya utbildade tränarna för *tränarmaffia* eftersom den glada fotbollen försvunnit. Den professionella fotbollen hade gjort entré i Sverige och tränaryrket hamnade i centrum för *underhållningssporten* fotboll.²⁹

²⁶ Jönsson s.25-48, 73-84, 209-215; <http://www.fifa.com/about-fifa/who-we-are/the-game/global-growth.html> och https://sv.wikipedia.org/wiki/Fotbollens_historia.

²⁷ Ett förbud mot proffsfotboll.

²⁸ Peterson s. 204-209, 231-236; Pihl.

²⁹ Peterson s. 204-209, 231-236; <http://www.acast.com/lundh/88-tomprahl>.

2.1.1 Yrkesrollen i konflikt

Redan på 1970-talet försökte *Föreningen Svensk Elitfotboll*, SEF, och SvFF ställa krav på föreningarna i Allsvenskan och division-2-föreningarna att heltidsanställa fotbollstränare. SEF försökte även ställa utbildningskrav och krav på anställningsavtal på fem till sju år vilket aldrig fick fullt genomslag. 1979 skapades Stockholms fotbollstränarförening efter att flera tränare hade avskedats p.g.a. dåliga resultat. *Svenska fotbollstränarföreningen*, SFT, bildades 1980 som stöd för tränarna i diskussionen kring systemfotbollen. SFT skapade en avtalsmall som skulle komplettera anställningsavtalets omfattning av frågor kring arbetslöshet samt trygghetsproblemen kring försäkringsfrågor. Medlemmarna i SFT erbjöds hjälp med deklarerationer, vid eventuella tvister samt vid utformning och tolkning av avtal. SFT finns än idag och har aldrig haft för avsikt att stoppa den professionella yrkesutövningen men vill samtidigt biträda tränare för den utsatthet och svårighet som de kan hamna i.³⁰

Under 1980-talet delades tränarens yrkesroll upp i två synsätt. Tränare som professionell yrkeskår och tränaren som en figur som ska anpassa sig. *Svenska fotbollstränarföreningens*, STF, dåvarande ordförande Jan Sjöström menade att publiken inte skulle ha åsikter om hur tränaren valde att använda sig av spelarna utan det är den professionella tränarens uppgift och ingen annans. Tränarna har tolkningsföreträde mot publiken i användandet av spelarna men supportrarna, TV-tittarna och styrelsen har ett stort inflytande indirekt.³¹

Tränaren har det sportsliga ansvaret och ska leda spelare och personal samt planera, coacha och sköta laguttagningar enligt art. 3.2 *SvFF:s reglemente för Elitlicensen*, SvFFE. För tränaryrket krävs huvudsakligen ledarskap och taktisk kunskap om fotboll. Det finns många krav att förhålla sig till så som spelartruppen, föreningens intresse, resurser men samtidigt finns en oerhörd frihet att uppnå det man är anställd för. I vissa fall kan pressen i tränaryrket bli extrem med hänseende till prestation på elitnivå. Som tränare är det svårt att inte anpassa sig till kraven från föreningen som ofta innebär ett inskränkt anställnings- och socialförsäkringsskydd.³²

Anders Bengtsson, redaktör för fotbollsmagasinet *Offside*, skrev 2016³³ att han spämt väntar på att se vem som blir den första manliga tränaren på elitnivå att lämna in en föräldraledighetsansökan och menade att det skulle vara intressant att se föreningens ställningstagande. Lindholm påpekar att trots att en del rättsregler är anpassade kan de tvingande reglerna om semester, föräldraledighet och arbetsmiljö inte undantas arbetstagare

³⁰ Peterson s. 231-236; Pihl.

³¹ Peterson s. 24-29, 209-216.

³² Lundkvist s. 22-28; Backman (2008) s. 53-59; Halila.

³³ *Offside* # 1 2016, s. 12.

som tränare. Lindholm menar att föreningarna i praktiken förväntar sig att reglerna inte följs fullt ut vilket är i strid med lagstiftningen.³⁴

2.2. Fotbollens ekonomiska industri

Malmö FF var först i Sverige när föreningen 1989 gjorde alla spelare till heltidsproffs.³⁵ Fram tills dess och även senare hade både Malmö FF, IFK Göteborg och Trelleborgs FF spelat de stora europeiska cuperna med *amatörlag* som hade spelare som hade annat hel- eller halvtidsarbete på dagtid.³⁶

Fotbollen som industri blommade ut under 1990-talet. Det finns tre faktorer som oberoende av varandra påverkade utvecklingen av ekonomin under 1990-talet. Den första faktorn var att de stora ligorna däribland Engelska förstaligan, inför 1991/92-års säsong, bildade ett aktiebolag kallat *FA Premier League*. Aktiebolaget var kommersiellt sett oberoende av fotbollförbundet beträffande TV-rättigheter och sponsoravtal. Aktiebolaget, som bestod av ligans 20 lag, hade därför friheten att själva styra priser för TV-rättigheterna och kunde ställa krav på sändningar och fick dessutom hela vinsten själva. TV-rättigheterna såldes för ca. 700 miljoner SEK för säsongen 1991/92 och har ökat till ca. 25 miljarder per säsong under 2015/16. Summan kan jämföras med svenska allsvenskans TV-rättigheter för 2016 på 240 miljoner SEK.³⁷

En annan faktor är *Bosman-domen*. Varje spelare har en licens som tillhör föreningen som äger spelaren. Innan Bosman-domen tillhörde licenserna föreningen även efter att ett anställningsavtal utlöpt. En spelare, vars anställningsavtal löpt ut, kunde därmed inte fritt byta förening eftersom föreningen som ägde spelaren ville ha en marknadsmässig övergångssumma för att släppa spelarens licens till en ny förening. Reglerna stred mot art 45.3 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, FEUF och FIFA:s regler om övergång tvingades att ändras till att överensstämde med EU-rätten³⁸. Den fria övergången resulterade i att föreningar inte behövde betala en övergångssumma för spelare med utgångna avtal vilket ökade spelarnas lönekrav. I gengäld skapades möjligheten för större lag att kontrahera bra spelare till samma förening eftersom övergången inte kostade något vilket ökade föreningens publik-, sponsor- och resultatintäkter eftersom de fick fler och bättre spelare.³⁹

³⁴ Lindholm s. 154-156.

³⁵ Carlsson s. 234.

³⁶ Carlsson s. 233-235; Peterson s. 231-236.

³⁷ <http://www.fotbollskanalen.se/england/lundh-enda-sakra-spelarna-far-mer-cash---tittarna-mindre/>; http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/varlden/premier-leagues-jatteavtal-vantas-vaxa-annu-mer_3824158.svd; <http://www.idrottensaffarer.se/tv-nyheter/2015/02/nytt-tv-avtal-for-svensk-fotboll>.

³⁸ C-415/93, p 28-33.

³⁹ Bernard s. 252; <http://blogg.fotbollskanalen.se/arkivet/2013/12/04/en-katastrof-for-svensk-fotboll-historien-om-bosmandomen/>.

Den tredje faktorn är Champions League, europeiska klubbmästerskapen, vilken innefattar de 32 bästa lagen i Europa och skapar stora publik- och sponsorintäkter samt stora bonusar för föreningarna vid bra resultat. Turneringen har vuxit snabbt sen starten säsongen 1992/93 och intresset från åskådare, TV-rättigheter och sponsorer är stort. Att vinna Champions League idag beräknas inbringa runt en miljard SEK inräknat sponsorer, vinstsummor, TV-rättigheter och publik och att bara kvalificera sig till turneringen inbringar 14 miljoner euro till föreningen, exklusive sponsor- och publikintäkter.⁴⁰

FIFA har krävt att de nationella förbunden ska ta ett större ansvar för elitföreningarnas ekonomi eftersom få personer styr den ekonomiska verksamheten i en förening och reglerna är inte lika hårda som exempelvis reglerna för att styra ett aktiebolag. Ett reglemente med krav på föreningarnas ekonomi och på hur ekonomin ska värderas har därför införts av SvFF i svensk fotboll. En förening som inte följer reglerna eller har ekonomiska brister får inte behålla sin elitlicens vilket tvingar föreningen till nedflyttning från de högsta divisionerna.⁴¹

Den totala europeiska fotbollsmarknadens värde uppskattade 2014 till 20 miljarder euro och har därför stor påverkan för många företag och anställda där spelarna och tränarna utgör kärnan av marknaden. En tränares roll som resultatskapare tvingar under dessa förutsättningar till hårda krav för att få ekonomin att gå runt. Lojaliteten, resultaten och många andra krav ställs därför på tränaren för att föreningen i kommersiell mening ska kunna drivas.⁴²

2.3 Föreningens intresse

Föreningen intresse är huvudsakligen resultaten som i sin tur genererar god ekonomi och ett starkt varumärke. Föreningens krav på en tränare är därmed att hitta en person som kan leverera bra resultat förhållande till spelarna, ekonomin och föreningens tradition. Resultat och tradition innebär att föreningen ställer otroliga krav på tränaren men samtidigt finns det få tränaren som antas kunna klara av arbetet i vissa föreningar och därmed har de stor frihet i sitt yrkesutövande. Friheten att utöva arbetet ställer däremot höga krav på tillgänglighet, arbetsbörda och arbetstid. Föreningen har ett intresse av att tränaren sköter sitt uppdrag likt andra arbetsgivare men som Lindholm påpekar förväntar föreningen normalt sig att tränaren förlägger semester och föräldraledighet utanför säsong vilket inte är förenligt med lag. Även

⁴⁰ <http://www.uefa.com/uefachampionsleague/season=2016/finance/index.html>; <http://sillyseason.se/fotboll/prispengar-champions-league-20152016-89630/>.

⁴¹ Carlsson 233-235.

⁴² http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/se/Documents/about-deloitte/Penningligan-%20Allsvenskan_2015_19-.pdf; <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/sports-business-group/deloitte-uk-arff-2015-highlights.pdf>.

uppföljningen av arbetsmiljölågstiftning brister vilket sannolikt inte skulle tolereras i andra yrken men ses som en förutsättning för elitfotbollens existens.⁴³

Ett av föreningens största intresse är tränarens befintlighet i föreningen. Som förening kan tränaren bli orsak till dåliga resultat eller vill tränaren avsluta en anställning p.g.a. andra erbjudande. Beroende på avtalets utformning innebär ett avslutat avtal ofta en utgift för föreningen oavsett uppsägning från föreningens eller tränarens sida. Antingen har föreningen intresse av att komma undan så billigt som möjligt vid en uppsägning av tränaren eller vill föreningen erhålla ersättning för en tränarens plötsliga avgång om denne väljer att bryta ett avtal.⁴⁴

⁴³ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 154-155.

⁴⁴ Fhager och Olsson s. 62-67.

3. Rätten och fotboll

Med över 600 000 aktiva medlemmar och över en tredjedel av alla idrottsliga deltagartillfällen som årligen utövas i Sverige har fotbollen ett stort ansvar att skapa regler för utövarna. Reglerna som skapas måste vara anpassade till den svenska och europeiska lagstiftningen. Det ställs även krav på att reglera värderingar för att undvika missbruk och sportslig och etisk illvilja inom fotbollen. Ett stort problem för idrott är att den kommersiella idrotten har fått en stor prägel på den oftast fungerade folkliga amatöridrotten.⁴⁵

Den idrottsjuridiska disciplinens spännvid är stor eftersom den berör många rättsområden. Inom idrottsjuridiken, som består av lagar och idrottsrelaterade rättsfall, finns det bara två rent idrotts specifika lagar⁴⁶. Det är oftast lagrum som reglerar de idrotts specifika detaljerna för varje rättsområde men varken lagar eller lagrum är fotbollsspecifika. Den andra idrottsjuridiska delen är idrottsrelaterade domstolsavgöranden. Fotbollsmässigt finns det EU-domstolsfall på spelare⁴⁷ som är viktiga men mindre relevanta ut tränarperspektiv. Det finns inga relevanta rättsfall om fotbollstränare i Sverige men däremot ett fåtal andra idrottsliga rättsfall som kommer att vara av relevans senare i uppsatsen. Rättsfallen är däremot ett bevis på idrottsjuridiken som egen disciplin enligt Backman och Malmsten.⁴⁸

3.1 Fotbollens organisation

Idrottens interna normsystem grundar sig på föreningsrätten, tävlingsregler, bestraffningsregler och regler för civilrättslig tvistelösning. Normsystemet innebär att en förening måste ansluta sig till det nationella förbunden, specialförbundet, för att få vara med i de rättsliga huvuddelarna tävlings- och bestraffningsreglementet och regler för civilrättslig tvistelösning samt de icke-rättsliga aspekterna som utveckling och tävlingsverksamhet. I Sverige styrs den nationella fotbollen av SvFF som i sin tur är anslutet till FIFA och europeiska fotbollförbundet, Union of European Football association, UEFA, genom 1 kap 3 § svenska fotbollförbundets stadga, SvFFS. Genom sitt medlemskap i FIFA och UEFA är SvFF en del av tävlingen och utvecklingen av fotbollen i världen men måste i gengäld följa de regler FIFA och UEFA har skapat. SvFF har motsvarande förhållande gentemot den enskilda föreningen i Sverige.⁴⁹

⁴⁵ Backman (2008) s. 17-18, <http://fogis.se/om-svff/> och Lindholm (Idrottsjuridik) s. 241-242.

⁴⁶ Lagen (2005:321) om tillträdesförbud vid idrottsarrangemang; lagen (2006:1006) om tillståndsplikt för vissa kampsporter.

⁴⁷ C-415/93 och C-325/08.

⁴⁸ Backman (2008) s. 23-24; Malmsten.

⁴⁹ Backman s. 23-29; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 60-61; <http://fogis.se/om-svff/>.

De vanligaste associationsrättsliga formerna inom fotboll är den ideella föreningen och idrottsaktiebolag, idrottsAB, som skapats efter ökad kommersialisering. En förening styrs av sina stadgar och medlemsföreningarna måste vara ideella föreningar eller idrottsAB och bedriva idrottslig verksamhet för att vara en del av riks-idrottsförbundet, RF^{50,51}

Som medlem i en förening medföljer åtagande som lojalitet till föreningens syfte, ändamål och verksamhet och gäller för både enskilda medlemmar och föreningar emellan. De flesta kraven tillämpas även på anställda som inte är medlemmar i föreningen genom sitt anställningsavtal⁵². En spelare och förening har en skyldighet att dels följa de associationsrättsliga reglerna men även den arbetsrättsliga lagstiftningen om medlemmen är anställd.⁵³

De svenska associationsrättsliga reglerna beträffande fotbollsföreningar stadgas framförallt i SvFFS. Reglerna upprätthålls genom SvFF:s förbundsstyrelse och dess skiljenämnd. SvFF:s skiljenämnd ersätter allmän domstol enligt 8 kap. 49 § SvFFS vilket liknar RF:s tvistelösningsorgan. Förening eller enskild medlem i SvFF har genom sitt medlemskap förbundit sig att inte väcka talan i allmän domstol utan tvister rörande stadgarna eller tävlingsbestämmelser ska tas upp av skiljenämnden enligt 8 kap. 49 § SvFFS. Talan i tvist som angår FIFA:s eller UEFA:s stadgar eller beslut får inte heller väckas i allmän domstol utan tvist ska i sådant fall hänskjutas till Court of Arbitration for Sport, CAS, enligt 8 kap. 52 § SvFFS. CAS är en skiljedomstol för internationell idrottstvister eller överprövning av vissa nationella beslut. För att CAS ska ha jurisdiktion krävs hänvisning till tvistelösning i CAS genom avtal (1), att tvisten gäller ett beslut från ett idrottsrelaterat organ (2) samt att interna rättsmedel är uttömda (3).⁵⁴

Fördelar med skiljenämnd som tvistelösningsmetod är snabbheten, sekretessen och att skiljedomens dom har samma verkan som en dom i allmän domstol. Nackdelarna är däremot att det kan vara kostsamt och att det normalt inte går att överpröva en skiljedom. Tvister för direkta eller indirekta medlemmar ska hänskjutas till CAS eller SvFF:s skiljenämnd enligt SvFF:s stadgar. Det finns ingen begränsning enligt stadgarna vilket gör läget oklart för vilka rättsområden som omfattas av hänvisningen till skiljenämnden. Frågorna kommer att utvecklas i kapitel sex.

Det finns ingen reglering om tränarens anställningsförhållande i varken FIFA:s eller SvFF:s regler. Det finns däremot en legaldefinition som ger beskriver tränarens yrkesroll samt ansvar i art. 3.2 SvFFE:

⁵⁰ 1 kap. 1 § och 2 kap. 2 § riks-idrottsförbundets stadgar 2015.

⁵¹ Lindholm (Idrottsjuridik) s.136-140.

⁵² Exempelvis gäller lojalitetsprincipen genom 3 § mom. 1 idrottsavtalet.

⁵³ Lindholm (Idrottsjuridik)s. 56-57; 109-112, 121-131; Malmsten.

⁵⁴ Malmsten; Backman (2005); Lindholm (Idrottsjuridik) s. 90-105.

Med huvudtränare avses nedan den person som har det sportsliga huvudansvaret för A-lagets fotbollsverksamhet vilket innebär att leda och samordna övrig tränar- och medicinsk personals arbete, ansvara för säsongspanering, matchcoachning och laguttagningar.

Vidare stadgas i samma artikel ett krav på tränare i Allsvenskan att genomgå den högsta tränarutbildningen, PRO-level, medan Superettan, Sverige näst högsta herrserie, samt Damallsvenskan kräver att den näst högsta tränarutbildningen, *Avancerad*, är ska avklaras.

3.2 EU-rätten och fotboll

De svenska rätten grundar sig på regeringsformen och EU-rätten som är en del av svensk rätt. Genom medlemskapet i EU ska Sverige rätta sig efter förordningar, direktiv och beslut som beslutas av EU och dess organ.⁵⁵ Det är egentligen bara art. 165 funktionsfördraget, FEUF, som berör idrotten i specifik mening och reglerar EU:s arbete att främja idrottsfrågor och beakta idrottens struktur och specifika karaktär. Det finns även en vitbok som föreskriver EU:s ställning till idrotten och idrottens specifika beslutsfattande, värdegrund och autonomi utan att vara rättsligt bindande.⁵⁶

Idrott och fotboll måste anpassa sig till *vanlig* lagstiftning och EU-rätt i de fall reglerna inte är specifika för fotbollen. Som exempel kan nämnas Bosman-domen som är ett av EU-domstolens mest refererade rättsfall någonsin.⁵⁷ Bosman-domen begränsar idrottens rättsliga särart. FIFA åberopade bl.a. i målet, med stöd från franska och italienska regeringen samt belgiska fotbollsförbundet, att undantagen för fri rörlighet i art. 45.3 FEUF allmän ordning, säkerhet och hälsa skulle tillämpas eftersom det fanns ett stort allmänintresse av idrottslig och ekonomisk jämvikt inom fotbollen. Vidare åberopades att reglerna om begränsad spelarövergång motiverades p.g.a. allmänintresset av idrott, att den ekonomiska jämvikten annars skulle sättas ur spel och för att uppmuntra utbildning av unga spelare men EU-domstolen ogillade invändningarna.⁵⁸

Enligt Stephen Weatherill, professor i EU-rätt vid Oxford Universitet, hade UEFA och FIFA redan tidigare varnats av EU-kommissionen om att regleringen inte överensstämde med EU-rätten.⁵⁹ FIFA:s invändning om att den ekonomiska jämvikten skulle sättas ur spel räckte inte som argument för att hindra den fria rörligheten. EU:s fria rörligheten var därmed viktigare än allmänhetens intresse i frågan vilket egentligen inte var en chock men ledde till

⁵⁵ Nyström (2011) s. 17-18, 22-23 och 32.

⁵⁶ Backman s. 47-48; Vitbok om idrott s. 13-14.

⁵⁷ Derlén och Lindholm.

⁵⁸ C-415/93, p. 92-105; förslag till avgörande av generaladvokat Lenz p. 224-231; Backman (2005).

⁵⁹ Weatherill, s 67-70.

en dålig utveckling för mindre föreningar och fotbollen sett ur ett ekonomiskt jämviktsperspektiv.⁶⁰ Enligt Backman och Malmsten var Bosman-domen ett första steg mot att avreglera den kommersiella och professionella fotbollens privilegier samtidigt som domen bekräftade den idrottsliga disciplinen eftersom idrottsjuridiken fick ännu ett prejudikat.⁶¹

Bo Carlsson, professor i idrottsvetenskap, menar att Bosman-domen är speciell eftersom det är svårt att skapa ett normsystem som tar sikte på både den kommersiella underhållningsmarknaden och den kulturella och ideella sporten. I USA finns däremot en klart större förståelse för idrottens ekonomiska jämvikt. I jämförelse med den ställning EU tog efter Bosman-domen har amerikanerna istället en reglering kring ekonomisk jämvikt och konkurrens som bl.a. ger föreningar med sämre resultat företräde vid värvande av nya spelare.⁶²

3.3 Arbetsrätten och fotboll

Arbetsrättens vanligaste rättskällor är internationella konventioner, EU-rätten, lagtext, förarbeten, rättspraxis samt doktrin. Lagstiftaren i Sverige har delat in lagstiftningen på arbetsrättens område i tvingande, semi-dispositiv och dispositiv lagstiftning. Tvingande lagstiftning kan inte avtalas bort och etablerar ett visst minimiskydd för arbetstagarna oavsett bransch. De tvingande reglerna har ofta koppling till EU-rätten genom huvudsakligen fördrag, förordningar eller EU-direktiv och tillämpas generellt för arbetsrätten och därmed även i idrottsrättsliga sammanhang. Beträffande semi-dispositiv och dispositiv lagstiftning kan semi-dispositiv lagstiftning förhandlas i kollektivavtal och dispositiv lagstiftning ända ner på individuell nivå.⁶³

Idrottsjuridiken innebär som tidigare sagts lagstiftning med inriktning på idrott, prejudikat och idrottens interna normsystem medan idrottens interna normsystem innebär föreningsrätt, tävlingsbestämmelser, bestraffningsregler och civilrättslig tvistelösning. Det interna normsystemet har inte som ändamål att reglera arbetsrättsliga frågor men påverkar frågorna ändå eftersom de anställda måste förhålla sig till båda regelsystemen. Idrottsjuridik kan inte separeras från arbetsrätten eftersom arbetsrätten skär in större delar av idrottsjuridiken med sin tvingande rätt. Svårigheter uppstår följaktligen när någon påverkas av båda normsystemen.⁶⁴

⁶⁰ <http://blogg.fotbollskanalen.se/arkivet/2013/12/04/en-katastrof-for-svensk-fotboll-historien-om-bosmandomen/>.

⁶¹ Backman s.50-52; Malmsten s. 206-218.

⁶² Carlsson s. 157-165.

⁶³ Källström och Malmberg s. 59-71, 131-132, 163 ff.

⁶⁴ Backman (2008) s. 23-24; Malmsten.

3.3.1 Kollektivavtal

De *semi-dispositiva* reglerna kan avtalas bort eller förstärkas genom kollektivavtal för att parterna ska kunna anpassa reglerna till branschen. Kollektivavtal kan slutas på både central, regionalnivå och lokal nivå. En del semi-dispositiva regler kan endast avtalas på central nivå. Kollektivavtalen kräver samarbete mellan branschens parter och ett tecknat kollektivavtal har en stor betydelse på branschens område. Inom fotbollens område finns idrottsavtalet för arbetstagare inom bransch idrott som därmed är en viktig rättskälla.⁶⁵

Eftersom den arbetsrättsliga lagstiftningen är generell och inte anpassad för olika branscher överlämnas mycket utrymme för kollektivavtalsrättsliga lösningar för branschens parter. Lagstiftarens syfte med kollektivavtal är att förmå parterna att uppnå branschspecifika lösningar som ska gynna båda parter. Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och en arbetstagarorganisation som reglerar arbetsförhållanden och arbetsvillkor mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt 23 § medbestämmandelagen, MBL. De främsta fördelarna är arbetstagarnas förbättrade och anpassade arbetsvillkor vilket även arbetsgivaren har fördel av.⁶⁶

En arbetsgivare kan vara bunden av kollektivavtal antingen genom att vara medlem i ett arbetsgivarförbund eller genom att teckna hängavtal med ett arbetsgivarförbund. Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer regleras inte särskilt i lag utan de olika organisationerna är ideella föreningar och styrs av sina stadgar vilka är bindande för dess medlemmar. Ett kollektivavtal binder medlemmarna till kollektivavtalsparten och medlemmarna omfattas av kollektivavtalet enligt 26 § MBL. Det är stadgarna som definierar om en förening är en arbetstagarförening eller inte. Om föreningen inte är en arbetstagarorganisation kan de inte teckna kollektivavtal för sina medlemmar.⁶⁷

Varje lag anger specifikt vilka paragrafer som tillåter överenskommelse genom kollektivavtal och regler kan ersättas, utvidgas eller ändras genom kollektivavtalet. Om en arbetsgivare inte är medlem i en arbetsgivarorganisation kan arbetsgivaren välja att förbli obunden av kollektivavtal eller träffa ett hängavtal med en arbetstagarorganisation. Att inte vara bunden av kollektivavtal innebär att föreningen kan ställa andra krav på sina anställda men å andra sidan kan de anställda organisera sig och gå i strejk mot föreningen. Att träffa hängavtal innebär att man lokalt väljer att följa ett visst kollektivavtal på arbetsplatsen eller regionen trots att man inte är medlem i den centrala arbetsgivarorganisationen.⁶⁸

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal måste även tillämpa avtalet på utanförstående arbetstagare, d.v.s. arbetstagare som väljer att inte vara medlemmar i

⁶⁵ Malmberg och Källström s. 163 ff.

⁶⁶ Glavå s. 199 ff.; prop. 1981/82:71 s. 45 ff.

⁶⁷ Malmberg och Källström s. 170 ff.

⁶⁸ Glavå s. 199-206.

arbetstagarorganisationen som är avtalspart till kollektivavtalet. En arbetsgivare och arbetstagare som är bunden av kollektivavtal kan inte träffa avtal som strider mot kollektivavtalet enligt 27 § MBL. Ett avtal som ändå strider mot kollektivavtalet kan endast klandras av kollektivavtalets parter vilket inte alltid är lätt att upptäcka. I vilken utsträckning ett sådant avtal klandras är oklart.⁶⁹ Professor Birgitta Nyström instämmer att ett kollektivavtal ska tillämpas även på utanförstående arbetstagare och menar att tillämpningen kan se ut som att utanförstående arbetstagare åker snålskjuts på de organiserade arbetstagarna. Om de utanförstående arbetstagarna däremot inte hade fått rätt att omfattas av kollektivavtalet hade arbetsgivarna gynnats av att anställa utanförstående arbetstagare vilket i slutändan hade missgynnat de organiserade arbetstagarna ändå.⁷⁰

Arbetsdomstolen, AD, menar att utanförstående arbetstagare inte ska ha direkta rättigheter genom kollektivavtal. I AD 1983 nr 184⁷¹ framförde domstolen att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare normalt är förpliktad att tillämpa kollektivavtal på utanförstående arbetstagare men det är endast avtalsparterna till kollektivavtalet och inte arbetstagarna som kan klandra en felaktig tillämpning av kollektivavtalet. Att det skulle finnas direkta rättigheter för utanförstående arbetstagare hade haft en systemförändrande karaktär som skulle innebära komplicerade problem enligt domstolen.⁷²

Sammanfattningsvis kan det sägas att kollektivavtal har en viktig roll som rättskälla. Professor Mats Glavå instämmer att en utanförstående arbetstagare inte kan kräva att ett kollektivavtal ska tillämpas fullt ut. Om en arbetsgivare väljer att vara obunden men arbetstagaren är medlem i en arbetstagarförening finns inget strejklöslöshetsförbud från arbetstagar sidan. För fotbollens del finns ett idrottsavtalet. Idrottsavtalet binder tjänstemän inom idrottsbranschen om föreningen är medlem i Arbetsgivaralliansen vilket samtliga föreningar i Allsvenskan, Superettan och Damallsvenskan är genom sitt medlemskap i SEF respektive EFD, Elitfotboll dam.⁷³

3.3.1.1 Ett viktigt kollektivavtal

STF bildades 1981 medan spelarna startade *Svenska spelarföreningens*, SFS, år 1975. Sen 2012 har spelaravtalet tecknats mellan SFS, SEF, Unionen och Arbetsgivaralliansen på herrsidan och mellan EFD och SFS på damsidan. Det finns fördelar med att teckna kollektivavtal med centrala arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. För det första är en del

⁶⁹ Malmberg och Källström s. 163-168; Glavå s. 612-624.

⁷⁰ Nyström (2007).

⁷¹ Senare även AD 1984 nr 79 där utanförstående arbetstagare bara kan kräva minimirättigheter.

⁷² AD 1983 nr 184.

⁷³ Glavå 612-614 samt Idrottsavtalet 1 § samt samtal med Love Lind. Kollektivavtal mellan Arbetsgivaralliansen branschkommitté idrott och Unionen.

semi-dispositiv reglering endast avtalsbar för centrala organisationer och för det andra bildas ett större medlemsantal och därmed större ekonomisk styrka och kunskap.⁷⁴

SFT har inte lyckats uppnå ett specifikt kollektivavtal för tränare utan tränarna omfattas av idrottsavtalet för anställda inom idrott. Idrottsavtalet är inte helt anpassat till tränare eftersom idrottsavtalet i första hand är tecknat för personal inom hela idrottssektorn. Idrottsavtalet inkluderar både förbundstränare, instruktör och annan tränare enligt 2 § mom. 2:1 idrottsavtalet och omfattar även elittränare enligt Unionens kommentarer.⁷⁵

Eftersom det finns ett intresse för en förening att kunna tillämpa branschspecifika regler för tjänstemän inom idrottsbranschen har SEF och EFD valt att vara medlem i Arbetsgivaralliansen.⁷⁶ Idrottsavtalet inbegriper alla arbetsgivare samt arbetstagare hos arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen och som tillhör bransch idrott genom enligt 1 §. Även föreningar utanför fotbollsmässig elitnivå kan ansluta sig till avtalet. Enligt enligt Love Lind, förhandlingsledare på Arbetsgivaralliansen bransch idrott, är det inte ovanligt att föreningar som inte är bundna av idrottsavtalet via SEF eller EFD likväl ansluter sig till avtalet för att få paketlösningar såsom rådgivning, standardavtal, försäkringar m.m. som erbjuds genom medlemskapet i arbetsgivarorganisationen.⁷⁷

3.3.2 Personliga avtal

De *dispositiva* reglerna kan avtalas bort eller förstärkas i individuella anställningsavtal. Enligt enligt Jonas Malmberg, ordförande i arbetsdomstolen, och professor Kent Källström har det personliga avtalet fått en större betydelse med tiden och för chefer och specialister är individuella anställningsavtal vanligt. De personliga avtalen får däremot inte ge sämre rättigheter än tvingande regler och kollektivavtal om arbetsgivaren är bunden av ett sådant. Ett individuellt anställningsavtal kan däremot förbättra en arbetstagares situation i förhållande till lagstiftning och kollektivavtal. En arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal måste däremot följa semi-dispositiv lagstiftning om arbetsgivaren inte väljer att omfattas av ett kollektivavtal.⁷⁸

Inom fotbollen har det individuella avtalet stor betydelse inte främst beträffande lön och anställningstid. Idrottsavtalet innehåller en minilön på 20 170⁷⁹ kronor i månaden som

⁷⁴ Peterson s. 209-216; <http://www.spelarforeningen.com/about-2/> och http://www.kollega.se/medlare-inkallade-till-fotbollsavtal_kollektivavtal_fotbollsspelare_2012; Glavå s. 193-200.

⁷⁵ Unionens kommentarer till Idrottsavtalet 2 § mom. 2:1.

⁷⁶ Enligt enligt Love Lind, förhandlingsledare på Arbetsgivaralliansen bransch idrott, och Öhman är SEF anslutet till Arbetsgivaralliansen.

⁷⁷ Idrottsavtalet; Öhman; samtal med Love Lind.

⁷⁸ Källström och Malmberg s. 70, 188-189.

⁷⁹ Idrottsavtalet - Löneavtalet 2014-2016 p. 7 - lägsta löner.

understiger den generella lönen för elittränare och ger det personliga avtalet en större betydelse. För tränare på lägre fotbollsmässig nivå borde däremot 20 170 kronor vara mycket och uppföljs sannolikt inte vilket kommer att utvecklas under kapitel sju. Eftersom tränaryrket innehåller få arbetstagare är även referenserna för lön väldigt smalt. Lön ligger i stor del i föreningens intresse och varierar stort beroende på föreningen och dess målsättning och krav på tränaren.

Enligt Halila förhandlas många avtal lagstridigt angående ledighet och semester, arbetstider och ersättningar men i utbyte har tränarna en hög grundlön som sannolikt hade minskat om alla kollektivavtalsrättsliga fördelar skulle ha följts full ut.⁸⁰

3.3.3 Sedvana

Glavå menar att klassisk handelsrättslig utfyllande princip tillämpas på arbetsrättens område om parterna inte är ense om vilka villkor som ska gälla i ett avtal.⁸¹ Inom fotbollen finns aktörer som menar att den idrottsliga särarten ska ha stort utrymme även på högre kommersiell nivå. Arbetsgivaralliansen menar att vissa tjänster inom idrottsrörelsen såsom tränare måste ha en obegränsad rätt till visstidsanställning bl.a. eftersom tillsvidareanställning kan skapa stora problem för mindre föreningar. Advokat Toivo Öhman går längre och påstår att visstidsanställning är enda möjliga anställningsformen i fotboll. Advokat Lars Viklund menar att domstolen alltid bör acceptera en visstidsanställning inom idrott oavsett om det är anpassat i kollektivavtal eller inte⁸². Det kan däremot sägas att artiklarna är gamla och gällande rätt har gett lite större utrymme för visstidsanställning idag. Det är däremot intressant att många insatta aktörer är överens om att idrottens särart bör väga tungt och att vissa idrottsliga verksamheter bör undantas från viss lagstiftnings omfattning.⁸³

⁸⁰ Halila.

⁸¹ Glavå s. 615.

⁸² Här syftar Viklund på att det bör finnas en acceptans att en förening inte vill att en anställning ska övergå till en tillsvidareanställning efter två år enligt 5 § 2 st. LAS.

⁸³ Prop. 2006/07:111 s. 26; Öhman; Viklund (1999 och 2003).

4. INFÖR ANSTÄLLNINGEN

Ett avtal om arbete kan delas upp i både ett anställningsavtal, sysslomannaavtal⁸⁴ eller uppdragsavtal. Ett anställningsavtal är ett särskilt avtal som omfattas inom det arbetsrättsliga normsystemet som ställer tvingande krav på arbetsgivaren och ger rättigheter för arbetstagaren. För ett uppdragsavtal råder istället avtalsfrihet vilket ger klart större frihet för parterna men mindre säkerhet jämfört med ett anställningsavtal för uppdragstagaren. Anställningsavtalet innebär att arbetsgivaren anpassar sig till skattelagstiftningen och socialförsäkringssystemet genom att betala arbetsgivaravgifter, pension och arbetstagaren har även rätt till exempelvis statlig lönegaranti.⁸⁵

Kapitlet kommer till en början visa skillnaden mellan ett anställningsförhållande och uppdragsförhållande. Det finns två sorters tränare och de kan delas upp i *tränare* och *uppdragstränare*. Med tränare avses arbetstagare eftersom de har ett anställningsavtal medan *uppdragstränare* avser uppdragstagare. En *tränare* kan därefter omfattas eller inte omfattas av idrottsavtalet beroende på om föreningen är bunden. En tillämpning av idrottsavtalet gör en anställning något mer flexibel.

4.1 Avtal om arbete - uppdragsavtal och anställningsavtal

Idrottsavtalet omfattar förbundstränare, annan tränare, instruktör, lagledare, läkare eller annan med motsvarande arbetsuppgifter samt fotbollsmässiga elittränare enligt Unionens kommentarer till avtalet.⁸⁶ I kapitlet ska tre typiska fotbollstränare jämföras för att läsarens ska få en uppfattning av skillnaden mellan arbetstagare och uppdragstagare. De olika tränarna är huvudtränaren, målvaktstränaren och instruktören och andra typer av tränare bör kunna bestämmas efter följande redogörelse.

Huvudtränare har i uppgift att leda den sportsliga verksamheten enligt art. 3.2 SvFFE⁸⁷. Definitionen i art. 3.2 innefattar tränare på fotbollsmässig elitnivå men beskriver även yrket på lägre fotbollsmässig nivå. Målvaktstränaren tränar målvakterna men antalet träningspass, av lagets samtliga träningspass, en målvaktstränare närvarar på beror på föreningens budget, ambitioner eller fotbollsmässig nivå. För instruktören kan sägas att denna tränare specialiserar sig på en eller flera fotbollsmässiga områden. Instruktören är en form av specialist som inte nödvändigtvis har en helhetsbild av den fotbollsmässiga verksamheten.

⁸⁴ Kommer ej att tillämpas hädanefter.

⁸⁵ SOU 1993:32 s. 216 ff.; Källström och Malmberg s. 23-33; Glavå s.109-117.

⁸⁶ 2 § mom. 2:1 idrottsavtalet och kommentarer från Unionen.

⁸⁷ Läs hela definitionen i kapitel 3.1.

Det finns ingen lagstadgad definition av begreppet arbetstagare eller uppdragstagare utan kriterier har vuxit fram i praxis, förarbeten och litteratur genom åren. Följande kriterier är typiska för ett anställningsförhållande:⁸⁸

- avtal om personlig arbetskyldighet mot vederlag,
- arbetet utförs för annans räkning och under dennes ledning och kontroll,
- varaktigt samarbete där den arbetspresterande står till för förfogande för uppgifter som uppkommer efter hand,
- den arbetspresterande är förhindrad att utföra liknande arbetsuppgifter åt annan,
- råvaror, maskiner och redskap tillhandahålls av huvudmannen,
- den arbetspresterande erhåller ersättning för utlägg av ex. resor och garanterad ersättning och
- den arbetspresterande är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.

Det är viktigt att påpeka att det är en *helhetsbedömning* av kriterierna som definierar avtalet. I många situationer kan inte alla kriterierna tydligt definieras eller jämföras men ett eller några andra kriterier kan istället väga tyngre i ett enskilt fall. Kriterierna kan läsas motsatsvis för uppdragstagare.

Avtal om personlig arbetskyldighet mot vederlag och att arbetet utförs för annans räkning och under dennes ledning och kontroll är centrala kriterier och de mest internationellt överensstämmande kriterierna och omfattas av det som kallas *subordination*. Subordination innebär att arbetstagaren är underställd sin huvudman, arbetsgivaren. Om arbetstagaren omfattas av arbetsgivarens organisation bestämmer arbetsgivaren över arbetsprestationerna som ska utföras. Den s.k. 29/29-principen innebär att arbetsgivaren styr arbetet inom arbetsgivarens naturliga verksamhetsområde vilket normalt är kollektivavtalsområdet. Ett anställningsavtal karaktäriseras av löpande arbetsuppgifter för arbetsgivarens behov medan uppdragsavtalet omfattar ett visst arbetet eller ett visst resultat. Det är avtalet som ska vara utgångspunkten i bedömningen men det formella avtalet behöver inte bestämma vad avtalet faktiskt är för typ. En förening kan exempelvis inte för skens skull teckna ett avtal med rubriken uppdragsavtal för att undvika LAS eller undkomma arbetsgivaravgifter. Avtalskriteriet är i första hand menat att avgränsa ofrivilligt arbete såsom samhällstjänst eller värnplikt men kan även användas som bevis för att arbete har ingåtts. En anställning kan anses föreligga även utan avtal vid exempelvis konkludent handlande eller om en arbetsgivare inte utför *en verklig förändring* när tidigare anställd börjar arbeta igen⁸⁹. Endast fysiska person kan vara arbetstagare men om en person utför arbete genom ett fåmansbolag kan ett anställningsförhållande ändå föreligga^{90,91}

⁸⁸ Källström och Malmberg s. 23-33; Glavå s. 109-117.

⁸⁹ AD 2012 nr 24.

⁹⁰ NJA 1996 s. 311.

⁹¹ Källström och Malmberg s. 25-28.

Varaktigt samarbete där den arbetspresterande står till för förfogande för uppgifter som uppkommer efter hand innebär att det finns ett långvarigt samarbete eller att arbetsprestationen inte är definierad utan att det handlar om löpande uppgifter. Varaktigt samarbete kan också leda till anställning om den arbetspresterande är väldigt involverade i verksamheten som exempelvis en golfinstruktör med butik på en golfklubb^{92, 93}

Den arbetspresterande är förhindrad att utföra liknande arbetsuppgifter åt annan, är en viktig faktor för fotbollen och de flesta tränaruppdragen. Lojalitetsplikten kan förhindra en arbetstagare att utföra liknande arbetsuppgifter åt annan. Lojalitetsplikten är en arbetsrättslig princip som inom fotbollen kan inskriven i det personliga avtalet och är en del i idrottsavtalet. För fotbollens del är principen mycket betydelsefull eftersom tradition och identifikation till en förening är grundläggande för en förenings anseende. Att hindra en tränare från att utföra andra tränaruppdrag tyder däremot starkt på att tränaren är arbetstagare. Nuvarande förbundskapten, Erik Hamrén, var ett undantag när han kvarhöll sin anställning hos förening Rosenborg BK under sin övergång till förbundskapten 2010.⁹⁴ Händelsen är ovanlig och lojalitetsplikten är sannolikt inte tillämplig eftersom arbetsgivarna inte var konkurrenter.⁹⁵

Den arbetspresterande är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare vilket AD menade förekom i AD 1981 nr 105 när föräldrar arbetade en gång i veckan i daghemsverksamhet.

Lindholm påpekar att individuella idrottare oftare använder fåmansbolag som uppdragstagare och lagidrottare oftare är anställda av föreningen. Tränaren borde däremot i sin självständiga roll liknas med de individuella idrottarna i den jämförelsen.⁹⁶

Sammanfattningsvis är *huvudtränaren* arbetstagare efter ovan gjorda genomgång. Arbetsprestationen huvudtränaren utför sker under de första och centrala kriterierna och det finns sällan en möjlighet att utföra uppdrag åt andra. Endast undantagsvis, och i så fall endast på lägre fotbollsmässig nivå, skulle ett uppdragsförhållande kunna uppstå för en huvudtränare men det bör absolut vara ett undantag. Vi kallar därför huvudtränare för *tränare* och tränaren är arbetstagare.

Målvaktstränaren kan beroende på fotbollsmässig nivå vara båda typerna av tränare. Om målvaktstränaren är på fotbollsmässig elitnivå bör idrottsavtalets lojalitetsklausul förhindra tränaren att utföra uppdrag hos annan förening och bör därmed vara en arbetstagare. En målvaktstränare som däremot arbetar på lägre fotbollsmässig nivå skulle kunna klassificeras som *uppdragstränare*. På lägre fotbollsmässig nivå utför målvaktstränare oftast uppdrag bestämda på förhand och hamnar därför utanför kriteriernas två översta centrala begrepp.

⁹² AD 1977 nr 98.

⁹³ Källström och Malmberg s. 23-33; Glavå s. 109-117.

⁹⁴ <http://www.aftonbladet.se/sportbladet/fotboll/landslagsfotboll/herrlandslaget/article12087903.ab>.

⁹⁵ Idrottsavtalet 3 § mom. 1; Källström och Malmberg s. 23-33.

⁹⁶ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 147, 166-168.

Målvaktstränaren har ofta flera uppdrag och är därmed inte beroende av föreningen i samma utsträckning som huvudtränaren och kan därför delta utan att konkurrera med andra föreningar. Om tränaren har flera uppdragsgivare bör denne däremot vara tydlig med det mot föreningarna.

Instruktören kan vara den tränaren som med störst sannolikhet kan vara *uppdragstränare* eftersom instruktören kan verka i väldigt liten och specifik omfattning som specialist. Instruktören bör därmed utan problem kunna ha flera uppdrag.

4.1.1 Anställningsform - visstidsanställning och tillsvidareanställning

Reglerna i LAS om anställningsform, anställningstid, uppsägningstid och saklig grund är de för fotbollen mest intressanta. Det tillämpas i huvudsak två anställningar inom fotbollen, tillsvidareanställning och allmän visstidsanställning⁹⁷. Lindholm menar att allmän visstidsanställning är den klart vanligaste formen för idrottsutövare men att det kan förekomma tillsvidareanställning.⁹⁸ En förening som inte är bunden av idrottsavtalet måste följa 5 § 2 st. LAS som föreskriver att en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning efter två år. Regleringen i 5 § 2 st. LAS är semi-dispositiv och i 2 § mom. 2:1 idrottsavtalet⁹⁹ presumeras anställningsformen istället vara tidsbegränsad. Möjligheten till visstidsanställning tillämpas däremot som längst fem år och en utvidgning utöver de lagstadgade två åren måste dels träffas under ett lokalt kollektivavtal, dels finansieras av externa medel samt innehålla ett tidsbegränsat ändamål enligt 2 § mom. 2:2 idrottsavtalet. Innebörden av regleringen är att ett anställningsavtal är tidsbestämt under två år men kan även fortsätta ytterligare tre år för att senare ändå övergå till en tillsvidareanställning.¹⁰⁰

4.2 Idrottsavtalet eller lagen om anställningsskydd?

Tränare som tillhör en förening som inte omfattas av idrottsavtalet kan inte heller per automatik tillämpa kollektivavtalet. Att omfattas av idrottsavtalet innebär att tränare och föreningar är beroende av att följa semi-dispositiv lagstiftning utan anpassning genom kollektivavtal. Det försvårar därför anställningsavtalets innebörd för icke-juridiskt kunniga eftersom de behöver vara sakkunniga i flera lagar istället för att tillämpa det sammanfattade reglerna i idrottsavtalet.¹⁰¹

⁹⁷ Vikariat och säsongsarbete tillämpas som huvudsak inte.

⁹⁸ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 148-149.

⁹⁹ Med rubriken: *visstidsanställning – tränare*.

¹⁰⁰ Idrottsavtalet 2 § med kommentarer från Unionen; Källström och Malmberg s. 121-123.

¹⁰¹ <http://www.efd.se/om-efd/>; samtal med Love Lind.

Avtalets utformning riktar sig till alla arbetstagare och arbetsgivare som tillhör idrottsbranschen. En anslutning till avtalet föranleds inte tvunget för tränarnas skull utan rimligen för den administrativa personalen som normalt arbetar även i mindre föreningar. Tränare som är anställda av föreningar som inte omfattas av avtalet kommer därför att inneha en tillsvidareanställning efter två år vilket kan vara problematiskt vid en uppsägning vilket kommer att utvecklas under det sjätte kapitlet.¹⁰² En återstående fråga är om alla tränare omfattas av LAS?

En arbetstagares behov av trygghet i sin anställning är internationellt erkänt och är i Sverige skyddat i LAS. Reglerna i LAS ska förhindra att exempelvis en arbetsgivare säger upp en arbetstagare utan saklig grund och att en arbetstagare har skälig uppsägningstid. Vissa arbetstagargrupper är undantagna från lagens tillämplighet enligt 1 § LAS eftersom arbetstagarerna i så fall skulle försvåra anställningsförhållandet eller därför att de inte behöver skyddet. Det är endast en arbetstagargrupp som kan vara tillämplig på tränare. Undantaget stadgar att *arbetstagare med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor anses ha företagsledande eller jämförlig ställning* 1 § 1 p. LAS.¹⁰³

Undantagets typexempel är ett företags VD där bl.a. kravet på saklig grund inte finns men rimlig uppsägningstid har däremot utarbetats i praxis. I en VD:s fall regleras istället uppsägning och övrigt skydd i deras personliga avtal.¹⁰⁴ I propositionen till LAS uttalas att tjänstemän i företagsledande ställning visserligen är arbetstagare men har ställning som är så speciell att allmän lagstiftning inte kan värna deras trygghetsproblem. Som regel har dessa tjänstemän högre löne- och anställningsförmåner som ur skyddssynpunkt inte kräver ett behov av skydd men undantaget ska hållas restriktivt. Vidare påstås att förutom den formella positionen är ekonomiska fördelar det som huvudsakligen ersätter behovet av skyddet.¹⁰⁵

I AD 2011 nr 84 ansågs en verksamhetschef i en ideell förening med 5-7 anställda inte omfattas av undantaget eftersom denne inte hade anställningsvillkor eller lön som motsvarade en företagsledare trots att denne hade dubbel månadslön mot de övriga anställda.

I AD 1998 nr 22 ansågs en rektor på en folkskola med 120 lärare och 550 elever inte vara i företagsledande ställning trots att rektorn var högst betalda tjänsteman och var chef över personal och ansvarig för undervisningen. Anledningen var dels att rektorn hade beskurna befogenheter gentemot anställningar, ekonomin och styrning av verksamheten som sköttes av en styrelse samt att skolans storlek endast möjliggjorde undantag för företagsledande ställning för en person enligt AD.

¹⁰² Glavå s. 619-624; samtal med Love Lind.

¹⁰³ Källström och Malmberg s. 121-123 och 131-132.

¹⁰⁴ Prop. 1981/82:71 s. 92-94.

¹⁰⁵ Prop. 1981/82:71 s. 92-94.

Undantaget kan omfatta flera företagsledare i samma företag om företagen är stora nog och om cheferna har exempelvis firmateckningsbehörighet eller aktier i företaget.¹⁰⁶

Resonemanget kring undantagen av LAS omfattning innefattar endast tränare som är anställda av föreningar som inte omfattas av idrottsavtalet eftersom idrottsavtalet ställer liknande skyldigheter på anställningen som LAS, d.v.s. som högst div. 1-nivå.

Praxis antyder starkt att väldigt få personer kan omfattas av undantaget. Tränaren är vad jag skulle säga är verksamhetschef i kommersiell mening eftersom denne har huvudansvaret för lagets ledning och i vissa fall anställda. Samtidigt har tränaren inte inflytande på föreningens ekonomi, marknadsföring, administrativ personal eller föreningens övriga verksamhet. Flera personer kan omfattas i större företag men fotbollsverksamhet kan sannolikt inte räknas som ett större företag ens på elitnivå i Sverige. Tränare på fotbollsmässig lägre nivå kan därför inte omfattas av undantaget eftersom det bör finnas andra personer i föreningen som har en högre ställning än tränaren. Tränare i större föreningar har sannolikt inte de ekonomiska fördelar som krävs heller. Med en helhetsbedömning av propositionen och praxis kan tränaren inte omfattas av undantaget ens om det hade varit allsvenska tränare och därför är bedömningen att tränare i div. 1 eller lägre inte ska omfattas av undantaget utan LAS.¹⁰⁷

4.3 Utblick uppdragstränare

Föreningen och uppdragstagaren avtalar fritt om arbetsförhållandena enligt avtalsrättsliga principer. Det arbetsrättsliga normsystemet tillämpas inte. Föreningen behöver inte betala arbetsgivaravgifter, pension eller sjuklön till uppdragstagaren utan uppdragsförhållandet innefattar oftast ett krav på prestation mot en ersättning. Utmärkande för uppdragsförhållandet är kravet på visst arbete eller visst resultat. Normalt avtalas uppdragets utförandetid och vad som ska presteras under perioden men löpande uppdrag kan också förekomma.¹⁰⁸

¹⁰⁶ AD 1973 nr 27; AD 1979 nr 60; AD 1991 nr 86; AD 2013 nr 4.

¹⁰⁷ Backman (2008) s. 62-65.

¹⁰⁸ Glavå s. 109-117; Källström och Malmberg s. 22-32.

5. UNDER ANSTÄLLNINGEN

5.1 Viktiga principer

Arbetsrätten är precis som större delen av juridiken byggd på principer. Principer är inga rättsregler utan snarare mål eller visioner med rättsområdet. Inom arbetsrätten generellt och för fotbollen är 29/29-principen och lojalitetsprincipen extra viktiga och genomsyrar den idrottsliga anställningen. Inom fotbollen är det viktigt att föreningen kan lita på att tränaren utför sina arbetsuppgifter på ett sätt som överensstämmer med en förenings tradition och resultatmål. Det är även viktigt att tränaren har rätt att arbetsleda spelarna och kan och får styra verksamheten som tränaren behöver. Lojalitetsprincipen innebär att avtalsparter ska utöva sina rättigheter på ett sätt som underlättar motpartens prestationer. Att tränaren visar lojalitet till föreningen och spelarna till tränaren är fullständigt nödvändigt för att laget ska kunna prestera. Principerna är ofta en dold klausul i både anställningsavtal och kollektivavtal vilket innebär att de gäller även om de inte är inskrivna i ett avtal.¹⁰⁹

I 3 § mom. 1 idrottsavtalet stadgas lojalitet, förtroende och diskretion. Det är inte tydligt om omfattningen av begreppen ska vara större än i andra kollektivavtal men inom idrotten är det viktigt att parterna visar stor lojalitet till föreningen eftersom både supportrar och tradition är en viktig faktor för en förenings identifikation. Att svika lojaliteten är ett hedersbrott inom idrotten och därav kan ett oförsiktigt uppträdande i media eller sociala medier ha större konsekvenser för en arbetstagare inom idrott än andra kollektivavtalsområden.¹¹⁰ Kritik mot sin arbetsgivare i media eller på sociala medier bör därför vara mycket försiktiga enligt kommentarerna till idrottsavtalet.¹¹¹

5.2 Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagstiftningen regleras både på EU-rättslig och nationell nivå. På nationell nivå är det arbetsmiljölagen, AML, som reglerar det övergripande skyddet för arbetstagare. AML:s syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö enligt 1 kap. 1 § AML vilket innefattar arbetsförhållande, arbetstid och liknande omständigheter som kan innebära fara för hälsa och liv.¹¹²

Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar. Arbetsorganisation och

¹⁰⁹ Källström och Malmberg s. 71-72, 77-78, 173, 217-218; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 151-153.

¹¹⁰ Källström och Malmberg s. 17; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 151-153.

¹¹¹ Unionens kommentarer till idrottsavtalet 3 § mom. 1.

¹¹² Källström och Malmberg s. 221-222; Sigeman och Sjödin s. 223 ff.

arbetsinnehåll ska anpassas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall enligt 2 kap. § 1 AML. Beträffande tränare är arbetsmiljöfrågan oftast relevant vid personliga hot från civila¹¹³ eller den psykiska hälsan i allmänhet eftersom anställningen innebär en oerhörd psykisk press.¹¹⁴ Backman menar att idrottsutövares yrken ofta har inslag i arbetet som aldrig hade tolererats i andra yrken men att vissa rättigheter aldrig förväntas att utnyttjas av arbetstagaren.¹¹⁵

Försummelse i arbetsmiljön kan leda till straffrättsligt ansvar för den ansvariga arbetsgivaren enligt 3 kap. 7-10 §§ BrB vilket ännu aldrig blivit aktuellt. Kring matcher finns ett flertal exempel på händelser relaterade till fotboll som exempelvis misshandel, skadegörelse och t.o.m. dödsfall. Händelserna uppkommer tyvärr på arenorna i svensk fotboll där utövarna och aktörerna runt omkring kan utsättas för inkastade föremål och psykisk press. Tränaren kan bli föremål för våldet på arenorna genom att beläggas skuld för förluster vilket kan visas sig med exempelvis inkastade föremål, sånger om avgång eller annan förnedring. Föreningen har ett ansvar för att öka säkerheten på och runt om arenorna vilket ofta säkerställs av polis, ordningsvakter och volontärer kring match. Enligt Backman görs många förbättringsåtgärder även om det skulle vara sällsynt att AML tillämpas fullt ut.¹¹⁶

Det uppkommer regelbundna uppgifter att tränare hotas. Föreningen ska samverka med arbetstagaren för att åstadkomma en bra arbetsmiljö enligt 3 kap. 1 a § AML och föreningen kan fördöma händelserna officiellt samt ge stöttning till tränaren. Arbetsgivaralliansen arbetar med föreningarna för att förbättra helhetsbilden av säkerheten på och kring fotbollsmatcher. Idrottsavtalet betonar arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling i en egen bilaga till idrottsavtalet där åtgärder för AML:s genomförande förtydligar föreningens ansvar gentemot de anställda. Fotbollen och idrottens egenhet komplicerar däremot tillämpningen av en fullständig tillämpning av AML eftersom vissa aktörer, läs supportrar, inte alltid går att kontrolleras.¹¹⁷

¹¹³ <http://www.nsd.se/sport/ifks-tranare-hotad-pa-natet-9476132.aspx>, <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=3986239>; <http://www.aftonbladet.se/sportbladet/fotboll/sverige/allsvenskan/djurgarden/article16676142.ab>.

¹¹⁴ Lundkvist s. 22-28; <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:611811/FULLTEXT02.pdf>.

¹¹⁵ Backman (2006).

¹¹⁶ Lindholm s.153-155; Backman (2006).

¹¹⁷ Idrottsavtalet - avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling; <https://www.arbetsgivaralliansen.se/globalassets/arbetsgivaralliansen/dokument/publik/pdf/information/arbetsmiljoarbete-vid-fotbollsmatch.pdf>.

5.3 Arbetstid

Arbetstid regleras i arbetstidslagen, ATL. Arbetstiden kan anpassas helt genom kollektivavtal enligt 3 § ATL.¹¹⁸ Arbetstiden kan antingen reglerad eller oreglerad enligt 10-11 §§ idrottsavtalet. Den oreglerade arbetstiden omfattar tjänstemän som arbetsleder andra arbetstagare eller om arbetstiden är okontrollerbar enligt 11 § mom. 1 idrottsavtalet. Tränare tillhör därmed kategorin oreglerad arbetstid. Vid oreglerad arbetstid ska en arbetstagare under en längre arbetsperiod inneha samma arbetstid som reglerad arbetstid men avvikande arbetstider kan ske vid samråd. Enligt idrottsavtalet ska dygnsvila, nattarbete, veckovila vägledas efter reglerad arbetstid genom regelbundna avstämningssamtal. Oreglerad arbetstid ska däremot vara skriftligt reglerad i avtal enligt 11 § mom. 5 idrottsavtalet. Tränaren kan därmed i princip reglera bort sin arbetstid förutsatt att denne under en längre period följer arbetstidslagens och idrottsavtalets regler.¹¹⁹

5.4 Semester

Semester regleras i semesterlagen som till stora delar är semi-dispositiv. Reglerna i idrottsavtalet är till skillnad från arbetstidslagen inte anpassade genom kollektivavtalet. Kollektivavtalet är ett komplement till semesterlagen enligt kommentarerna till 4 § idrottsavtalet. Det mest intressanta är förläggningen av semestern. Varje arbetsgivare ska på eget initiativ förhandla med Unionen vid förläggning av semester enligt 11 § MBL. Om en överenskommelse inte nås ska arbetsgivaren förlägga semestern mellan juni-augusti med fyra veckor i en följd enligt 10-12 §§ semesterlagen samt Unionens kommentarer till idrottsavtalet. För tränare är semester en svårighet eftersom tävlingsspelets högsäsong är förlagd på sommaren. Det stadgas i 12 § semesterlagen att *arbetsgivaren får förlägga semestern på annan tid om särskilda skäl föranleder eller om annat avtalats*. Reglerna är inkorporerade i idrottsavtalet men utan möjligheten till formuleringen *om särskilda skäl föranleder*. Istället stadgas att arbetsgivaren ska förhandla semestern individuellt om Unionen avstår förhandling. Den kollektivavtalade rätten övergår därmed till en dispositiv individuell förhandling som berättigar arbetsgivaren att kräva att tränaren avstår sin rätt till att förlägga semester på sommaren. Som Lindholm tidigare påpekat förväntar sig inte en förening att en anställd utnyttjar semester eller annat ledighet under tävlingssäsong vilket även Lind försäkrar.¹²⁰

¹¹⁸ Sigeman och Sjödin s. 223-224.

¹¹⁹ Idrottsavtalet; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 153-155.

¹²⁰ Idrottsavtalet 4 § med kommentarer från Unionen; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 152-155; samtal med Love Lind.

I AD 2008 nr 97 uppkom frågan om en arbetsgivare hade rätt att förlägga musikalartisters semester på speluppehåll efter att ha erbjudit tidsbegränsade anställningsavtal med en klausul om semesterförläggning. En del arbetssökande vägrade kravet på semesterförläggning men arbetsgivaren menade att det var en nödvändighet för tjänsten och arbetssökandena nekades anställningsavtal. AD klargjorde, i enlighet med gällande praxis, att arbetstagarna som istället accepterade kravet och tog anställning var bundna av överenskommelserna eftersom de hade godkänt premisserna inför anställningen. Målet övergick till frågan om artisterna blivit utsatta för diskriminering i strid mot förbudet av diskriminering av tidsbegränsade anställningar¹²¹. AD menade att tillsvidareanställda inte hade samma krav på förläggningen av sin semester som artisterna och att artisterna därför blev missgynnade. Enligt AD förelag däremot ingen ingen likartad situation eftersom arbetsuppgifterna mellan tjänsterna skiljde sig i väsentlig grad. Artisterna var därmed inte diskriminerade.¹²²

Situationen i AD 2008 nr 97 liknar och bör överensstämma med en tränares anställningssituation. I enlighet med domen kan alltså en förening kräva att en tränare förhandlar bort sin rätt till förläggning av semestern på sommaren.

5.5 Föräldraledighet

Föräldraledighet regleras i föräldraledighetslagen, FLL. Idrottsavtalet är anpassat till FLL i sin helhet även om lagen ger möjlighet att stadga annat genom vissa semi-dispositiva regler. Förläggning av föräldraledighet regleras i 10-12 §§ FLL. Arbetstagarna kan begära ledighet när de vill vilket öppnar för svårigheter för idrottsutövningen. Lindholm menar att arbetstagare i praktiken förväntas förlägga föräldraledigheten efter tävlingssäsong även om det inte är uttryckt i idrottsavtalet. Nuvarande resonemang är extra svårt för kvinnliga tränare och som Bengtsson skrev, hade det varit intressant att se vem som blir första manliga tränare att ansöka om föräldraledighet och vidare även hur föreningen reagerar på en sådan ansökan.¹²³

5.6 Sjukdom

Kraven på rollen som tränare är pressande. I en samling forskningsstudier på svenska fotbollstränare och andra idrottstränare på elitnivå har stress och utbrändhet konstaterats i högre grad än i andra yrken. Alla svenska elittränare i fotboll fick år 2007 ett formulär med frågor om stress. Med en svarsfrekvens på 89% svarade samtliga svarande att *fatta viktigt*

¹²¹ Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen är Sveriges sätt att implementerat rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete, visstidsdirektivet.

¹²² AD 2008 nr 97.

¹²³ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 153-155; idrottsavtalet.

beslut var den mest stressande faktorn tränaren utsattes för. Andra faktorer som *dålig eller otillräcklig ledning* eller *arbetskamrater som inte gör sitt jobb* nämndes också som stressande faktorer. Det ställs höga och ibland orimliga krav på resultat och att leda laget. Att därtill inte få hjälp med ledning eller omges av arbetskamrater som inte uppges göra sig arbete underlättar inte yrkesutövningen.¹²⁴

I en roll som huvudtränare är frånvaro ett problem för verksamheten oavsett om det beror på sjukdom, semester eller annan ledighet. Det kan finnas ömsesidigt intresse från både arbetsgivare och arbetstagare, ur rehabiliteringssyfte och arbetsmiljösynpunkt, att orsaken till arbetsoförmågan klarläggs så snart som möjligt. Arbetsgivare har ett lagstadgat rehabiliteringsansvar för sina anställda vid långvarig sjukfrånvaro. I tilläggsavtalet om arbetsmiljön framhålls arbetsgivarens skyldighet att anpassa verksamheten i rehabiliteringssyfte. Unionens kommentarer till idrottsavtalet utvecklar ansvaret till att även möjliggöra tjänstledighet under sex månader för att pröva annat arbete om det skulle vara nödvändigt.¹²⁵

En fråga kan ställas hur långt rehabiliteringsskyldigheten sträcker sig?

Tränarna uttryckte själva att brist på arbetsledning var en stressande faktor och frågan är om rehabiliteringsskyldigheten, eller ansvaret för arbetsmiljön, omfattar en skyldighet att anställda ytterligare en assisterande tränare?

FC Rosengårds huvudtränare Marcus Tilly är ett exempel på en tränare som blev sjukskriven och inte kom tillbaka i samma förening. Viss förståelse måste sättas till föreningens intresse att ha en långsiktig lösning i situation när huvudtränaren blir långtidssjuk. För idrottare innebär inte sjukdom att utövaren har brutit mot sina förpliktelser och sjukdom kan därmed inte normalt vara grund för uppsägning vilket även gäller tränare. Det kan därför ifrågasättas hur en förening kan avsluta ett anställningsförhållande efter sjukdom när anställningsförhållandet när föreningen har ett rehabiliteringsansvar.¹²⁶ Att avsluta en anställning p.g.a. sjukdom kommer att utvecklas under sjätte kapitlet.

Sören Hjälms, dr. i idrottsvetenskap, menar att elittränarens passionerade förhållande till sitt yrke medför att de inte ser sambanden mellan hårda och ständiga krav och den höga arbetsbelastningen. I den ovan nämnda studien visade det sig att 20 % av alla tränare på fotbollsmässig elitnivå led av utmattningssyndrom men att kunskapen om utbrändhet är bristfällig från både tränare och förening. Hjälms påpekar att föreningar har ett arbetsmiljörättsligt krav på kompetensutveckling av arbetstagarna precis som alla andra arbetsgivare och det är viktigt att kravet uppfylls.¹²⁷

¹²⁴ Lundkvist s. 22-28; Hjälms (2015); <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:611811/FULLTEXT02.pdf>.

¹²⁵ Unionens kommentar till avtalet s. 24-25, 37, 84; Idrottsavtalet 5 § mom. 2 och mom. 3:1.

¹²⁶ <http://www.sydsvenskan.se/sport/tilly-sjukskriven--sjogran-tar-over/>; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 152.

¹²⁷ Hjälms (2015).

6. AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGEN

Som framhållits tidigare är fotbollen å ena sidan en ideellt uppbyggd idrott utan kommersiellt syfte å andra sidan en ekonomisk industri i centrum underhållningsbranschen och dess hårda krav. Det finns ett stort intresse från båda sidor av att snabbt kunna avsluta en anställning även om parterna, branschen och regleringen inte alltid är samstämmiga. I kommande redogörelse kommer uppsatsen att fördjupas i reglerna och förutsättningarna för ett avslutande av en anställning. Utblick för uppdragstagare och tränare som är anställda men inte kan omfattas idrottsavtalet kommer i kap. 6.6.

6.1 Tillsvidareanställning

Anställningsavtal gäller tills tillsvidare enligt 4 § LAS. Tillsvidareanställning innebär att en arbetstagare har en anställning som endast kan sägas upp av arbetsgivaren genom saklig grund eller avsked. Saklig grund *arbetsbrist* som inte definieras i lag eller *personliga skäl* enligt 7 § 4st. LAS. Arbetsbrist innebär att arbetsgivaren av *företagsekonomiska* eller *organisatoriska skäl* anser det nödvändigt att säga upp arbetstagare. Det behöver inte föreligga arbetsbrist i rent faktiskt mening utan att organisera om företagsstrukturen av företagsekonomiska skäl är också motiverat. Uppsägning p.g.a. arbetsbrist ger ett jämförelsevis svagare skydd för den anställde än personliga skäl vilket leder till att arbetsgivare gärna försöker vrida uppsägningsgrunder mot att se ut som arbetsbrist. Arbetsgivarens har en skyldighet att söka alternativ för arbetstagare och saklig grund föreligger inte om det finns möjligt att omplacera arbetstagaren enligt 7 § 2 st. LAS. Skyldigheten är inte absolut och arbetsgivaren har omplaceringsskyldighet om arbetstagaren varit grovt misskötsam, bedrivit konkurrerande verksamhet eller på annat sätt allvarligt brutit mot lojalitetsplikten eller vägrar omplaceras. Finns det ingen möjlighet till omplacering föreligger givetvis inte heller skyldigheten att hitta nya arbetsuppgifter.¹²⁸

Företagsekonomiska skäl innebär att löneposten eller arbetstagarens position är en belastning för företaget. En tränares roll är fullständigt nödvändig och kan i de flesta fall jämföras med en högre chef. SvFF:s tävlingsbestämmelser, SvFFTB, har inga krav på att en tränare måste finnas på matcherna även om det alltid sker. Enligt Halila är tränaren en del av laget eftersom denne skrivs upp på matchrapporten. Organisatorisk skulle möjligen huvudtränaren *möjligen* kunna ersättas med en konstellation mellan manager, assisterande tränare eller sportchef. Det kommer däremot ändå krävas en fotbollsmässigt huvudansvarig

¹²⁸ Källström och Malmberg s. 135-145.

roll som leder träning och match vilket bör utesluta en möjlighet för en förening att säga upp en tränare p.g.a. arbetsbrist.¹²⁹

De personliga skälen ska kunna hänföras till arbetstagaren personligen som exempelvis brottslighet, samarbetssvårigheter eller misskötsamhet. Arbetsgivaren är skyldig att uppge skäl för uppsägning och skälen måste vara acceptabla och reella. Att skälen är acceptabla innebär att de måste kunna kopplas till anställningen och att det inte beror på exempelvis en arbetstagares rättigheter som att vara med i en arbetstagarförening. Acceptabla skäl är inte exemplifierat utan utgångspunkten är skälet för uppsägningens relevans till anställningsförhållandet och en väsentlighetsbedömning. Unionens kommentarer påpekar att varje bedömning måste göras från fall till fall. Att skälen ska vara reella innebär att påståendena måste vara riktiga.¹³⁰

I AD 2011 nr 14 avskedades en tillvidareanställd tennistränare efter att föreningen konstaterat samarbetssvårigheter, överträdelse av befogenheter samt arbetsvägran. Tränaren och styrelsen hade meningsskiljaktigheter angående hur verksamheten skulle bedrivas och tränaren vägrade utföra vissa sysslor och kallade bl.a. styrelsen *idioter*. Föreningen ansåg att tränaren hade överträtt sina befogenheter genom att låta vissa föreningar spela tennis utan att ta betalt vilket tränaren ansågs ha fog för enligt AD. En rad andra omständigheter låg till grund för domen som ogiltigförklarade uppsägningen och förpliktade föreningen att betala ett allmänt skadestånd på 125 000 kronor till tränaren. Domen kan inte nödvändigtvis klandras men skapar insikt i svårigheten att driva en verksamhet som är beroende av en eller få anställda. Det finns därmed ett stort intresse för föreningen att kunna förändra situationen även om praxis och verkligheten inte förenklar det.

En tränare bör däremot kunna sägas upp p.g.a. personliga men giltiga uppsägningar bör inte vara vanligt förekommande. Kravet på saklig grund är relativt högt och en tränare som har samarbetssvårigheter eller inte presterar resultat efter vad ledningen eller föreningen förväntar är inte anledning nog för uppsägning.

Uppsägning kan även ske på arbetstagarens initiativ. Arbetstagaren behöver ingen anledning men det föreligger däremot en skyldighet för arbetstagaren att tillämpa uppsägningstid enligt 11 § LAS eftersom det kan vara en oangelägenhet för föreningen att tränaren väljer att sluta.¹³¹

En arbetstagare kan även avskedas med omedelbar verkan om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åliggande mot arbetsgivaren enligt 18 § LAS men ett avsked ska vara restriktivt tillämpat. Även arbetstagaren frånträda med omedelbar verkan om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden 4 § 3 st. LAS.¹³²

¹²⁹ Källström och Malmberg s. 129-130; 133-134; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 156-162.

¹³⁰ Källström och Malmberg s. 134-143; Unionens kommentarer till idrottsavtalets 9 §.

¹³¹ Källström och Malmberg s. 134-143; Unionens kommentarer till idrottsavtalets 9 §.

¹³² Källström och Malmberg s. 157-158.

En viktig aspekt ska betonas. För det första bedömde AD i AD 1977 nr 223 att innebörden av en anställning som företagsledande eller nära företagsledande ställning minskar kravet på saklig grund avsevärt jämfört med en arbetstagare med mer underordnad ställning. Principen är viktig och har bekräftats i AD 2006 nr 103 där en idrottskonsulent på en förening avskedats efter att ha skickat mail innehållande personliga angrepp mot personer i föreningens styrelse till flera mottagare.

Sammanfattningsvis ska det däremot betonas att Lindholm menar att en visstidsanställning i praktiken endast kan upphöra i förtid genom avsked eller genom en gemensam hävning av avtalet.¹³³ Uppsägning p.g.a. personliga skäl är högt ställt och bör vara möjligt men ovanligt. Arbetsbrist bör kunna föreligga på högre fotbollsmässig nivå eftersom organisationen bör vara beroende av en huvudtränare. På lägre fotbollsmässig nivå bör däremot de ekonomiska skälen vara så pass avgörande att en lönesänkning åtminstone bör kunna vara möjlig. Det kan diskuteras hur en resultatklausul skulle bedömas om båda parterna var införstådda inför tecknandet av avtalet. Att resultat inte kan vara saklig grund för uppsägning ska inte förväxlas med en ställning som uppdragstagare. En uppdragsställning kan sannolikt avbrytas p.g.a. uteblivna resultat eftersom en uppdragsställning bygger på att ett resultat eller en prestation utförs mot ersättning. För en arbetstagare kan däremot en uppsägning p.g.a. resultat varken kopplas till arbetsbrist eller personliga skäl. Resultatet kan vara en följd av att en tränare missköter sig eller har samarbetssvårigheter men resultat som enskild grund bör inte vara saklig grund för uppsägning.¹³⁴

6.2 Allmän visstidsanställning

Visstidsanställning innebär att en arbetstagare har en tidsbestämd anställning som upphör vid avtalets slutdatum. Enligt 4 § 2 st. LAS gäller en allmän visstidsanställning tills arbetet är utfört eller till anställningstiden är utgången. Angående saklig grund, avskedande och uppsägning gäller samma definitioner för båda anställningsformerna. Sakliga grund för uppsägning kan däremot som utgångspunkt inte tillämpas på tidsbestämda anställningar eftersom de upphör först när anställningstiden löpt ut. Enligt Malmberg och Källström har därför visstidsanställningen ett bättre anställningsskydd än en tillsvidareanställning eftersom arbetsbrist och personliga skäl inte kan föreligga. Ett anställningsavtal kan däremot formuleras som en tillsvidareanställning d.v.s. *att anställningen gäller till vidare, dock längst till*. En sådan formulering bör, enligt Källström och Malmberg, läsas som möjlighet till uppsägning om det föreligger saklig grund under det tidsbestämda anställningsavtal.¹³⁵

¹³³ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 156-162.

¹³⁴ Halila.

¹³⁵ Källström och Malmberg s. 121-125.

I kommentarerna till idrottsavtalet om uppsägning i 9 § idrottsavtalet stadgas; *att tidsbegränsade anställningar därutöver är uppsägningsbara från båda parter sida under anställningstiden med iakttagande av de uppsägningstider som gäller vid en tillsvidareanställning*. I de senare kommentarerna i 9 § mom. 3.1. uttrycks att; *en tidsbegränsad anställning kan i normalfallet inte upphöra dessförinnan. Parterna kan emellertid komma överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid*. En fråga uppstår därför om det finns en möjlighet för arbetsgivaren att säga upp en visstidsanställning i förtid eller om ett avslut endast kan ske vid gemensam överenskommelse. Det är oklart om ett anställningsavtal måste innehålla en formulering som ger en möjlighet för uppsägning under en visstidsanställning eller om föreningen ändå kan säga upp en anställd innan anställningen upphör. En arbetstagare bör däremot alltid ha möjlighet till att säga upp en visstidsanställning efter beaktande av uppsägningstid.¹³⁶

6.3 Om föreningen vill avsluta

6.3.1 Uppsägning

Vid uppsägning måste föreningen ha saklig grund samt ge tillhörande uppsägningstid enligt 11 § LAS eller 9 § idrottsavtalet. Om tränaren är tillsvidareanställd eller har varit visstidsanställd i mer än 12 månader de senaste 3 åren måste föreningen lämna skriftlig underrättelse senast en månad före anställningens utgång.¹³⁷

Öhman menar att fotbollsspelare med mindre än fem års anställningstid innehar visstidsanställning. Presumtionen för visstidsanställning medför en del konsekvenser enligt honom. Bland annat finns ingen möjlighet till uppsägning under avtalsperioden utan avskedande är enda praktiska lösningen. Det innebär också att en förening som vill minska sina lönekostnader inte kan säga upp en spelare p.g.a. arbetsbrist eftersom visstidsanställningen inte tillåter sådan uppsägning och därför föreligger ingen företrädesrätt till anställning. Eftersom det praktiskt sett är svårt att säga upp spelare är utrymmet för misskötsel istället större än för vanliga arbetstagare enligt Öhman.¹³⁸

Frågan är om Öhmans resonemang är tillämpligt för tränare?

Eftersom idrottsavtalet är inte formulerat på ett sätt som utesluter uppsägning på saklig grund under en visstidsanställning kan det inte heller presumeras att avskedande är enda i praktiska möjligheten att bli av med en tränare. Förevarande innebär att Öhmans resonemang om att utrymmet för misskötsel skulle var större för spelare sannolikt inte kan tillämpas på tränare. Å andra sidan minskar kravet på saklig grund i enlighet med AD 1977 nr 223. Det är därför

¹³⁶ Idrottsavtalet - Unionens kommentarer till 9 § mom. 3:1; Källström och Malmberg s. 121-125.

¹³⁷ LAS och idrottsavtalet.

¹³⁸ Öhman.

oklart om AD 1977 nr 223 istället kan öka utrymmet för misskötsel för personliga skäl som för spelarnas del. Oklarhet råder och det kan inte heller med hjälp av idrottsavtalet tydas riktiga riktlinjer i hur säker en anställning verkligen är. Lindholm menar att SFS:s spelaravtal innehåller en utvidgad rätt för avskedande för föreningens del där kravet på *grovt åsidosättande* istället har ersatts med det mindre kravet *väsentligt åsidosättande* vilket är utan verkan enligt honom. Det är anmärkningsvärt att den nuvarande formulering överhuvudtaget har godkänts av motparten menar Lindholm.¹³⁹

Ett avskedande kan enbart ske om tränaren grovt åsidosatt sina åliggande mot föreningen vilket endast föreligger flagranta fall. Händelsen måste vara ett avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte ska behöva tålas i något rättsförhållande. Typfallen är brottslighet eller ohederliga förfaranden som omfattas av arbetstagarens lojalitetsplikt riktade mot arbetsgivaren eller arbetskamrater. Om omständigheterna inte föreligger anses avskedandet ogiltigt och tränaren har möjlighet att ogiltigförklara det och återta sin anställning enligt 34 § LAS.¹⁴⁰

Eftersom avskedade endast får ske i flagranta fall är frågan om spelarnas bristande förtroende för tränaren kan ses som saklig grund?

En del tränare avsetts p.g.a. att spelarna har ett bristande förtroende för tränarens sätt att uppnå resultat eller leda gruppen.¹⁴¹ Det kan inte med säkerhet uteslutas att bristande förtroende skulle kunna vara saklig grund men med domen om tennistränaren talar mycket för att missnöje från en part inte är tillräckliga skäl för uppsägning.

Resultat är det som räknas och den vanligaste orsaken till att en förening väljer att avsluta en anställning.¹⁴² Nedflyttning bör ses som ett resultat och därmed varken arbetsbrist eller personligt skäl men i AD 2014 nr 13 kan nedflyttning vara saklig grund för spelare om det anges tydligt i anställningsavtalet enligt AD. Frågan innefattade en organisatorisk och ekonomisk fråga eftersom hockeyföreningens intäkter minskade när laget degraderas en serie och därmed kan nedflyttning vara företagsekonomiska skäl enligt AD. En lönesänkning skulle därmed kunna motiveras av ekonomiska skäl om det anges tydligt i anställningsavtalet. Det kan diskuteras om tränaren därför möjligen kan tvingas att gå ner i lön vid en degradering eftersom föreningens ekonomiska förutsättningar kan minska avsevärt i ett sådant fall. Ett möjligt exempel bör vara när en föreningen degraderas till div. 1 och föreningen träder ut SEF eller EFD men möjlighet till lönesänkning bör inte föreligga om det handlar om visstidsanställningar och inte heller om anställningsavtalet saknar en resultatklausul.¹⁴³

¹³⁹ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 156-162; Öhman; AD 2014 nr 13.

¹⁴⁰ prop. 1973:129 s. 149 ff.; Källström och Malmberg s. 157-158.

¹⁴¹ <http://www.expressen.se/kvp/sport/spelarna-har-rostat--missnoje-mot-tranare/>.

¹⁴² <http://www.aftonbladet.se/sportbladet/kronikorer/stefanalfelt/article19934025.ab>.

¹⁴³ AD 2014 nr 13; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 156-162.

I Helsingborgs IF valde föreningen i slutet av 2014 att anställa en ny tränare utan att säga upp den dåvarande tränaren som föreningen ville behålla i organisationen.¹⁴⁴ Den omplacerade tränaren valde en månad senare att avsluta sin anställning trots att han hade ett år kvar på sin anställning. En omplacering ska erbjudas i mån av möjlighet inom ramen för en anställning om en arbetstagare har svårt att anpassa sig på arbetsplatsen. En omplacering får endast ske om det föreligger *godtagbara skäl*¹⁴⁵ vilket inte verkar ha förelegat eftersom föreningen endast ville satsa på den nya tränaren. CAS uttalade sig i *Litex Lovech-målet*¹⁴⁶ att en tränare inte ska behöva acceptera en ställning som annat än huvudtränare och ett avtal som tränare innefattar inget annat än att vara just huvudtränare. Omplaceringen av tränaren i Helsingborgs IF bör därför kunna liknas med en provocerad uppsägning som i så fall skulle vara ogiltig.¹⁴⁷

Förutom resultat och missnöje kan en anledning till att en förening vill avbryta ett anställningsförhållande kan vara sjukdom. Det ska mycket till för att sjukdom ska vara grund för uppsägning men det kan föranleda svårighet att anpassa yrket för att tränaren ska *kunna* återgå. Vid utbrändhet eller annan långtidssjukdom avslutas sannolikt anställningarna efter överenskommelser men en förening bör inte kunna neka en önskan om att återgå till samma position. Propositionen till LAS innehåller ingen uttömmande reglering av upphörande av en visstidsanställning. Det sägs däremot att vissa anställningar *i vissa speciella situationer kan bringas att upphöra i förtid med iakttagande av skälig uppsägningstid*. Ett exempel kan vara när en arbetstagares arbetskraft inte längre kan utnyttjas p.g.a. sjukdom, skada eller i andra fall.¹⁴⁸

I en skiljedom från SvFF:s skiljenämnd utdömdes allmänt skadestånd till en spelare som blivit uppsagd efter att en förening sagt upp spelarens visstidsanställning när det bekräftats att spelaren inte kunde återgå till fotbollen p.g.a. en skada. Skiljenämnden menade att uppsägningen inte var sakligt grundad men att ekonomiskt skadestånd inte kunde bifallas eftersom spelare inte var berättigad till lön under skadepérioden. En av domarna diskuterade senare att skiljedomen inte var tillfredställande från spelarhåll och att läget hade förenklats avsevärt om intresseorganisationerna för föreningarna och spelarna hade löst frågan genom avtalsreglering.¹⁴⁹

¹⁴⁴ <http://www.aftonbladet.se/sportbladet/fotboll/sverige/allsvenskan/helsingborg/article19834616.ab>; <http://www.fotbollskanalen.se/allsvenskan/helsingborg/-hansen-lamnar-helsingborg-hade-kunnat-onska-ett-annat-slut/>.

¹⁴⁵ Bastubadarprincipen från AD 1978 nr 89.

¹⁴⁶ Arbitration CAS 2007/A/1205 S. v. Litex Lovech.

¹⁴⁷ Källström och Malmberg s. 142-143.

¹⁴⁸ AD 1997 nr 120; AD 1991 nr 81; AD 1979 nr 152; AD 1976 nr 52; prop. 1973:129 s.239 ff.; <http://www.damfotboll.com/nyheter/2015/10/markus-tilly-snart-tillbaka-i-fc-rosengard>.

¹⁴⁹ Thimfors.

6.3.2 Avtalsbrott och skadestånd

En visstidsanställning som sägs upp utan saklig grund innebär ett avtalsbrott enligt Fhager och Olsson. De påpekar att det inte är svårt för en tränare att hävda lön anställningstiden ut vid en visstidsanställning. Enligt Halila får tränaren normalt återstående delen av lönen av anställningsavtalet enligt skadeståndsrättsliga principer om positivt avtalsintresse men med avräknande av lön från eventuell ny arbetsgivare. Även Lindholm menar att ett brytande av anställningsavtalet ska leda till ekonomiskt skadestånd samt eventuellt ett allmänt skadestånd för kränkningen som lagbrottet innebär. Om parterna är överens om att tränaren avgår utgår däremot inget allmänt skadestånd.¹⁵⁰

För tillsvidareanställda är läget lite annat. Om tränaren sägs upp med saklig grund får tränaren betalt uppsägningstiden ut medan vid ett avskedande avbryts arbetet och lönen omedelbart.¹⁵¹ Eftersom saklig grund i praktiken är väldigt svårt att motivera blir många uppsägningar ogiltiga. Detsamma gäller för avskedande som också kräver väldigt starka motiv för att vara giltiga. Frågan återgår därför till vad som gäller vid ogiltig uppsägning eller avskedande av en tillsvidareanställning?

Det allmänna skadeståndet vid en ogiltig uppsägning eller avskedande av en tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning varierar beroende på hur stor kränkningen kan anses ha varit för arbetstagaren. Det ekonomiska skadeståndet för en tillsvidareanställning ska däremot ersätta den ekonomiska förlust arbetstagaren får. Skadeståndet beräknas m.h.a. 39 § LAS och ska täcka utebliven lön upp 16 månader efter avskedandet, eller uppsägningen, om arbetstagaren varit anställd i mindre än fem år och 24 månadslöner om arbetstagaren varit anställd i mer än fem år. Skadeståndet ska reduceras med mellanskillnaden av lön om arbetstagaren får ett nytt arbete vilket gäller som längst till den angivna tiden i 39 § LAS. En arbetstagare kan även ogiltigförklara uppsägningen eller avskedande och har i så fall rätt att återfå sin anställning enligt 34-35 §§ LAS. Om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter en sådan dom utgår hela skadeståndsbeloppet i 39 § LAS.¹⁵²

En anställning upphör inte förrän dom avkunnats. Arbetsgivaren är därmed skyldig att betala lön hela tvisteperioden. Arbetsgivaren kan däremot yrka interimistiskt beslut om att anställningen ska avsluta vid uppsägningens tidpunkt om uppsägningen varit mer eller mindre uppenbart sakligt grundad. Vid avskedande upphör däremot anställningen omedelbart och ger ingen lön under tvisteperioden. I AD 2014 nr 13 sades en hockeyspelare upp utan saklig grund och fick mellanskillnaden mot sin nya lön i skadestånd hela tvisteperioden samt ett allmänt skadestånd på 75 000 kronor. En ogiltig uppsägning av en spelare skulle däremot,

¹⁵⁰ Fhager och Olsson; Halila; Lindholm (Idrottsjuridik) s.156-162.

¹⁵¹ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 156-162.

¹⁵² Malmberg och Källström s. 48-50, 160-161; prop. 1973:129 s. 279 ff.

förutom lön anställningstiden ut, även kunna kosta föreningen ett allmänt skadestånd på 100 000 kr enligt Öhman.¹⁵³

Malmö FF har valt att erbjuda sina tränare tillsvidareanställning med en avtalad uppsägningstid på sex månader.¹⁵⁴ En visstidsanställd tränare som blir uppsagd eller avskedad utan saklig grund får som sagt den resterande avtalsperiodens totala lön samt eventuellt ett allmänt skadestånd. För en tillsvidareanställd tränare som sägs upp utan saklig grund gäller dels det allmänna skadeståndet men därefter också ett ekonomiskt skadestånd upp till 16 månader. Om tränaren inte får ett nytt arbete eller ett arbete med lägre lön kommer tränaren ha samma ekonomiska ersättning som innan uppsägningen.¹⁵⁵

Det finns en skillnad. En tränare som sägs upp med två år kvar av sin visstidsanställning har rätt till 24 månadslöner medan en tillsvidareanställd tränare endast har rätt till 16 månadslöner. Scenariot är å andra sidan mer fördelaktigt för den tillsvidareanställda om den visstidsanställda tränaren endast har två månader kvar av sitt anställningsavtal.

6.4 Om tränaren vill avsluta

6.4.1 Uppsägning

En tränare kan i vissa fall också vilja avsluta sin anställning. Vanliga anledningar är litet förtroende för ledningen, press på resultat, hot av fans eller att man fått erbjudande om ett bättre uppdrag.¹⁵⁶ Tränaren ska beakta uppsägningstid i enlighet med 11 § LAS vid både visstid- och tillsvidareanställning. För tränare i Malmö FF är den avtalade uppsägningstiden om sex månader klart mer än vad som stadgas i 11 § LAS vilket motsvarar en anställningstid på över tio år. Vidare kan en tränare även häva ett avtal om föreningen grovt åsidosatt sina åliggande mot tränaren enligt 4 § 3 st. LAS. I kommentarerna till idrottsavtalets 2 § mom. 1 anges att inte betala ut lön som förfallit till betalning som skäl för att häva avtal.¹⁵⁷

En tränare har tillskillnad från spelare ingen licens och kan därför byta arbetsgivare utan att hindras av associationsrättsliga skäl. Tränaren har därmed inget marknadsvärde utan anställningen uppsägningstid är grunden för beräknad skadestånd och är beloppet som får anses motsvara ett marknadsvärde. En visstidsanställning binder endast arbetsgivaren för hela avtalstiden vilket ger en del nackdelar för föreningen om tränaren väljer att sluta. Om

¹⁵³ Öhman; Malmberg och Källström s. 48-50; AD 2004 nr 56.

¹⁵⁴ http://www.mff.se/sv-SE/aktuellt/nyheter/Nyheter/2015-12-10_rapport_fran_medlemsmotet; <http://www.expressen.se/kvallsposten/sport/age-hareide-tvekar-pa-en-fortsattning-i-mff/>.

¹⁵⁵ Malmberg och Källström s. 48-50, 160-161; prop. 1973:129 s. 279 ff.

¹⁵⁶ <http://nyheter24.se/sport/fotboll/allsvenskan/705561-conny-karlsson-lamnar-helsingborg>; <http://www.aftonbladet.se/sportbladet/kronikorer/stefanalfelt/article19934025.ab> <http://www.nsd.se/sport/ifks-tranare-hotad-pa-natet-9476132.aspx>.

¹⁵⁷ Källström och Malmberg s. 114-123 och 131-133.

särskilda anledningar föreligger bör föreningen dessutom pröva om tränaren kan avsluta sin anställning innan uppsägningstiden enligt 9 § mom. 3:2 idrottsavtalet.¹⁵⁸

6.4.2 Avtalsbrott och skadestånd

Att förlora sin tränare är kostsamt. En ny tränare måste finnas med kort varsel samtidigt som ersättningen för förlusten oftast inte ersätts. Normalt ska däremot tränaren arbeta uppsägningstiden ut och föreningen har rätt till skadestånd motsvarande minst lönen under uppsägningstiden om tränaren inte iakttar uppsägningstiden enligt 9 § mom. 3:3 idrottsavtalet. Om föreningen vill ha ett större skadestånd måste föreningen påvisa ett orsakssamband mellan skadan och en ekonomisk förlust vilket inte är helt enkelt. Uppsägningstid gäller inte vid hävning av avtal enligt 4 § 3 st LAS och en problematik kan uppstå om tränaren häver ett avtal utan giltig grund. Även ogiltig hävning borde leda till skadestånd för motsvarande uppsägningstiden men det finns möjligen ett utrymme för ett större skadestånd för föreningen vid ett ogiltigt hävande. I de fall tränaren avgår p.g.a. erbjudande från andra föreningar betalar oftast den övertagande föreningen de eventuella skadestånden. I ett sådant fall bör kostnaderna förmånsbeskattas av tränaren enligt Fhager och Olsson.¹⁵⁹

Rekryteringskostnader¹⁶⁰ som uppstår vid ett tränarbyte kan vara mycket stora. Kostnaderna uppstår däremot ändå när avtalet löpt ut och om det är motiverat i vilken mån kostnaderna är högre än om tränaren slutat som planerat kan rätt till större skadestånd föreligga. Även ökade lönekostnader kan uppstå eftersom föreningen tvingas värva under säsongen när marknaden är mindre och förhandlingsläget större för nya tränare. Här bör löneökningen kunna ses som en ersättningsgill skada enligt Fhager och Olsson. Desto svårare för förening är att visa orsakssamband mellan exempelvis försämrade sportsliga prestationer samt minskade sponsor- och biljettintäkter som trots bevisvärigheten sannolikt ändå påverkar föreningen negativt eftersom tränaren lämnat föreningen.¹⁶¹

I CAS dom, *Webster-målet*¹⁶², riktade en förening skadeståndskrav mot en spelare, Webster, efter att denne ensidigt och utan giltigt skäl avbröt sitt anställningsavtal för att gå till en annan förening vilket ledde till skadestånd för Webster för resterande värde av anställningsavtalet. I ett senare CAS-mål, *Matuzalem-målet*¹⁶³, som innehållande liknande

¹⁵⁸ Idrottsavtalet; Fhager och Olsson.

¹⁵⁹ Malmberg och Källström s. 48-51 och 126; Fhager och Olsson.

¹⁶⁰ Rekryteringsförfarandet innehåller framförallt scouting, agentarvoden och resor.

¹⁶¹ Fhager och Olsson.

¹⁶² Arbitration CAS 2007/A/1298-1300 Webster v. Heart of Midlothian.

¹⁶³ Arbitration CAS 2008/A/1519-1520, FC Shaktar Donetsk v. Matuzalem.

omständigheter, beräknade CAS skadeståndet till avsevärt högre skadestånd och inkluderade bl.a. rekryteringskostnader för en motsvarande spelare.¹⁶⁴

En lösningen på ovanstående problematik borde vara att skriva in vitesklausuler i tränarens anställningsavtal vilket skulle kunna förhindra att en tränare lämnar föreningen men skulle framförallt kompensera hela den ekonomiska förlust föreningen lider om tränaren lämnar innan avtalstiden. Klausulen borde motsvara de kostnader som uppstår eller ett marknadsvärde på tränaren på samma sätt som för spelare. Vitesbeloppet bör anpassas beroende på tidpunkten för avtalsbrottet som bör minskas om det sker närmare anställningstidens slut eller om uppsägningen sker utanför tävlingssäsong eftersom det sannolikt minskar föreningens kostnader.¹⁶⁵

6.5 Tvister

Vid frågor kring uppsägningarna, löneutbetalningar, avtalsformuleringar eller andra frågor kan parterna ibland vara oense om hur frågan ska lösas. Enligt 1 § lag om skiljeförfarande kan parterna lämna tvist till avgörande för skiljemän om tvisten kan träffa förlikning d.v.s. dispositiva tvistemål. Skiljeförfarande är inte ovanligt inom idrott generellt eftersom det dels går snabbare men framförallt kan hållas konfidentiellt mot andra intressenter. Det uppkommer däremot frågor om vem som ska lösa tvisten och vilka tvister som omfattas.¹⁶⁶

Civilrättsliga tvister handläggs normalt av allmänna domstolar. Arbetsrättsliga tvister tillhör civilrätten men prövas i tingsrätt och AD. Idrottstvister som angår arbetstagare, arbetsgivare eller kollektivavtal och som saknar hänvisning till skiljedomstol prövas också i tingsrätt och AD. Lindholm menar att idrottens civilrättsliga ramverk är ett nät av avtal som omfattar aktörer som inte tvunget omfattas av de associationsrättsliga åtaganden. Både kollektivavtal och idrottens ramverk kan hänvisa till olika domstolar. Om olika hänvisningar görs är det oklart vad som gäller. Hit hör bl.a. tränare vilket innebär att de kan hamna utanför en tillämpning av skiljenämnden. Därmed är den materiella jurisdiktionen ibland uppfylld men inte den personella och ibland tvärtom.¹⁶⁷

Tränaren har ingen licens eller medlemskap som spelaren vilket i teorin innebär att tränaren inte är bunden av associationsreglerna. Det står ingenstans i SvFFTB att en tränare måste delta genom medlemskap och enligt reglerna behöver inte laget ha en tränare på matchrapporten. Alla lag har däremot en tränare och som tidigare redogjorts är det praktiskt omöjligt att utesluta tränarrollen. Frågan är däremot om tränare är tvungna att väcka talan i SvFF:s skiljenämnd?

¹⁶⁴ Lindholm (Idrottsjuridik) s.156-162; Fhager och Kowal.

¹⁶⁵ Fhager och Olsson.

¹⁶⁶ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 90-ff.; Backman (2005).

¹⁶⁷ Lindholm (Idrottsjuridik) s. 102, 109-112.

SvFF är bundet av att följa FIFA:s och UEFA:s stadgar och tvister om deras stadgar ska hänskjutas till CAS enligt 8 kap. 52 § SvFFS. Tvister som inte tillhör tvister om stadgarna där parterna *direkt eller indirekt* är parter i FIFA, UEFA, förbundet eller förening får inte lösas i allmän domstol utan ska lösas i SvFF:s skiljenämnd enligt 8 kap. 49 § SvFFS. I 2 st. förtydligas att förening samt medlem förbundet sig till att väcka talan om SvFFTB och SvFFS genom skiljenämnden men avtalstvister eller arbetsrättsliga förhållande för icke-medlemmar regleras ej. Det är tydligt att förbunden inte vill lämna några tvister till allmän domstol men frågan är om tränare egentligen omfattas och om de kan klassificeras som *indirekt bundna* parter?

Backman menar att FIFA definierar tränare som indirekt medlem. Skiljeklausulen är i så fall indirekt inkorporerad i anställningsavtalet. Det finns däremot vissa krav för att en skiljeklausul ska anses vara giltig eftersom den kan anses betungande för en enskild.¹⁶⁸

Som utgångspunkt ska ett bra formulerat anställningsavtal innehålla en klausul om tvistelösning (1), vilket bör vara det vanligaste förhållandet. I 1 kap. 3 § lag om rättegång i arbetstvister stadgas att tvister kan hänvisas till skiljedomstol. Om föreningen genom ett anställningsavtal hänvisar till SvFF:s skiljenämnd bör avtalet därför anses som inkorporerat enligt allmänna avtalsprinciper samt AD 1996 nr. 61. I målet blev en manlig baskettränare för ett damlag i högsta serien i Sverige avskedad p.g.a. påstådda sexuella närmanden som inte bekräftas i målet. Föreningen påtalade att tvisten inte skulle tas upp i AD eftersom tränarens anställningsavtal innehöll en skiljeklausul vilket tränaren menade var en oskäligen klausul som skulle jämkas enligt 36 § avtalslagen. AD biföll föreningens invändning om att avvisa målet eftersom tränaren enligt gällande praxis hade (a) inslag av förtroendeställning, (b) relativt kvalificerade arbetsuppgifter samt (c) individualiserat anställningsförhållande. Att tränaren var i s.k. underlägsen ekonomisk ställning som enligt praxis kan bifall en talan om jämkning räckte inte.¹⁶⁹ Målet omfattar även spelare enligt AD 2012 nr 20.

En aspekt ska beröras i målet. Parter måste själva betala för sina rättegångskostnader oavsett utgång samt dela skiljenämndens kostnader mellan sig vid tvist i SvFF:s skiljenämnd enligt 12 § reglemente om SvFF:s skiljenämnd. Följande innebär att en tvist oavsett utgång kommer att tvinga en part till kostnader vilket inte är normalfallet i ett skiljedomsförfarande. Kostnaderna har kritiserats i flera artiklar¹⁷⁰ eftersom det inte leder till en rättssäker lösning eftersom svagare parter kan undvika att väcka talan.¹⁷¹

Det ska påpekas att förhållandet i AD 1996 nr 61 *skulle kunna* ge annat utslag i mål om SvFF:s skiljenämnd eftersom skiljeklausulen blir betungande i och med den säkerställda

¹⁶⁸ Backman (2005).

¹⁶⁹ AD 1996 nr 61, AD 1987 nr 165; Mårten Lundmark; Jonasson-Melin och Kowal.

¹⁷⁰ Eva Jonasson-Melin och Mikael Kowal Svenska Fotbollsförbundets skiljenämnd - några reflektioner; Mårten Lundmark Dags för en översyn av Svenska Fotbollförbundets skiljedomsreglemente.

¹⁷¹ Jonasson-Melin och Kowal; Lundmark.

kostnaden. Även AD:s beslut nr 20/12¹⁷² uppkom en invändning om en skiljeklausul från förening på ett spelaravtal. AD fastställde tingsrättens beslut och avvisade talan med motiveringen det visserligen inte var visat att parterna hade diskuterat skiljeklausulens räckvidd när avtalet skrevs under men att detta inte kan tillmätas någon avgörande betydelse med hänsyn till att skiljeklausuler regelmässigt förekommer som tvistelösning inom idrottsrörelsen.¹⁷³ Totalt sett råder det nog inte större tvekan om att skiljenämnden är behörig i en tvist om skiljeklausulen finns med i anställningsavtalet.

Ett annat alternativ (2) som kan förekomma, men borde vara ovanligt, är att avtalet inte reglerar tvistelösning. Medlemmar och indirekta medlemmar i SvFF är fortfarande bundna av SvFF:s stadgar som hänvisar till SvFF:s skiljenämnd. En talan som väckts av en tränare som inte är medlem i en förening men är indirekt medlem genom FIFA:s definition borde därför inte ha en helt säker utgång om vilken domstol som är behörig. Idrottsadvokaterna Eva Jonasson-Melin och Mikael Kowal uttrycker också intresse för vad som skulle ske om ett avtal saknade skiljeklausul och hur allmän domstol skulle förhålla sig till skiljereglerna. De påpekade att FIFA inte hindrar en part att få arbetsrelaterade tvister prövade i civil domstol men idag finns det fortfarande inga mål för tränare och avtalstvister i allmän domstol.¹⁷⁴

En version av förra alternativet skulle vara om tränaren vägrar lösa en tvist i skiljenämnden på förhand genom att förhandla fram tvistelösning i allmän domstol (3) i sitt anställningsavtal. Två frågor uppkommer som inte kan besvaras på. Kan SvFF:s skiljenämnd avvisa målet om föreningen väcker talan i skiljenämnden och kommer ett avtal om tvistelösning i allmän domstol dömas av allmän domstol enligt allmänna avtalsprinciper som *lex posterior* eller *lex specialis*?

Idrottsavtalet ger inte heller någon större vägledning. Bilagan till avtalet, avtal om förhandlingsordning 7 §, föreskriver att tvister om lag, enskilt avtal eller kollektivavtalet ska hänskjutas till AD om inte parterna är ense om att hänvisa tvisten till skiljeinstans som anvisats till i kollektivavtal. I de alternativ som nämns ovan, två (2) och tre (3), är parterna inte ense men å andra sidan har det inte hänvisats till SvFF:s skiljenämnd i kollektivavtalet. I min mening kvarstår problematiken och här får en lucka fortfarande anses finnas.¹⁷⁵

¹⁷² AD:s beslut nr 20/12 Mål nr B 53/11.

¹⁷³ Jonasson-Melin och Kowal; Lundmark.

¹⁷⁴ Jonasson-Melin och Kowal.

¹⁷⁵ Idrottsavtalet - avtal om förhandlingsordning.

6.6 Utblick: uppdragstränare, tränare på lägre fotbollsmässig nivå samt tränare utanför idrottsavtalets tillämpning

6.6.1 Uppdragstagare

Uppdragstagare har som tidigare sagt inte samma arbetsrättsliga skydd utan arbetsförhållandet omfattas istället av avtalsrättsliga principer. För uppdragstagare borde därmed resultat kunna ligga som grund för ett avtalsbrott. En förutsättning bör i så fall vara att det skrivs in i avtalet. Trots att en person arbetar som en juridisk person i ett fåmansbolag kan arbetet ändå klassificeras som ett anställningsförhållande och därmed är en resultatklausul inte tillåten.¹⁷⁶

Beroende på avtalets utformning kan ett uppdragsavtal vara svårt att avbryta. Normalt innebär ett brutit avtal ett avtalsbrott som, om inget stadgas i avtal, ska ersättas med hela avtalsvärdet. Om avtalet däremot är löpande bör uppdragstagaren beakta viss uppsägningstid. Precis som vid en visstidsanställning borde resterande del av avtalet utgöra ersättningsgrund. Det kan däremot diskuteras om uppdragstagare har rätt till uppsägningstid. I normalfallet har inte rent avtalsrättsliga förbindelser inte någon uppsägningstid. Avser avtalet däremot ett löpande konsultuppdrag bör avtalet innehålla viss uppsägningstid. Om uppsägningstid inte är inskriven i avtalet bör viss ledning finnas i 11 § LAS.¹⁷⁷

6.6.2 Tränare på lägre fotbollsmässig nivå

För tränare på fotbollsmässigt lägre nivå kan det diskuteras om en anställning kan utsättas för arbetsbrist. En mindre förening utan ekonomiska muskler kan inte alltid motivera en heltidsanställd tränare. I ett sådant fall skulle en tränare kunna riskera lönesänkning eftersom tränaren är ensam på posten och omplacering borde vara omöjlig. Det är däremot viktigt att påpeka att ett resultatklausul bör förekomma i avtalet för att säkerställa möjligheten till en lönesänkning. Om anställningsformen tidsbegränsad bör däremot lönesänkning inte vara möjlig enligt Öhmans tidigare resonemang.¹⁷⁸

Det kan ändå inte helt säkert uteslutas att mindre föreningar skulle sakna saklig grund för arbetsbrist. En sådan uppsägning bör däremot inte kunna ske vid visstidsanställningar eftersom anställningsformen är en förutsättning att det finns arbete. För säkerhetsskull bör däremot förutsättningen skrivas in i avtalet om båda parter ska vara säkra på vad som gäller. Om en uppsägning p.g.a. arbetsbrist ändå skulle vara möjlig har tränaren företrädesrätt till anställningen enligt 25 § LAS. Här varnar Öhman för stor skadeståndsrisk om en förening

¹⁷⁶ Halila; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 147, 166-168.

¹⁷⁷ Malmberg och Källström s. 23-33; Halila; Lindholm (Idrottsjuridik) s. 147, 166-168.

¹⁷⁸ Öhman (2010); Glavå s. 301-302.

anställer annan tränare inom 9 månader efter uppsägning eftersom den uppsagde tränaren har företrädesrätt. I vissa fall kan företrädesrätten dessutom leda till att tränarens anställning övergår två års anställningstid och anställningen blir tillsvidareanställning.¹⁷⁹

6.6.3 Tränare utanför idrottsavtalets tillämpning

För tränare som är anställda i en förening som inte omfattas av idrottsavtalet föreligger ingen möjlighet för parterna att tidsbegränsa en anställning till mer än två år innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning enligt 5 § 2 st LAS.

För tränare som är anställda utanför avtalets omfattning tillämpas LAS regler för uppsägningstid. Om tränaren väljer att avsluta en visstidsanställning i förtid bör tränaren beakta uppsägningstiden mot föreningen för att inte bli skadeståndsskyldig enligt 38 § 1 st LAS. En fråga kan däremot ställas hur hårt dessa krav kan ställas?

¹⁷⁹ Öhman (2010).

7. SLUTSATSER

7.1 Hur ser anställningsförhållandet ut för tränaren inför, under och vid avslutandet av anställningen?

7.1.1 Inför anställningen

Tränare kan alltså delas in som tränare med ekonomisk ersättning och ideella tränare. De ideella tränarna arbetar inte eller har ingen rätt till ersättning. De ideella tränarna omfattas inte av det arbetsrättsliga normsystemet och har därför avgränsats från uppsatsens omfattning.

De andra tränarna kan delas upp i arbetstagare och uppdragstagare där uppsatsen kallar de förra för *tränare* och de senare *uppdragstränare*. Uppdragstränarna omfattas inte heller av det arbetsrättsliga normsystemet men är så pass intressanta av fotbollsmässiga aspekter att det fortfarande finns en mening att redogöra för dessa under några kapitel.

Arbetstagarna som är anställda kan omfattas av idrottsavtalet eller inte. Föreningar på fotbollsmässig elitnivå¹⁸⁰ är alla automatiskt bundna av idrottsavtalet via SEF:s och EFD:s medlemskap i arbetsgivaralliansen. För föreningar i division 1 och neråt är det däremot valfritt för föreningen att ansluta sig till idrottsavtalet.

Det får bedömas från fall till fall om en huvudtränare, målvaktstränare eller instruktör är arbetstagare, uppdragstagare eller ideell. Det ska påtalas att det bör finnas ett relativt stort utrymme för att vara ideell tränare enligt Lindholm och AD 1996 nr 135. Det kan däremot diskuteras om utrymmet för ideellt arbete ska vara större för det idrottsliga insatserna än för andra ideella insatser såsom kyrkligt arbete, politik eller andra ideella verksamheter. Frågan är intressant men ligger utanför uppsatsens omfattning.

Det finns en väldigt liten möjlighet att vara uppdragstagare som huvudtränare eftersom det är svårt att kombinera flera arbeten samt att de centrala kriterierna för en arbetstagare sannolikt är uppfyllda som huvudtränare. Målvaktstränaren och instruktören kan däremot med större sannolikhet klassificeras som uppdragstagare eftersom de med större framgång kan åta sig flera uppdrag. Möjligheten för en uppdragsanställning finns i klart större utsträckning för målvaktstränaren och instruktören än för huvudtränaren på fotbollsmässig amatöرنivå. På elitnivå är målvaktstränaren arbetstagare eftersom det finns ett krav på lojalitet i 3 § idrottsavtalet samtidigt som arbetsbördan borde utesluta möjligheten att ha mer än en arbetsgivare.

Instruktören bör däremot inte alltid ha samma höga arbetsbörda ens på högre fotbollsmässig nivå. Instruktören kan vara specialiserad på exempelvis fysisk styrka,

¹⁸⁰ Allsvenskan, Superettan, Damallsvenskan och Elitettan.

snabbhet, avslut eller annan kvalitet och bör på så sätt även på elitnivå kunna arbeta för flera föreningar om föreningen inte förhindrar instruktören. Ett sådant hindrande borde i så fall leda till att ett arbetstagarförhållande uppstår.

Om föreningen inte är bunden av idrottsavtalet tillämpas LAS och annan tvingande lagstiftning fullt ut utan anpassning i kollektivavtal. En visstidsanställning övergår därmed till en tillsvidareanställning efter två år för tränare som har anställning i en förening som inte omfattas av idrottsavtalet.

Det är inte rimligt att en förening ska tillämpa LAS på en tränare som avsätter 10 timmar i veckan på sin fritid och i praktiken är en väldigt fri arbetstagare utan större skyldigheter. Enligt min mening borde Arbetsgivaralliansens förslag i *propositionen om bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning* få större genomslag. Arbetsgivaralliansen menade att möjligheten till tidsbegränsad anställning borde vara obegränsad för idrottstränare.

Enligt min uppfattning bör en visstidsanställning inte övergå till en tillsvidareanställning på lägre fotbollsmässig nivå. Det finns två anledningar till att en anställning bör presumeras och kvarstå som obegränsad visstidsanställning. För det första utövas inte övergången till en tillsvidareanställning i praktiken på lägre nivå eftersom få parter förstår eller har kunskap om att även en tränare som arbetar 10-15 timmar i veckan innehar ett anställningsförhållande. Ett missförstånd om att tränaren har en tillsvidareanställning medför stora problem i form av exempelvis skadestånd eller uppsägningstid om någon av parterna vill säga upp avtalet. Vidare kan en tränare som vill sluta eller göra annat på sin fritid tvingas kvarstå i anställningen i flera månader med beaktande av uppsägningstid vilket inte är rimligt för en hobby.

För det andra utför en tränare på lägre fotbollsmässig nivå sällan yrket som huvudsaklig ekonomisk inkomst och har därför inte heller behovet av anställningstrygghet som 5 § 2 st. LAS syftar till att ge. I jämförelse med vilka svårigheter ett avslutande av en anställning medför för föreningen, läs AD 2011 nr 14, bör därför en visstidsanställning på lägre fotbollsmässig nivå aldrig automatiskt övergå till en tillsvidareanställning eftersom det kan innebära en otrolig ekonomisk belastning för föreningens fortsatta verksamhet.

Om tränare på lägre fotbollsmässig nivå skulle undantas från övergångskravet i 5 § 2 st LAS borde även idrottsavtalet anpassas efter en sådan reglering. En förening som är bunden av idrottsavtalet måste annars tillämpa idrottsavtalet fullt ut och tränaren kan, idag, exempelvis kräva avtalsenlig lön på 20 170 kronor för en heltidstjänst vilket sannolikt inte motsvarar branschens lönesättning på lägre nivå.

7.1.2 Under anställningen

Följande resonemang angår inte uppdragstränare eftersom de inte omfattas av det arbetsrättsliga eller socialförsäkringsrättsliga normsystemen.

Det finns inga omfattande regleringar anpassade till tränarens anställningsförhållande. Idrottsavtalet stadgar en del rättigheter men reglerna syftar som helhet till administrativ personal och är inte specifikt anpassad till tränaryrkets arbetsförhållanden. För tränarens del finns samma rätt till förläggande av föräldraledighet eller skydd vid sjukdom som andra arbetstagare inom avtalet eller lag. Problemet är att det är svårt att anpassa reglerna i praktiken. Å ena sidan förväntas inte rättigheterna efterföljas i praktiken och verkar inte heller göra det. Det är svårt att utföra sina arbetsuppgifter om en tränare exempelvis förlägger föräldraledighet under en tävlingsperiod. Å andra sidan är det inte rimligt att kräva att tränare inte ska ha rätten till semester, föräldraledighet och skydd vid sjukdom eftersom svårigheten att utföra sitt yrke även gäller andra arbetsplatser och reglerna finns av en anledning.

Delar av idrottsavtalet är fortfarande otydligt angående specifika frågor som exempelvis reglerna kring arbetstiden eller föräldraledighet. Arbetstiden är betydligt lägre utanför tävlingsperioderna men lär ändå överstiga normal arbetstid under ett genomsnittligt år. Föräldraledigheten överensstämmer med lag och är egentligen inte otydlig men samtidigt skulle det vara intressant om en tränare väljer att ta ledigt under en tävlingsperiod.

Beträffande sjukdom och rehabilitering borde en förening kunna omplacera en tränare till annan tjänst om tränaren inte klarar pressen i yrkesrollen eller blivit allvarligt sjuk. Om tränaren istället vill försöka återgå till tjänsten borde föreningen försöka anpassa arbetsmöjligheterna istället för att tvinga tränaren till andra uppgifter eftersom det i längden skulle kunna liknas vid en provocerad uppsägning.

Jag tror att gällande rätt kommer att förändras på sikt. I praktiken kommer sjukdom eller föräldraledighet under tävlingssäsong inte att vara ett stort problem och om en tränare skulle välja förlägga föräldraledighet under tävlingssäsong bör inte arbetsgivaren försöka hindra det.

7.1.3 Vid avslutandet av anställningen

Kort sagt kan en visstidsanställning i praktiken endast upphöra¹⁸¹ i förtid genom avsked eller genom en gemensam hävning enligt Lindholm. Det finns ett stort intresse för en förening att kunna förändra en situation om en anställd inte kan samarbeta med styrelsen. Att avsluta en anställning är däremot svårt både i praxis och i verkligheten eftersom kraven på saklig grund är desamma oavsett om anställningen löper tillsvidare eller är visstidsbegränsad. Om anställningen dessutom övergår till en tillsvidareanställning bör anställningen i praktiken vara omöjlig att avsluta om inte tränaren begår grovt avtalsbrott eller själv vill avsluta.

Det kan med beaktande av AD 2014 nr 13 fortfarande diskuteras om arbetsbrist kan vara saklig grund för uppsägning om en förening degraderas från fotbollsmässig elitnivå eftersom det kan uppstå anledning till omorganisation eller förekomma företagsekonomiska skäl. Om tränaren innehar en visstidsanställning bör arbetsbrist inte vara aktuell men vid en

¹⁸¹ En visstidsanställning kan däremot upphöra efter avtalsdatumet.

tillsvidareanställning övergår frågan om föreningen skulle kunna tvinga tränaren att gå ner i arbetstid?

Att tränaren skulle behöva avgå är osannolikt eftersom arbetsbrist som grund skulle ge företrädesrätt enligt 25 § LAS. Det finns däremot både huvudtränare och managers på fotbollsmässig elitnivå. En manager har även det ekonomiska ansvaret över verksamheten och sköter scouting, avtalsförhandlingar och liknande uppgifter. Det är inte ovanligt att *managerrollen* är uppdelad i två roller, huvudtränare och sportchef, men det förekommer att även svenska föreningar väljer en organisation med en manager som ansvarar för hela den sportsliga verksamheten¹⁸². En förening skulle därmed kunna hävda en organisations- eller verksamhetsförändring och argumentera för att arbetsbrist föreligger. Arbetsbrist hade möjligen ändå inte förelegat eftersom de få personer som skulle vara aktuella för en managerroll ändå skulle vara den uppsagda tränaren eftersom *tränarkompetensen* är mest attraktiv och nödvändig för den nya rollen. Saklig grund skulle därmed kunna föreligga men den uppsagda tränaren borde ha företrädesrätt till tjänsten enligt 25 § LAS och bör anses ha tillräckliga kvalifikationer för att få den nya anställningen.

Personliga skäl för uppsägning bör sällan föreligga. Det kan inte säkerställas i vilken grad personliga skäl kan föreligga som saklig grund. Å ena sidan talar väldigt lite för att tränare kan omfattas av Öhmans resonemang om att spelarnas utrymme för misskötsamhet är mindre än andra yrkesroller. Å andra sidan bör en företagsställning med närhet till styrelsen minska kravet på saklig grund för arbetsgivaren enligt AD 1977 nr 223 vilket bör innefatta tränare. Sammanfattningsvis kan en tränare på fotbollsmässig elitnivå möjligen ha ett litet större utrymme för uppsägning av personliga skäl det utrymmet är ändå inte särskilt stort sett till AD 2011 nr 14.

En felaktigt uppsagd visstidsanställning ersätts med resterande avtalsvärdet och ett allmänt skadestånd och här råder inte något större tvivel i doktrinen. En förening som vill avsluta en tillsvidareanställning har inga stora möjligheter att göra det utan att betala skadestånd. Malmö FF har valt att tillsvidareanställa sina huvudtränare de senaste gångerna. En uppsägningstid har då avtalats till sex månader. Tränaren som sägs upp har förutom det allmänna skadeståndet även rätt till ekonomiskt skadestånd upp till 16 månader efter uppsägningen om tränaren varit anställd i mindre än fem år. Skillnaderna mellan en ogrundad uppsägning av visstids- och tillsvidareanställning blir ungefär desamma. Om däremot tränaren har lång tid kvar på en visstidsanställning tjänar tränaren inte lika mycket men å andra sidan tjänare tränaren på uppsägningen den dagen Malmö FF vill säga upp avtalet eftersom det inte går att göra utan att bli skadeståndsskyldiga.

I praktiken tror är jag att ett avslutande av en tillsvidareanställning sker på följande sett. En förening hänvisar till uppsägningstiden och avslutar anställningen omedelbart med en kompensation om sex månadslöner alternativt informeras tränaren att anställningen avslutas

¹⁸² <http://www.hd.se/2016-01-17/det-kan-bli-for-mycket-henrik-larsson>.

om sex månader. Följden blir att tränaren står utan ersättning efter sex månader jämfört med 16 månader om denne löst tvisten i domstol. Vinnaren bör vara föreningen om tränaren inte väcker talan i domstol.

För tränarens del kan en anställning sägas upp av tränaren med iakttagande av uppsägningstid enligt idrottsavtalet eller lag. Här uppstår ytterligare en fråga i Malmö FF:s anställningsavtal eftersom en avtalad uppsägningstid på sex månader tvingar tränaren att fortsätta anställningen längre tid än den lagstadgade tiden i 11 § LAS för ett par års anställning. Följden blir därför att om tränaren får ett erbjudande från en annan förening kommer den nya föreningen att behöva köpa ut tränaren för en betydligt större summa, läs sex månadslöner, jämfört med med sannolika två till tre månadslöner enligt 11 § LAS. Beaktar tränaren inte uppsägningstiden kommer tränaren att bli skadeståndsskyldig för den del uppsägningstiden skulle ha löpt enligt 9 § mom. 3:3 idrottsavtalet.

Enligt avtalsrättsliga principer kan en skadedrabbad förening få ersättning för ekonomisk skada såsom rekryterings- och lönekostnader samt minskade intäkter p.g.a. resultat mot ett bevisat orsakssamband. För Malmö FF:s del bör den långa uppsägningstiden vara en bra lösning för att kompensera den svåra bevisningen som kan innebära att föreningen inte får ersättning för alla sina kostnader.

Lösningen i skadeståndsfrågan ligger i vitesklausuler enligt Fhager och Olsson. För föreningens del skulle en relativt stor vitesklausul helt motverka problemet eftersom en vitesklausul är avtalsrättsligt bindande och ingen komplicerad bevisning krävs för att få rätt i domstol. Det kan däremot diskuteras vad tränaren skulle vinna på en vitesklausul eftersom en ny förening tvingas betala höga belopp för att få tillgång till en ny tränare vilket bör minska tränarens marknad eftersom vitesklausulen kommer att innebära att tränarna kommer att kosta mer att lösa ut från sitt anställningsavtal än dagens lösning.

Tvistefrågan och vilken domstol som är behörig är också intressant. En tränare som vet om att SvFF:s skiljenämnd inte ersätter vinnande part kanske inte vill använda skiljenämnden vid tvist. Ett avtal om allmän domstol skulle därav enligt min uppfattning få en verkan att allmän domstol gäller trots stadgarnas hänvisning till skiljenämnden genom principen *lex posterior* eller *lex specialis*. Avtalet har dels förhandlats senare men ger även en specialiserad överenskommelse från två parter. Kostnaden är en nackdel för individen men nämnden får i övrigt anses vara både snabbare och högst sannolikt mer sakkunnig än allmän domstol. Ett anställningsavtal utan en klausul om tvistelösning skulle däremot fortfarande skapa frågor om vilken domstol som är behörig. Eftersom föreningen är bunden av stadgar finns en viss antydning om att tvistelösning i skiljenämnd skulle gälla men det beror sannolikt på vem som är motpart. Som tränare på elitnivå bör det vara svårt att invända mot SvFF:s stadgar om att SvFF:s skiljenämnd är behörig medan en tränare på fotbollsmässig lägre nivå skulle med större sannolikhet kunna lyckas med en sådan invändning.

Parterna i SvFF:s står var och en för sina rättegångskostnader oberoende av utgången i målet. Kostnaden som uppstår oavsett utgången i målet är fortfarande oförsvarbar enligt mig

och borde ändras. Om förlorande part står för rättegångskostnaderna skulle det visserligen slå hårt mot förlorande part även om parten är en mindre förening. Samtidigt kan det av rättssäkerhetsskäl inte motiveras att en part, tränare, inte vågar påkalla sin rätt i domstol eftersom tvistefrågan även vid bifall skulle kunna innebära en ekonomisk förlust. När man jämför rättssäkerheten med tanken att dela rättegångskostnaderna oavsett utgång i målet kan jag inte på något sätt motivera av att parterna delar på rättegångskostnaderna.

Det skiljer sig något för att häva eller avbryta ett uppdragsavtal eftersom uppdragsavtal sägs upp på avtalsrättsliga principer. Ett uppdragsavtal kan antingen vara löpande eller tidsbestämt. Ett tidsbestämt uppdragsavtal bör precis som en visstidsanställning ställa höga krav för att avbrytas innan tiden för avtalet har löpt ut. En hävningsgrund bör därmed föreligga om ena parten grovt åsidosatt sina förpliktelser gentemot den andra parten. Enligt Halila, kan resultat sannolikt inte läggas som grund för uppsägning i ett anställningsavtal men om uppdragsavtal tillämpas och kravet på resultat återfinns i avtalet skulle det trots allt kunna läggas som grund för att avbryta avtalet. Om en resultatklausul inte införts i ett uppdragsavtal borde ett tidsbestämt uppdragsavtal eventuellt ändå kunna sägas upp om avtalet formulerats på ett sätt som ger uppfattningen om att en viss prestation ska utföras. För ett löpande uppdragsavtal bör avtalet inte ha samma krav på saklig grund för uppsägning som en anställning. Det krävs ingen uppsägningsgrund eller anledning till att avbryta ett löpande uppdragsavtal men uppsägningstid kan avtalas in eller bör beaktas om det löpande uppdraget pågått under en längre tid.

7.2 Varför ser det arbetsrättsliga skyddet ut som det gör och kan tränarens ibland otydliga rättsliga skydd rättfärdigas?

Det korta svaret på frågan är *nej, det kan inte rättfärdigas men eftersom frågan berör så få arbetstagare finns inte kraften eller intresset att skapa ett anpassat kollektivavtal eller lagstiftning från någon av parterna.*

Det lite längre svaret kan vara att det är väldigt svårt att skapa en överenskommelse eller reglering om ett yrke som dels finns på yppersta världselit men även på lägsta tänkbara nivå i en liten ideell förening. Skillnaderna mellan olika tränares arbetssituation är otroligt stora och olika men därför också intressena. Kan man då anpassa regleringen för de som är på elitnivå?

Ja, det borde vara möjligt men det finns flera problem. Fotbollens beroende av andra aktörer är ett problem som alltid kommer att påverka de som arbetar. Ett exempel är all den kvälls- och helgtid och därmed övertid och obekväm arbetstid som krävs för att publik och TV-tittare ska kunna följa matcher på fotbollsmässig elitnivå. Problemet förekommer även på lägre fotbollsmässig nivå eftersom spelarna måste vara lediga från sina dagliga arbeten. Det optimala hade varit att spela på dagtid vilken inte är möjligt på elitnivå p.g.a. TV-tittare, sponsorer och publik men inte eller på amatörnivå vilket leder till att spelarna och tränaren får anpassa sig. Ett annat problem är att antalet tränare sannolikt är för lågt för att de ska

kunna ställa krav på yrkesrollen tillsammans. SFT har en viktig roll. Kanske finns det inte nog med intresse i branschen men mer troligt finns det inte tillräckligt många personer som bryr sig om yrkets roll eller har kunskap om vad som kan göras. Ett annat problem som bygger vidare på intresset av förändring i branschen är att många tränare inte ser det som ett problem att anpassa sig till sitt drömyrke. Inom fotbollen är det klart vanligast att spela match och träna på helger och kvällar eftersom elitkarriären oftast börjar på amatörnivå där både spelarnas och tränarnas arbete eller skola sker på dagtid. Kvällar och helger är därför naturliga tränings- och matchdagar.

För att sätta problemen i perspektiv finns det liknande yrkesroller såsom skådespelare, andra idrotter eller annan underhållningsbransch som av en eller flera ovan redogjorda anledningar inte heller har ett fullständigt anpassat arbetsrättsligt skydd. Vissa chefsroller är också exempel på yrken som omfattas men inte tillämpar den arbetsrättsliga lagstiftningen eller annan reglering fullt ut.

Idrottsavtalet är anpassat för tränare angående möjligheten till flera års visstidsanställning men borde utvidgas under fler punkter som ledigheter, uppsägning och tvistelösning enligt min mening. Tränaren har möjligen en i praktiken begränsad möjlighet till föräldraledighet, semester, anställningstrygghet men har i gengäld en bra marknadsmässig lön på högre fotbollsmässig nivå jämfört med andra yrken. Enligt Halila beror den höga lönen på att tränaren åsidosatt många av sina intressen och att lönen skulle minska om rättigheterna skulle ersättas. Jag är inte säker att följden skulle vara att lönen sjunker om tränaren kräver sin rätt. Givetvis krävs det att en part åsidosätter sin rätt för en stund men på sikt borde alla vara vinnare vid ett tillnärmande av arbetsrättens normsystem.

Eftersom det skrivna materialet är större inom exempelvis uppsägning och skadestånd i kapitel sex än vid rättigheter under kapitel fem får jag uppfattningen av en juridisk kategori, idrott, som inte är helt färdigutvecklad. Det är en viktig aspekt i min metoddel, och som Lindholm bekräftar, att idrottskategorin är i en *förrättsligande fas*. Efter en genomgång av relevant material får jag uppfattningen av att anställningens ingående och avslutande är klart viktigare än vad som sker under själva anställningen. Det är synd att utvecklingen på områdena inte kan pågå samtidigt och att det inte finns lika många tvister eller artiklar kring tränarens arbetsmiljö eller möjlighet till semester som det finns om felaktiga uppsägningar. Samtidigt tror jag att det är bristen på kunskap om problematiken som är problemet snarare än viljan att lösa frågorna. I slutändan måste kunskapen hos tränarna och föreningarna bli större för att driva utvecklingen framåt genom exempelvis utbildning och kompetensutveckling.

En intressant tanke är föreningarna SFT och SFS. På spelarsidan tecknade SFS och SEF avtal i början på 1980-talet. Avtalet tecknas idag även med Unionen och Arbetsgivaralliansen. Varför?

Jo, för att få en större täckande kollektivavtalslösning på riksnivå samt få in större sakkunskap genom Unionen och Arbetsgivaralliansen. Att teckna kollektivavtal på central

nivå är därför ett steg i rätt riktning men på tränarsidan är utvecklingen inte lika långt kommen. Tränaryrket är som framgått unikt på många sätt och en mer enhetlig anpassning hade varit önskvärd enligt min mening.

Sammanfattningsvis ska fyra synpunkter ska tas upp. För det första finns det flera yrkesgrupper som bör ha samma arbetsrättsliga problematik som måste anpassa sig till flera aktörer precis som tränarna behöver. För det andra bygger yrket på förutsättningar som arbetstagaren vet inför valet att ta anställning och eftersom ett eventuellt drömjobb erbjuds finns det inget intresse att påverka förutsättningarna. Argumentet kan inte användas som ordspråket *den som ger sig in i leken får leken tåla* men den överhängande viljan att förändra arbetsförhållandena föreligger sannolikt inte. En tredje synpunkt är att kunskapen om de bristande arbetsrättsliga skyddet föreligger inte och därför finns inte drivkrafterna att ändra sina förutsättningar. För det fjärde finns det en naturlig anledning till att anpassa sig till fotbollen eftersom alla tränare har deltagit på kvällar och helger innan som fotbollsmässiga amatörer eller ideella ledare och har förståelse för fotbollens egenhet.

Synpunkterna rättfärdigar inte bristerna i tränarens bristande arbetsrättsliga skydd men samtidigt finns en förståelse för att vissa omständigheter svårligen kan förändras. Det skulle vara högst olyckligt och osannolikt om en tränare inte skulle vilja delta på en match p.g.a. att tränaren tycker semester är viktigare.

För ämnets utveckling hade det var bra om skiljedomarna offentliggjordes på ett sätt så att ingen individ skadas. Idrottsdomstolen CAS har öppna förfaranden som leder utvecklingen framåt vilket även allmän domstol har. I ett ämne som är relativt stängt men påverkar mängder av människor tror jag att samtliga parter på sikt hade haft större nytta av ett öppnare klimat. Demokrati och offentlighetsprincipen är viktiga grunder i det svenska samhället och borde kunna genomföras i samma utsträckning för tränare som för andra yrken.

Som avslutande ord skulle jag även vilja påpeka att den ideella idrotten ger samhället väldigt mycket i allt från hälsomässiga till sociala aspekter. Det finns en anledning till att idrotten *bara flyter på* utan att bli för byråkratiskt och komplicerad för vanliga utövare och aktörer. Om ett förbiseende av att införa en inkorporering eller anpassning för tränarna är en förutsättning för den ideella idrottens överlevnad är det inte värt att anstränga sig för en anpassning. Jag är däremot av uppfattningen att kunskap och en anpassad reglering fortfarande kan tillföras om den tillförs på ett rimligt och enkelt sätt genom utbildning och kompetensutveckling och i så fall kan ett rättsligt fungerande arbetsskydd för tränaren skapas utan att vara alltför komplicerad för vanliga aktörer.

Käll- och litteraturförteckning

Svenskt offentligt tryck

Prop. 1970:5 med förslag till allmän arbetstidslag, m.m.

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag, m.m.

Prop. 1981/82:154 om ny arbetstidslag

Prop. 2006/07:111 om bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

Annat offentligt tryck

Ds 2009:38 Myndigheternas skrivregler

Skatteverkets ställningstaganden - Skattefria julgåvor och jubileumsgåvor fr.o.m. beskattningsåret 2009, 2009-04-14, Dnr 131 319694-09/111.

EU-rättsligt offentligt tryck

VITBOK OM IDROTT KOM (2007) 391 slutgiltig

Idrottsligt material

Svenska fotbollförbundets Tävlingsbestämmelser 2016

Svenska fotbollförbundets Representationsbestämmelser 2016

Svenska fotbollförbundets Reglemente för Elitlicensen 2016

Svenska fotbollförbundets Stadgar

Reglemente för svenska fotbollförbundets skiljenämnd

Riksidrottsförbundets stadgar

Kollektivavtal mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen för anställda inom idrott.

Kollektivavtal mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen för svenska fotbollsspelare.

Offside, nr. 1, Trydells, 2016.

Litteratur

Backman, Jyri, *Idrottsjuridik - en introduktion*, MediaTryck, 2008.

Bernard, Catherine, *The Substantive Law of the EU*, Oxford University press, 2010.

Carlsson, Bo, *Idrottens rättskulturer*, Princo Team Offset & Media, 2008.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, uppl. 2, Studentlitteratur, 2011.

- Jönsson, Åke, *Fotboll - hur världens största sport växte fram*, Historiska media, 2006.
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet - inledningen till den individuella arbetsrätten*, uppl. 3, Iustus förlag AB, 2013.
- Lindholm, Johan, *Idrottsjuridik*, Norstedts juridik, 2014.
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, uppl. 4, Nordstedts Juridik, Lund 2011.
- Peterson, Tomas, *Den svengelska modellen*, Arkiv förlag, 1993.
- Sandgren, Claes, *Vad är rättsvetenskap?*, Jure, Stockholm, 2009.
- Sigeman, Tore och Sjödin, Erik, *Arbetsrätten - en översikt*, uppl. 6, Nordstedts juridik, 2013.
- Weatherill, Stephen, *European Sports Law, Collected papers 2nd edition*, Springer, 2014.
- Önnerfors Trolle, Elsa och Wenander, Henrik, *Att skriva rätt - Goda råd för att skriva uppsats i juridik*, Wolters Kluwer, 2016.

Artiklar

- Backman, Jyri, *Fotbollsfamiljens struktur och dess tvistelösning, och frågan om demokrati och monopol*, Svensk idrottsforskning nr 3 s. 60-63, 2005.
- Backman, Jyri, *Domarens arbetsmiljö*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 10-21, 2006.
- Derlén, Mattias och Lindholm, Johan, *Goodbye van Gend en Loos, Hello Bosman? Using Network Analysis to Measure the Importance of Individual CJEU Judgments*, European Law Journal Volume 20, Issue 5, pp. 667-687, September 2014.
- Fhager, Carl och Olsson, Anton, *Tränarens rättsliga ställning*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 62-67, 2011.
- Fhager, Carl och Kowal, Mikael, *Andy Websters omdiskuterade fotbollsmål - reflektioner kring en friare rörlighet på fotbollens transfermarknad*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling, s. 117-121, 2008.
- Halila, Heikki, *Idrottstränarens rättsliga ställning*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 79-88, 2002.
- Hjälml, Sören, Kenttä, Göran., Hassmén, Peter., & Gustafsson, Henrik. *Burnout Among Elite Soccer Coaches*, Journal of Sport Behavior, s. 415-427, 2007.
- Hjälml, Sören, *Lång väg tillbaka för utbrända tränare*, Svensk idrottsforskning nr 1, s. 36-39, 2015.
- Hübinette, Anders, *Fotbollsrätten och legalitetsprincipen – en replik*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 59-62, 2010.
- Thimfors, Åke, *En skiljedom angående rättsliga följder av fotbollsinvaliditet*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 139-145, 2010.

- Jonasson-Melin, Eva och Kowal, Mikael, *Svenska fotbollförbundets skiljenämnd - några reflektioner*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 167-172, 2006.
- Lindholm, Johan, *Idrottens rättsliga särart*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 131-145, 2014.
- Lundkvist, Erik, *Side effects of being tired Burnout among swedish sport coaches*, Institutionen för Psykologi, Print & Media, 2015.
- Lundmark, Mårten, *Dags för en översyn av Svenska Fotbollförbundets skiljedomsreglemente*. Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 198-204, 2006.
- Malmsten, Krister, *Idrottsjuridik - en teoretisk modell från en praktikers perspektiv*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 206-222, 2007.
- Munch, Johan, *Rättskällor förr och nu*, Juridisk publikation, s. 199-208, Jubileumsnummer 2014.
- Nyström, Birgitta, *Kollektivavtalet - ett flexibelt regleringsinstrument*, Festskrift till Lars Gorton s. 453-468, Juristförlaget i Lund, 2007.
- Peczenik, Aleksander, *Juridikens allmänna källor*, Svensk juristtidning, s. 249-272, 2005.
- Pihl, Lars, *Tränarrollen i svensk elitfotboll - från ideell ledare till professionell yrkesroll*, Svensk idrottsforskning nr 3, s. 58-63, 1997.
- Viklund, Lars, *Kollektivavtal inom elitfotbollen*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 201-205, 1999.
- Viklund, Lars, *Fotbollens kollektivavtal - återigen - en replik*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 265-268, 2003.
- Öhman, Toivo, *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor - ett udda regelsystem*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 337-347, 2002.
- Öhman, Tovio, *ALVA-reformen stoppar idrottens långtidskontrakt*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 175-184, 2010.

Intervju

Love Lind, jur.kand och förhandlingsledare för Arbetsgivaralliansen bransch idrott, på telefon den 7 mars 2016 kl. 09.00.

Internet

<http://www.acast.com/lundh/88-tomprahl> - 2016-02-15.

<http://svenskfotboll.se/arkiv/tidigare/2004/12/fotboll-det-grona-faltets-schack/> - 2016-02-15.

<https://sv.wikipedia.org/wiki/Fotboll> - 2016-02-15.

<http://blogg.fotbollskanalen.se/arkivet/2013/12/04/en-katastrof-for-svensk-fotboll-historien-om-bosmandomen/> - 2016-02-15.

<https://sv.wikipedia.org/wiki/Fotbollskriget> - 2016-02-17.

[http://www.idrottensaffarer.se/tv-nyheter/2015/02/nytt-tv-avtal-for-svensk-fotboll - 2016-02-17.](http://www.idrottensaffarer.se/tv-nyheter/2015/02/nytt-tv-avtal-for-svensk-fotboll-2016-02-17)

<http://www.fotbollskanalen.se/england/lundh-enda-sakra-spelarna-far-mer-cash---tittarna-mindre/> - 2016-02-17.

http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/varlden/premier-leagues-jatteavtal-vantas-vaxa-annu-mer_3824158.svd - 2016-03-15.

http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/se/Documents/about-deloitte/Penningligan%20Allsvenskan_2015_19-.pdf - 2016-02-15.

<http://www.aftonbladet.se/sportbladet/kronikorer/stefanalfelt/article19934025.ab> - 2016-03-01

<http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/sports-business-group/deloitte-uk-arff-2015-highlights.pdf> - 2016-03-03.

<http://fogis.se/om-svff/> - 2016-03-03.

<http://www.uefa.com/uefachampionsleague/season=2016/finance/index.html> - 2016-03-03.

<http://sillyseason.se/fotboll/prispengar-champions-league-20152016-89630/> - 2016-03-03.

<http://blogg.fotbollskanalen.se/arkivet/2013/12/04/en-katastrof-for-svensk-fotboll-historien-om-bosmandomen/> - 2016-03-15.

<http://www.sydsvenskan.se/sport/tilly-sjukskriven--sjogran-tar-over/> - 2016-03-15.

http://www.mff.se/sv-SE/aktuellt/nyheter/Nyheter/2015-12-10_rapport_fran_medlemsmotet - 2016-03-15.

<http://www.aftonbladet.se/sportbladet/fotboll/landslagsfotboll/herrlandslaget/article12087903.ab> - 2016-03-29.

<http://www.spelarforeningen.com/about-2/> 2016-03-29.

<http://www.efd.se/om-efd/> - 2016-03-29.

<http://www.kollega.se/medlare-inkallade-till-fotbollsavtal> - 2016-04-04.

<http://www.nsd.se/sport/ifks-tranare-hotad-pa-natet-9476132.aspx> - 2016-04-04.

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=3986239> - 2016-04-04.

<http://www.aftonbladet.se/sportbladet/fotboll/sverige/allsvenskan/djurgarden/article16676142.ab> - 2016-04-04.

<http://www.expressen.se/kvallsposten/sport/age-hareide-tvekar-pa-en-fortsattning-i-mff/> - 2016-04-11

<https://www.arbetsgivaralliansen.se/globalassets/arbetsgivaralliansen/dokument/publik/pdf/information/arbetsmiljoarbete-vid-fotbollsmatch.pdf> - 2016-04-11.

<http://www.aftonbladet.se/sportbladet/kronikorer/stefanalfelt/article19934025.ab> -
2016-04-11

<http://www.expressen.se/kvp/sport/spelarna-har-rostat--missnoje-mot-tranare/> -
2016-04-11

<http://www.damfotboll.com/nyheter/2015/10/markus-tilly-snart-tillbaka-i-fc-rosengard> -
2016-04-11

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:611811/FULLTEXT02.pdf> - 2016-04-11

<http://nyheter24.se/sport/fotboll/allsvenskan/705561-conny-karlsson-lamnar-helsingborg> - 2016-04-11

<http://www.nsd.se/sport/ifks-tranare-hotad-pa-natet-9476132.aspx> - 2016-04-11

[https://www.jur.lu.se/WEB.nsf/\(MenuItemById\)/LAGF03material/\\$FILE/LAGF03%20Perspektiv%20och%20metod%20HT14%20v2.pdf](https://www.jur.lu.se/WEB.nsf/(MenuItemById)/LAGF03material/$FILE/LAGF03%20Perspektiv%20och%20metod%20HT14%20v2.pdf) - 2016-05-06.

<http://www.aftonbladet.se/sportbladet/fotboll/sverige/allsvenskan/helsingborg/article19834616.ab> - 2016-05-06.

<http://www.fotbollskanalen.se/allsvenskan/helsingborg/-hansen-lamnar-helsingborg-hade-kunnat-onska-ett-annat-slut/> - 2016-05-06.

<http://www.hd.se/2016-01-17/det-kan-bli-for-mycket-henrik-larsson> - 2016-05-13.

Rättsfallsförteckning

EU-domstolen

Mål C-415/93 - URBSFA mot Bosman m.fl., REG 2010 samt förslag till avgörande av generaladvokat Lenz

Mål C-325/08 - Olympique Lyonnais SASP mot Bernard, Newcastle UFC, REG 2010.

CAS

Arbitration CAS 2008/A/1517 Ionikos FC v. C.

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

Arbitration CAS 2008/A/1519-1520, FC Shaktar Donetsk v. Matuzalem.

Arbitration CAS 2007/A/1205 S. v. Litex Lovech.

Högsta domstolen

NJA 1975 s. 298

NJA 1996 s. 311

NJA 2001 s. 511

Hovrätt

Göta hovrätts dom 1999-10-21, mål B 104/98

Arbetsdomstolen

AD 1973 nr 27

AD 1983 nr 184

AD 2006 nr 103

AD 1976 nr 52

AD 1984 nr 79

AD 2008 nr 97

AD 1977 nr 98

AD 1984 nr 79

AD 2011 nr 14

AD 1977 nr 223

AD 1987 nr 165

AD 2012 nr 20

AD 1978 nr 89

AD 1991 nr 81

AD 2012 nr 24

AD 1979 nr 60

AD 1991 nr 86

AD 2013 nr 4

AD 1979 nr 152

AD 1996 nr 61

AD 2014 nr 13

AD 1981 nr 105

AD 1996 nr 135

AD:s beslut nr 20/12 Mål nr B 53/11

AD 1981 nr 110

AD 1997 nr 120

AD 1982 nr 105

AD 2004 nr 56