



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Felicia Montan

Elitidrottare och förälder

En analys av den visstidsanställda idrottsutövarens arbetsrättsliga skydd som gravid och föräldraledig

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: VT 2018

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Allmänt	5
1.2 Syfte	6
1.3 Frågeställning	6
1.4 Avgränsning	6
1.5 Metod och perspektiv	7
1.6 Forskningsläge och material	8
1.7 Disposition	9
2 GRAVIDITET OCH FÖRÄLDRALEDIGHET	11
2.1 Allmänt	11
2.2 Föräldraledighetslagen	12
2.3 Föräldrapenning	14
2.4 Uppsägning och kompetensutveckling	14
2.4.1 Uppsägningstid	14
2.4.2 Kompetensutveckling	15
2.5 Likabehandling av gravida och föräldralediga	17
2.5.1 EU-direktiv och diskrimineringslagen	17
2.5.1.1 Likabehandlingsdirektivet	17
2.5.1.2 2006 års direktiv	18
2.5.1.3 Mödraskyddsdirektivet	19
2.5.1.4 Diskrimineringslagen	19
2.5.2 Rättsfall gällande likabehandling av gravida och föräldralediga	20
2.6 Graviditet i förhållande till sjukdom	22
2.7 Kommentarer	23

3	VISSTIDSANSTÄLLNING OCH FÖRHÅLLET TILL GRAVIDITET OCH FÖRÄLDRALEDIGHET	25
3.1	Visstidsanställning	25
3.1.1	Visstidsanställdas skydd enligt LAS	25
3.1.2	Visstidsanställdas skydd i övrigt	27
3.2	Allmänt om föräldraledighet och vistidsanställning	27
3.3	Rättpraxis gällande likabehandling vid graviditet och föräldraledighet för vistidsanställda	29
3.4	Kommentarer	30
4	ANSTÄLLNING INOM IDROTEN	33
4.1	Allmänt	33
4.2	Arbetstagarbegreppet samt anställningsform	33
4.2.1	Arbetstagarbegreppet	33
4.2.1.1	Allmänt	33
4.2.1.2	För idrottare	34
4.2.2	Anställningsform	35
4.3	Idrottarens skyldigheter och förmåner	35
4.4	Anställningens upphörande	37
4.5	Kommentarer	38
5	GRAVIDITET OCH FÖRÄLDRALEDIGHET FÖR IDROTTAREN	39
5.1	Allmänt	39
5.2	Praktikers åsikter	39
5.2.1	Fackförbund	39
5.2.2	Andra idrottare	40
5.2.3	Problem rapporterade i medier	41
5.3	Kommentarer	42
6	ANALYS	44
6.1	Hur ser skyddet vid föräldraledighet och graviditet ut för vistidsanställda?	44
6.2	Hur ser skyddet vid föräldraledighet och graviditet ut för idrottare?	45
6.2.1	Trygghet och möjlighet gällande återkomst till arbete	45
6.2.2	Förhållandet mellan graviditet, sjukdom och skada	47
6.3	Avslutande kommentarer	48
	BILAGA A	51

BILAGA B	52
BILAGA C	53
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	54
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	57

Summary

To be pregnant or to take parental leave when your employment is not permanent can create problems, something which can affect many different occupations. Professional athletes are among these. The purpose of this essay is to examine how professional athletes who are pregnant or take parental leave are protected by law. The employment of professional athletes is almost always limited, and therefore pregnancy and parental leave for fixed-term employees are examined in the essay.

The need for protection of fixed-term employees is different than the one for permanent employees. It is showed in the essay that fixed-term employees who are pregnant or on parental leave are at risk to end up in a less favorable situation than they would be in if they had been permanent employees. One problem is that parental leave might not be used because the fixed-term employee does not know if he or she will have an employment after finishing the parental leave. Professional athletes are at even higher risk of less favorable conditions than other fixed-term employees. They have the same issues as other fixed-term employees, and it is not possible for them to have their employment turned into a permanent employment later during their working life. Female professional athletes are also affected by the fact that they have to work themselves back physically after a pregnancy.

The problem is not simply that there are not enough rules to protect the employees. It is also a problem that the parental leave might not be used, since the fixed-term employees and the professional athletes do not know if they will have an employment to get back to after finishing the parental leave. In my opinion, if the current protection the laws give does not work in practice for professional athletes it is about time to consider the possibility to strengthen the protection.

Sammanfattning

Att vara gravid eller föräldraledig när ens anställning inte är en klassisk tillsvidareanställning kan skapa problem, vilket är något som kan beröra många olika yrkesgrupper. En av dessa grupper är elitidrottare. Syftet med denna uppsats är att utreda hur det arbetsrättsliga skyddet ser ut för elitidrottare som är gravida eller föräldralediga. För att fördjupa förståelsen för den problematik som kan uppstå för idrottare kommer vad som gäller vid graviditet och föräldraledighet för tidsbegränsat anställda generellt undersökas, då idrottares anställningar i princip alltid är tidsbegränsade.

Behovet av skydd för gravida eller föräldralediga visstidsanställda ser annorlunda ut än det för tillsvidareanställda. Det visas i uppsatsen att visstidsanställda som är gravida eller föräldralediga riskerar att hamna i en svårare situation än vad de skulle gjort om de var tillsvidareanställda. Ett tydligt problem är att föräldraledighet kanske inte utnyttjas för att en visstidsanställd inte vet om den kommer ha ett arbete att komma tillbaka till efter föräldraledigheten. Elitidrottare riskerar att hamna i en ännu svårare situation. Utöver att de har samma problem som andra visstidsanställda är de en yrkesgrupp vars anställningar aldrig kan ha någon annan form. De kan inte senare under sitt yrkesliv övergå till tillsvidareanställningar. Kvinnliga elitidrottare påverkas dessutom av att de måste komma tillbaka fysiskt från en graviditet.

Min uppfattning är att problemet inte endast ligger i att det inte finns ett tillräckligt skyddsnet. Det handlar också om att föräldraledighet kanske inte utnyttjas för att en den visstidsanställda idrottaren inte vet om den kommer ha ett jobb att komma tillbaka till efter föräldraledigheten. Om det formella skyddet som finns när någon är gravid eller föräldraledig inte fungerar i praktiken för vissa delar av arbetslivet, så som visstidsanställda idrottare, anser jag att det vore värt att överväga om de skulle kunna erbjudas ytterligare förstärkt trygghet på något sätt.

Förord

Tack till fakulteten. För en givande juristutbildning med så många engagerade personer, däribland min handledare Birgitta Nyström. Tack för ett roligt utbyte i Sheffield och för roliga JF-år. Framförallt tack för att jag har fått ha världens bästa jobb de senaste fyra åren i receptionen på Juridicum. Tack till alla i receptionen för att ni hjälpt till att göra varje dag på det här programmet rolig och energifylld - och för alla cykelfester. Ett extra tack till Hanna, både för att du korrekturläst detta och för att du är en så bra vän.

Tack till mina vänner, både på och utanför juristprogrammet. Det har varit roligare än jag någonsin kunde föreställa mig att vara student i Lund med er. Extra mycket tack till Johanna och Matilda. För att ni tagit er tiden till att korrekturläsa detta, men framförallt för att ni är så fantastiska, stöttande och roliga, och för att ni bryr er så mycket. Jag är så glad för att jag har er.

Tack till min familj - mamma, pappa, Ludvig, Noah, Nathan, Johannes och Cecilia. För att vi alltid är ett lag, och för att ni är den bästa familjen någon kan önska sig. Ett extra tack till mamma som ger så mycket energi till oss alla och som alltid har korrekturläst vad jag än skrivit, inklusive denna uppsats.

Tack Johan. Delvis för allt kring juristprogrammet, att bolla, diskutera och argumentera, att du kan engagera dig lika mycket som jag när du tycker att något är spännande. För alla dina timmar på andra sidan repandisken, och på rätt sida järnvägen. Men mest av allt, tack för att du tar fram det bästa i mig och för att du alltid tycker att jag är bäst. Det finns ingen så bra som du.

Uppsatsen är skriven med mycket tanke på min farmor, Cecilia Montan. För att hon alltid stöttat, diskuterat och inspirerat, och för att hon alltid varit en fantastisk förebild. Mer tacksamhet än vad jag känner för att jag har fått ha henne som farmor går inte att känna.

Lund, den 23 maj 2018.

Felicia Montan

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DiskL	Diskrimineringslag (2008:567)
FLL	Föräldraledighetslagen (1995:584)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Likabehandlingsdirektivet	Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor
Mödraskyddsdirektivet	Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG)
Prop.	Proposition
Visstidsdirektivet	Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP
2006 års direktiv	Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)

1 Inledning

1.1 Allmänt

I det norska handbollslaget Larvik fick stora delar av truppen bytas ut under säsongen 2013. Detta då sju av lagets spelare blivit gravida. Tränaren Ole Gustav Gjekstad uttalade att de inte kunde ha tolv spelare i laget som lagledningen funderade på om de skulle kunna vara gravida och att de därför ville ha en annan åldersbalans i framtiden, med fler yngre spelare.¹

Att vara gravid eller föräldraledig när ens anställning inte är en klassisk tillsvidareanställning kan skapa problem, och detta är något som kan beröra många olika yrkesgrupper. En berörd yrkesgrupp är elitidrottare. Flera elitidrottare skrev år 2015 tillsammans ett öppet brev som publicerades i DN där de menade att idrottsrörelsen ligger ljusår efter arbetslivets trygghetsvillkor för gravida.² Detta fick mig att vilja gräva djupare i problemen som kan finnas för idrottare vid graviditet och föräldraledighet. För idrottare är anställningar, i de fall det ens rör sig om en anställning, nästan uteslutande i tidsbegränsad form.³ Detta är en grupp arbetstagare som inte har samma möjlighet att utnyttja de skyddsnät som finns vid varierade behov under ett yrkesliv. Graviditet och föräldraledighet kan innebära problem för visstidsanställda. Eftersom en anställning inom idrotten är speciell i sig och graviditet är något som påverkar kroppen, som utgör en viktig del av idrottarens möjlighet att utföra sitt arbete, är idrottarens situation ytterligare mer komplex än för många andra tidsbegränsat anställda.

¹ <https://www.aftonbladet.se/sportbladet/handboll/article17975057.ab>.

² <https://asikt.dn.se/asikt/debatt/idrottskvinnor-som-bli-gravida-hamnar-i-ett-undantagstillstand/>.

³ Lindholm (2014), s. 149.

1.2 Syfte

Syftet med detta arbete är att utreda hur det arbetsrättsliga skyddet ser ut för elitidrottare som är gravida eller vill vara föräldralediga. Eftersom idrottares anställningar i princip alltid är tidsbegränsade kommer vad som gäller vid graviditet och föräldraledighet för visstidsanställda att undersökas som ett led i detta.

1.3 Frågeställning

För att uppnå syftet med uppsatsen ämnar jag besvara frågorna nedan.

- Hur ser det arbetsrättsliga skyddet vid graviditet och föräldraledighet ut för visstidsanställda?
- Hur ser det arbetsrättsliga skyddet vid graviditet och föräldraledighet ut för idrottare och finns det särskilda problem som kan uppstå för idrottare som är gravida eller vill vara föräldralediga?
- Hur förhåller sig vad som framkommer till det arbetsrättsliga skyddet för tillsvidareanställda som är gravida och föräldralediga?
- Visar vad som framkommer att det finns behov av ett förstärkt skydd och i så fall, på vilket sätt?

1.4 Avgränsning

Uppsatsen kommer behandla anställning för idrottsutövare, medan tränare och andra icke-utövare inte kommer omfattas av uppsatsen. Uppsatsen kommer endast fokusera på problem för professionella idrottare.

Andra avtal än anställningsavtalet som kan ha betydelse för en elitidrottare försörjning under idrottskarriären, som till exempel sponsoravtal och

liknande, omfattas inte heller av detta arbete.⁴ Detta då sådana avtal inte påverkas av föräldraledighetslagen på samma sätt samt att det hade krävts en helt annan typ av arbete för att sammanställa material kring detta.

En diskussion kan föras gällande huruvida idrottare är att betrakta som arbetstagare. Idrottare kan utgöra arbetstagare enligt svensk rätt men huruvida ett anställningsförhållande föreligger måste bedömas från fall till fall enligt samma kriterier som för andra arbetstagare.⁵ I uppsatsen kommer inte utredas djupare i vilka fall idrottare är att betrakta som arbetstagare, men detta faktum kommer behandlas kort för att kunna ge en bredare bakgrund till analysen. Fokus kommer dock ligga på de idrottare som är att betrakta som arbetstagare. Bland dessa idrottare är tidsbegränsade anställningar nästan uteslutande fallet.⁶ Till följd av detta kommer inga andra möjliga anställningsformer för idrottare behandlas.

1.5 Metod och perspektiv

Jag har i arbetet till stor del använt mig av en rättsdogmatisk metod då denna handlar om att söka svaret på frågeställningar genom att använda allmänt accepterade rättskällor, så som lagstiftning, rättspraxis och doktrin. Metoden kan dessutom användas för att framställa kritik av det gällande rättsläget.⁷ Genom en kritisk rättsdogmatisk forskning kan man utifrån de slutsatser man dragit från innehållet i gällande rätt försöka visa var rättsläget är otillfredsställande.⁸

För att ta reda på hur möjligheterna till föräldraledighet för idrottare ser ut i praktiken har intervjuer med olika personer gjorts. Den rättsdogmatiska metoden är dock främmande för intervjuer. Detta är något som faller mer in

⁴ Se till exempel <https://asikt.dn.se/asikt/debatt/idrottskvinnor-som-bli-gravida-hamnar-i-ett-undantagstillstand/>.

⁵ Lindholm (2014), s. 147.

⁶ Lindholm (2014), s. 149.

⁷ Kleinman (2013), s. 21ff.

⁸ Kleinman (2013), s. 39.

under sociologiska metoder. Vad den rättsdogmatiska metoden härvid är främmande för är att med stöd av intervjuer och liknande försöka tolka hur exempelvis en lagregel fungerar i praktiken.⁹ I denna uppsats används intervjuer mer som exemplifiering och för att försöka belysa vilka problem som kan finnas.

Eftersom de frågor som behandlas i uppsatsen inte har undersökts tidigare kommer denna uppsats inte skrivas ur något perspektiv. I uppsatsen kommer utredas vilka problem som kan finnas för visstidsanställda i allmänhet och idrottare i synnerhet som är gravida eller föräldralediga. Syftet med uppsatsen, att behandla vilka problem som kan finnas för den visstidsanställda, gör dock att det naturligt blir ur arbetstagarens perspektiv som problemen belyses.

1.6 Forskningsläge och material

Professor Johan Lindholm har i sin bok *Idrottsjuridik* ett kapitel rörande arbetsrättsliga problem inom idrotten.¹⁰ Föräldraledighet för idrottare berörs, men endast mycket kortfattat. Jenny Julén Votinius avhandling *Föräldrar i arbete*¹¹ berör flertalet frågeställningar kring föräldraledighet, men inte frågorna i denna uppsats mer specifikt. Birgitta Nyström analyserar ett antal av rättsfallen jag behandlar i uppsatsen i sin bok *EU och arbetsrätten*.¹² I övrigt är frågorna inte utredda.

Ovan nämnda källor samt rättsfall på området utgör en stor del av mitt material. De svenska fotbollsspelarnas kollektivavtal¹³ har använts för att se hur anställning inom idrotten kan regleras. Detta fungerar mer som en exemplifiering än som något som gäller för hela branschen. För att lyfta in

⁹ Kleineman (2013), s. 29.

¹⁰ Lindholm (2014), s. 142-171.

¹¹ Julén Votinius (2007).

¹² Nyström (2017).

¹³ Unionen kollektivavtal 2016-09-16 – 2019-12-31.

andra delar av idrotten har jag intervjuat bland annat en skidåkare och en representant från ishockeyspelarnas fackförbund.

Uppsatsen har, som nämnts ovan, ett avsnitt med material från intervjuer. Dessa intervjuer har till syfte att ge en bild av hur problematiken ser ut i praktiken. Intervjuerna utgör endast exemplifieringar men jag har noga valt vilka som har intervjuats. Då hockeyns och fotbollens fackförbund är representanter för en så stor grupp idrottare anser jag att dessa exemplifieringar ger en förhållandevis stor bredd. Längdskidåkaren Maria Rydqvist valdes ut då hon arbetar aktivt med ämnet jämställdhet inom idrotten. Professor Johan Lindholm är ledande forskare inom idrottsjuridik i landet och ett inledande samtal med honom gav mig en bra utgångspunkt för att inleda arbetet. Sammantaget anser jag att dessa personer har gett mig ett tillräckligt underlag för att förstå den rådande problematiken, även om intervjuerna som sagt inte kan ses som mer än exempel på problematik som kan finnas. Tilläggas bör också att i den mån jag har använt mig av vad dessa personer sagt eller skrivit har dessa personer läst och godkänt de delar av framställningen som återger deras uppgifter.

1.7 Disposition

Utöver detta första inledande kapitel består uppsatsen av ytterligare fem kapitel. Kapitel två behandlar graviditet och föräldraledighet. Där kommer en beskrivning av relevanta bestämmelser göras, samt rättsfall gällande föräldraledighet och graviditet tas upp. Kapitel tre behandlar visstidsanställningar, vilket är relevant för behandlingen av uppsatsens frågeställningar eftersom idrottarens anställning nästan alltid utgörs av visstidsanställning, och sedan visstid och föräldraledighet i kombination, framförallt genom att rättsfall behandlas. Kapitel fyra behandlar anställning inom idrotten. Där kommer en genomgång göras av de olika delarna av en idrottares anställning, så som arbetstagarbegreppet, anställningsform och anställningens upphörande. I kapitel fem kommer föräldraledighet och idrott att behandlas mer specifikt.

Avslutningsvis utgörs kapitel sex av analys och slutsatser av vad som sammantaget framkommit under tidigare kapitel. Utöver detta kommer även varje enskilt kapitel avslutas med en kommentar. Där kommer mina slutsatser av vad som framkommit i kapitlet att presenteras. Vissa av slutsatserna kommer återkomma i den avslutande analysen för att problematiken ska kunna behandlas i ett sammanhang och kommer därför behöva upprepas.

2 Graviditet och föräldraledighet

2.1 Allmänt

Detta kapitel behandlar graviditet och föräldraledighet generellt. Inledningsvis tas skyddet i föräldraledighetslagen (1995:584), FLL, upp. Därefter följer ett kort avsnitt om föräldrapenningen för att ge en bredare bild av vad föräldraledigheten innebär. Efter det följer ett avsnitt där uppsägningstid och kompetensutveckling behandlas. Avsnittet därefter tar upp likabehandling av gravida och föräldralediga, både i form av lagstiftning och rättspraxis. Det sjätte avsnittet berör graviditet i förhållande till sjukdom. Avslutningsvis kommenteras kapitlet.

En arbetstagare som blir förälder kan uppfattas som en person som skapar problem för sin arbetsgivare, och kan därför riskera att betraktas som en sämre arbetstagare än någon som inte låter föräldraskap inkräkta på sitt arbetsliv. Det finns rättsregler som ska ge arbetstagaren skydd mot diskriminering och ofördelaktig behandling i samband med föräldraledighet och graviditet, men även om detta ger ett formellt skydd så är föräldrar med små barn många gånger inte önskvärda på arbetsplatser. Däri ligger en grundläggande problematik enligt Julén Votinius.¹⁴ I sin avhandling kommer hon bland annat fram till att en arbetsgivare på olika sätt kan försämra anställningssituationen för en arbetstagare som får barn utan att detta räknas som en överträdelse av föräldraskyddsreglerna.¹⁵

¹⁴ Julén Votinius (2007), s. 13.

¹⁵ Julén Votinius (2007), s. 395.

För att vara trygg i att kunna utnyttja sin rätt till föräldraledighet framhåller Catherine Barnard att arbetstagare måste skyddas både mot uppsägning och mot annan form av diskriminering.¹⁶

2.2 Föräldraledighetslagen

Det finns flertalet olika rättsregler som utgör det formella skyddet för den som vill vara föräldraledig. Enligt 1 § FLL har en arbetstagare som förälder rätt att vara ledig från sin anställning i enlighet med lagen. Enligt 2 § FLL är ett avtal som inskränker en arbetstagares rättigheter enligt lagen ogiltigt i dessa delar, såvida det inte omfattas av undantag i andra och tredje stycket. Dessa undantag innebär att det får göras avvikelser från vissa delar av lagen, däribland 16 §, om avvikelserna görs genom kollektivavtal. Lagen är tvingande till arbetstagarens fördel, utöver ovan nämnda undantag.

Enligt 16 § FLL får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet i en rad situationer. Där innefattas när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, leder och fördelar arbetet och säger upp eller vidtar en annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare. Rätten för arbetstagaren att när föräldraledigheten är slut komma tillbaka till samma arbete eller åtminstone ett liknande arbete som ligger i linje med anställningen skyddas genom detta. Missgynnandeförbudet gäller dock inte om olika behandling är en *nödvändig följd* av ledigheten. Ett exempel på vad som kan vara en nödvändig följd av ledigheten är att en arbetstagare som är helt ledig inte får lön från arbetsgivaren under föräldraledigheten.¹⁷ Detta undantag är dock inte så tydligt, och domstolen får stort utrymme att avgöra vad som faktiskt är en nödvändig följd av ledigheten.¹⁸ Skyddet för ekonomiska förmåner är extra stort. Julén Votinius skriver att det till och med kan anses gå längre än vad den allmänt etablerade

¹⁶ Barnard (2012), s. 422.

¹⁷ Björknäs, kommentar 19 till 16 § föräldraledighetslagen.

¹⁸ Julén Votinius (2010-11), s. 623.

uppfattningen om vad som är en rättvis behandling av föräldralediga sträcker sig, och att lagstiftaren verkar ha avsett att ge föräldralediga ett skydd utöver det som redan kunde förväntas istället för att befästa traditionella uppfattningar om hur skyddet ska se ut och vad som är rättvist för någon som är föräldraledig.¹⁹

Föräldraledighetslagens 17 § anger att ett uppsägande eller avskedande kan ogiltigförklaras om det enbart beror på skäl som har samband med föräldraledigheten.

Enligt 18 § FLL har en kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar rätt att bli omplacerad till annat arbete med bibehållna förmåner, under förutsättningen att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift i arbetsmiljölagen. I arbetsmiljöverkets föreskrifter för gravida och ammande arbetstagare framgår att fysisk uttrötning är en typ av faktor som kan medföra ohälsa eller olycksfall, och där arbetsgivaren ska bedöma risken för skadlig inverkan på graviditeten.²⁰

Det finns också vissa skyldigheter för den som vill vara föräldraledig. Enligt 13 § FLL ska en arbetstagare som vill utnyttja sin ledighet anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början, eller så snart som möjligt om inte detta kan ske.

Arbetstagaren ska också samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, enligt 14 § FLL, och om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren ska denne lägga ledighet så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. I *AD 2005 nr 92* framkom att förväntade svårigheter med att hitta en vikarie för att täcka för deltidsledighet inte räknades som påtaglig störning, eftersom arbetsgivaren inte gjort något försök att faktiskt hitta en vikarie.²¹

¹⁹ Julén Votinius (2010-11), s. 637ff.

²⁰ AFS 2007:5, 1 §, 2 §, 4 § samt bilagan.

²¹ AD 2005 nr 92.

2.3 Föräldrapenning

Föräldrapenning kan lämnas på sjukpenningnivå, grundnivå eller lägstanivå.²² I Sverige utgår föräldrapenning under 390 dagar till högst det belopp som motsvarar arbetstagarens sjukpenning.²³ Om den föräldraledige inte har förvärvat arbetat har personen i regel bara rätt till föräldrapenning på grundnivå för dessa dagar.²⁴ Utöver de dagarna utgår föräldrapenning i 90 dagar på lägstanivå.²⁵ Grundnivån är 250 kr per dag²⁶ och lägstanivån är 180 kr per dag.²⁷ Detta framgår av socialförsäkringsbalkens 12 kapitel.

Tidigare fanns det en kvalifikationstid för vissa former av föräldraledighet, vilken innebar att arbetstagaren vid ledighetens början skulle ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.²⁸ Detta avskaffades genom lagändring i enlighet med SFS 2006:442.²⁹

2.4 Uppsägning och kompetensutveckling

2.4.1 Uppsägningstid

För en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 § eller 5 § FLL börjar uppsägningstid löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. Detta enligt 11 § 2 st. lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). En anledning till att detta infördes

²² SFB 12 kap. 18 §.

²³ SFB 12 kap. 19 §.

²⁴ SFB 12 kap. 23 §.

²⁵ SFB 12 kap. 19 §.

²⁶ SFB 12 kap. 23 §.

²⁷ SFB 12 kap. 24 §.

²⁸ Karnov tidigare lydelse av 9 § FLL.

https://pro.karnovgroup.se/document/529835/SFS1995-0584_K0_P9/compare_versions.

²⁹ Björknäs, kommentar * till föräldraledighetslagen samt prop. 2005/06:185, s. 2.

var att det inte skulle gå att använda föräldraledigheten som uppsägningstid. En fördel med detta ansågs vara att den föräldraledige arbetstagaren inte ska behöva använda sin föräldraledighet till att söka nytt arbete, utan kan vänta med det till dess att föräldraledigheten avslutats. Den föräldraledige kan genom det fullt ut tillgodogöra sig både föräldraledigheten och den uppsägningstid som personen har rätt till. Dessutom förbättras den föräldralediges ekonomiska villkor, eftersom arbetstagaren får ersättning från först föräldraförsäkringen och sedan från uppsägningslönen.³⁰

2.4.2 Kompetensutveckling

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad, enligt 7 § LAS. Saklig grund kan föreligga både på grund av arbetsbrist och på grund av personliga skäl (omständigheter som är hänförliga till arbetstagaren personligen). Vid uppsägning av personliga skäl är det upp till arbetsgivare att fullt ut styrka de omständigheter som lagts till grund för uppsägningen.³¹

I *AD 2011 nr 20* prövades frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl av en pilot som meddelats flygförbud eftersom hon saknade tillräcklig grundkompetens för flygning, där kompetensbristen uppkommit efter en längre frånvaro från flygning på grund av föräldraledighet. Personen i fråga, H.G., var utbildad pilot och anställdes av företaget i februari 2003. Hon tjänstgjorde som styrman på flygplanstypen HS 748 från 16 maj 2004, och flög hälften av sina 1497 flygtimmar i den typen av flygplan. Från 9 oktober 2006 fick hon inte längre flyga, eftersom hon blivit gravid och det inte är tillåtet att flyga efter graviditetsvecka 26. Fram till 1 januari 2007 fick hon havandeskapspenning och efter det var hon föräldraledig till den 7 januari 2008. Under denna tiden hade bolaget avvecklat HS 748, där hon då hade sin behörighet. Hon skulle i januari 2008 genomgått en utbildning för att få behörighet på den flygplanstyp som ersatt HS 748, ATP. Men eftersom hon i december 2007 meddelat bolaget att hon

³⁰ Prop. 2005/06:185 s. 101ff.

³¹ Weihe och Dalekant, kommentar 40 till 7 § LAS.

var gravid igen fick hon besked om att hon inte skulle delta i utbildningen. Istället skulle företaget satsa extra resurser på kompletterande utbildning när hon kom tillbaka från nästa föräldraledighet. Från 1 april 2008 till 24 juni 2008 hade hon havandeskapspenning och efter det var hon föräldraledig till 1 april 2009. Efter flera turer fram och tillbaka gällande vilken utbildning H.G. skulle gå meddelade personalchefen att bolaget ställt in alla utbildningar tills vidare, och att H.G. skulle få kontorstjänst. H.G. genomförde bland annat simulatorträning på egen bekostnad under denna tid. Hon fick gå en uppfräschningskurs och kunde därifrån gå vidare till en utbildning för ATP. Hon klarade inte de senare delmomenten i utbildningen och denna avbröts därför. 17 mars 2010 fick hon varsel om uppsägning. Företaget menade att grunden för uppsägning var att H.G. inte längre stod till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbetsuppgifter eftersom att hon under föräldraledigheten förlorat den grundläggande kompetensen och förmågan att flyga, och att hon därför hade bristande kvalifikationer för att flyga. Företaget menar att H.G. redan före föräldraledigheten var bristande i sitt flygande. Pilotföreningen delade inte denna uppfattning, utan menade att saken inte kunde bedömas efter den korta träning (ca 34 timmar) som företaget ställt till förfogande. Pilotföreningen menade att bolaget har ett mycket mer långtgående ansvar.

Arbetsdomstolen resonerade kring att H.G.s kompetensbrist uppkommit efter en längre tids frånvaro på grund av föräldraledighet, och att det inte visats något annat än att hon före föräldraledigheten hade kompetens som pilot och att hon efter rimlig utbildning skulle kunna återfå denna kompetens. Att hon behövde en repetitionsutbildning innan utbildningen för flygplanstypen samt att denne misslyckades ansåg arbetsdomstolen inte borde kunna föranleda slutsatsen att hon inte hade möjlighet att återfå kompetensen efter en rimlig utbildningsinsats. Arbetsdomstolen kom fram till att uppsägningen inte var sakligt grundad. Efter H.G.s misslyckade utbildning kunde företaget övervägt andra alternativ eller gett henne möjlighet att genomgå ytterligare utbildning

på egen hand. Uppsägningen ogiltigförklarades därför, och företaget blev skyldigt att utge skadestånd till H.G.³²

I EU-domstolens avgörande i målet *Napoli* ansåg domstolen att en polis som missat en utbildning i tjänsten på grund av mammaledighet hade rätt till att arbetsgivaren skulle ordna en extra utbildning. Detta för att hennes karriär inte skulle påverkas negativt i förhållande till hennes kollegors.³³

I fotbollsspelarnas kollektivavtal § 9 finns kompetensutveckling reglerat. Där uttrycks att möjligheten till utveckling av spelarens kompetens efter fotbollskarriärens slut ska beaktas under anställningstiden. Det finns inget reglerat om kompetens gällande utförandet av sporten.³⁴

2.5 Likabehandling av gravida och föräldralediga

2.5.1 EU-direktiv och diskrimineringslagen

Det finns en allmän likabehandlingsprincip inom EU-rätten. Likabehandling har ansetts vara ett av de gemensamma värdena i det europeiska samhället, och är en central och väl utvecklad del av EU-arbetsrätten.³⁵ Nedan kommer tre EU-direktiv, diskrimineringslagen (2008:567), DiskL, samt rättsfall gällande likabehandling av gravida och föräldralediga redogöras för.

2.5.1.1 Likabehandlingsdirektivet

Syftet med likabehandlingsdirektivet, 76/207/EEG, var att medlemsstaterna skulle realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning. Dess artikel 2.1 tog upp att likabehandlingsprincipen

³² AD 2011 nr 20.

³³ C-595/12 Loredana Napoli mot Ministero della Giustizia, samt Nyström (2017), s. 221.

³⁴ Unionen kollektivavtal § 9.

³⁵ Nyström (2017), s. 194.

innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt. Många av de regler som tolkats i rättspraxis finns även i direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, och äldre rättsfall har därför fortfarande betydelse för tolkningen av likabehandlingsbestämmelserna.³⁶

2.5.1.2 2006 års direktiv

2006 års direktiv om lika möjligheter och likabehandling ska säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av män och kvinnor i arbetslivet genomförs. Det är en omarbetning av flera äldre direktiv där förtydliganden har gjorts gällande vissa punkter och hänsyn har tagits till EU-domstolens praxis.³⁷

Direktiv 2006/54/EG behandlar i artikel 14.1 c samt artikel 15 att diskriminering inte får ske på grund av kön. Artikel 14 utgör ett förbud mot diskriminering, och 14.1 c säger att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande ska upphöra.

Artikel 15 handlar om återgång till arbete efter moderskapsledighet och säger att en kvinna som är moderskapsledig ska ha rätt att återgå till sitt arbete eller likvärdigt arbete vid ledighetens slut på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne och komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin bortovaro. Artikel 16 ger både manliga och kvinnliga arbetstagare samma rätt vid faderskapsledighet och adoptionsledighet.

³⁶ Nyström (2017), s. 211.

³⁷ Nyström (2017), s. 199.

2.5.1.3 Mödraskyddsdirektivet

Även direktiv 92/85/EEG, mödraskyddsdirektivet, är värt att nämnas. Enligt artikel 1 är direktivets syfte att åtgärder ska införas som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare eller arbetstagare som nyligen fött barn eller ammar. Artikel 4 uttrycker att arbetsgivaren ska bedöma exponeringen som arbetstagaren utsätts för inom företaget eller verksamheten, där en bilaga exemplifierar vilka arbetsuppgifter som skulle kunna medföra en särskild risk för exponering. Fysisk uttröttning finns med bland dessa exempel.³⁸

Artikel 10 innehåller ett förbud mot uppsägning. Enligt den ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att arbetstagarna som direktivet är avsett att skydda sägs upp under tiden från början av graviditeten och tills utgången av barnledigheten, om det inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell rätt utgör tillräcklig grund för uppsägning. Medlemsstaterna ska också vidta nödvändiga åtgärder för att skydda dessa arbetstagare från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt artikeln.

2.5.1.4 Diskrimineringslagen

Ändamålen med diskrimineringslagen är, enligt 1 kap. 1 §, att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön m.fl. diskrimineringsgrunder, som inte behandlas här. Lagen är tvingande, enligt 1 kap. 3 §.

I 1 kap. 4 § DiskL behandlas vad som i lagen avses med diskriminering. Den första punkten stadgar att *direkt diskriminering* innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med kön. Bestämmelsens andra punkt anger att *indirekt diskriminering* innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett

³⁸ Bilaga 1, A.1. g), mödraskyddsdirektivet.

kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med ett visst kön.

Enligt 2 kap. 1 § DiskL får en arbetsgivare inte diskriminera någon som hos arbetsgivaren är arbetstagare, frågar om eller söker arbete, söker eller utför praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. I 2 kap. 2 § finns undantag från denna huvudregel. 1 p. säger att förbudet i 2 kap. 1 § inte hindrar särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte, och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Undantaget ska tolkas restriktivt, och arbetsgivaren måste ha starka skäl för att få tillämpa det. Det måste stå klart att det verkligen är de krav som arbetet ställer som är styrande i det enskilda fallet.³⁹ Paragrafens 2 p. visar att förbudet i 1 § inte heller hindrar åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- och andra anställningsvillkor.

2.5.2 Rättsfall gällande likabehandling av gravida och föräldralediga

Det finns ett antal rättsfall som visar på ställningstaganden avseende diskriminering av föräldralediga och gravida. Mer generella rättsfall kommer presenteras här och rättsfall specifika för visstidsanställda i nästa kapitel.

I *Dekker* fick en kvinna inte en anställning med motiveringen att hon var gravid och att arbetsgivaren inte skulle ha råd att betala både för hennes föräldraledighet och för att anställa en vikarie. Det förekom inga manliga sökanden till tjänsten. Domstolen kom fram till att arbetsgivaren bröt mot

³⁹ Persson Härneskog, kommentar 38 till 2 kap. 2 § diskrimineringslagen.

likabehandlingsdirektivet, och att diskriminering med hänvisning till graviditet utgör direkt könsdiskriminering.⁴⁰ Målet visar att diskriminering på grund av kön kan ske trots att inga manliga sökande funnits till en tjänst och trots att det inte fanns någon avsikt att diskriminera på grund av kön.⁴¹

I *Hofmann* kom domstolen fram till att det är ett tillåtet undantag i likabehandlingsdirektivet att endast kvinnor har rätt till ledighet i samband med graviditet och förlossning, eftersom det är berättigat att skydda kvinnans psykiska och fysiska kondition inför och efter förlossningen. Domstolen menade att detta undantag var tillåtet eftersom kvinnan är den enda som kan vara utsatt för oönskad press att komma tillbaka i förtid.⁴²

I *Mahlburg* klargjordes att art. 2.1 och 2.3 i likabehandlingsdirektivet utgör hinder för att neka en gravid kvinna tillsvidareanställning på grund av kvinnan i fråga hindras från att tillträda tjänsten med omedelbar verkan av ett lagstadgat förbud mot att arbeta i ett sådant tillstånd. Hon hade tidigare haft en tidsbegränsad anställning.⁴³

Från *Sass* kan utläsas att det är direkt könsdiskriminerande att missgynna en kvinna på grund av mammaledighet, samt att kvinnor ska vara skyddade mot alla typer av missgynnanden för att hon är eller har varit mammaledig.⁴⁴

I *AD 2002 nr 45* ansågs likabehandlingsdirektivet tillämpligt med direkt effekt. En gravid kvinna med bättre sakliga förutsättningar hade förbigåtts vid anställandet av en barnmorska. AD kom fram till att kvinnan skulle ersättas, trots att förbigåendet inte stred mot dåvarande jämställdhetslagen, då förbudet mot könsdiskriminering i likabehandlingsdirektivet omfattade det.⁴⁵

⁴⁰ C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker mot Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus.

⁴¹ Nyström (2017), s. 218.

⁴² C-184/83 Ulrich Hofmann mot Barmer Ersatzkasse, samt Nyström (2017), s. 218.

⁴³ C-207/98 Silke-Karin Mahlburg mot Land Mecklenburg-Vorpommern, samt Nyström (2017), s. 219.

⁴⁴ C-284/02 Land Brandenburg mot Ursula Sass, samt Nyström (2017), s. 221.

⁴⁵ AD 2002 nr 45.

2.6 Graviditet i förhållande till sjukdom

I Svea Hovrätts mål T 9430-09 samt Stockholms tingsrätt mål nr T 10670-07, 10671-07, 10702-07 samt 15410-07 hade Försäkringskassan inte beviljat fyra gravida kvinnor sjukpenning med motiveringar som bland annat att

”En normal graviditet betecknas inte som sjukdom eftersom det hör ihop med den normala livsprocessen. För att ha rätt till sjukpenning måste graviditeten avvika från det normala förloppet genom komplikationer som är i sådan omfattning att det betecknas som sjukdom”⁴⁶

Både tingsrätt och hovrätt kom fram till att Försäkringskassan gjort sig skyldig till direkt könsdiskriminering genom att neka kvinnorna sjukpenning.

Försäkringskassan menade att sjukpenning vid graviditetsbesvär endast kunde komma ifråga om besvären avvek från vad som kan anses vara normalt. De hänvisade till ett förarbetsuttalande i SOU 1944:58 s. 162 som uttrycker att de störningar och fysiologiska förändringar som sammanhänger med det naturliga åldrandet eller med havandeskap och barnsbörd inte är att betrakta som sjukdomar eftersom de står i samband med den normala livsprocessen.

Tingsrätten ansåg det vara antagligt att Försäkringskassan tillämpat ett mer restriktivt synsätt vid bedömningen av kvinnornas rätt till sjukpenning, och konstaterade att det hade gjorts med motiveringen att deras besvär varit graviditetsrelaterade och att sådana typiskt sett inte berättigar till sjukpenning. Tingsrätten kom fram till att även om Försäkringskassans synsätt gällande sjukdomsbegreppet och den normala livsprocessen hade någon form av stöd genom motivuttalandet från 1944 påverkade inte det bedömningen av huruvida diskriminering förekommit.

⁴⁶ Stockholms tingsrätts avgörande i mål nr T 10670-07, 10671-07, 10702-07 samt 15410-07, s. 2.

Hovrätten kom, precis som tingsrätten, fram till att det var uppenbart att kvinnorna hade behandlats sämre än vad en man med liknande symptom hade gjort bara på grund av deras graviditeter och att Försäkringskassan därför hade utsatt kvinnorna för direkt diskriminering.⁴⁷

I *McKenna* kom EU-domstolen fram till att det inte är könsdiskriminering att behandla en kvinna som är frånvarande för graviditetsrelaterad sjukdom likadant som en manlig arbetstagare som är frånvarande för annan sjukdom.⁴⁸

I *Mary Brown mot Rentokil Ltd* uttryckte EU-domstolen att det strider mot likabehandlingsdirektivet att avskeda en kvinna på grund av sjukfrånvaro som beror på en graviditet. Detta trots att det fanns ett kollektivavtal som uttryckte att en anställd ska sägas upp efter en viss tids frånvaro.⁴⁹

2.7 Kommentarer

Missgynnandeförbudet i 16 § FLL gäller inte om olik behandling är en *nödvändig följd* av ledigheten. Skyddet för ekonomiska förmåner är dock extra stort. Att skyddet är extra stort gällande ekonomiska förmåner är något som självklart är bra för att stärka den föräldralediges ställning på arbetsmarknaden och möjligheter när denne kommer tillbaka. Ur en visstidsanställds perspektiv kan det dock framstå som ett skydd för de som redan är skyddade. Den som har en lön har också ett arbete att komma tillbaka till. Den som är visstidsanställd står utan arbete och ska ta sig tillbaka på arbetsmarknaden samtidigt som denne är föräldraledig. Självklart är det bra att skydda även lönen, men det är viktigt att skydda den anställde i frågan om beslut kring anställning. Arbetstagarna i denna uppsats, visstidsanställda i allmänhet och idrottare i synnerhet, hade tjänat mer på att veta att skyddet var

⁴⁷ Svea Hovrätts avgörande i mål T 9430-09 samt Stockholms tingsrätts avgörande i mål nr T 10670-07, 10671-07, 10702-07 samt 15410-07.

⁴⁸ C-191/03 North Western Health Board mot Margaret McKenna, samt Nyström (2017) s. 221.

⁴⁹ C-394/96 Mary Brown mot Rentokil Initial UK Ltd, samt Nyström (2017) s. 221.

extra stort för dem när de ska söka nya jobb eller försöka få ett nytt kontrakt än på att löneutvecklingen varit den samma.

I avsnitt 2.3 berördes att kvalifikationstiden tagits bort. Det bör vara något som gynnat visstidsanställda. Har någon en kortare anställning, vilket en visstidsanställning av naturen är, är det svårare att komma upp i tillräckligt lång tid.

3 Visstidsanställning och förhållandet till graviditet och föräldraledighet

3.1 Visstidsanställning

Flexibiliteten på arbetsmarknaden har lett till att det finns många arbetstagare som saknar tillsvidareanställning. Enligt Kent Källström och Jonas Malmberg visar erfarenhet att dessa personer ofta har sämre anställningsvillkor än vad tillsvidareanställda har.⁵⁰ Antalet EU-medborgare som är visstidsanställda utgjorde 2016 ca 14.2 % av alla med en anställning.⁵¹

3.1.1 Visstidsanställdas skydd enligt LAS

Om inte parterna avtalat om annat gäller ett anställningsavtal tillsvidare, men avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i särskilt bestämda fall, enligt 4 § 1 st. LAS. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a § eller 6 § LAS. Avtal om att en tidsbegränsad anställning ska avslutas tidigare kan till exempel formuleras som att anställningen gäller tillsvidare, dock längst till en viss dag. I sådana fall krävs saklig grund för att arbetsgivaren ska få säga upp anställningen tidigare.⁵²

Enligt 5 § LAS får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Enligt 5 a § LAS övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidare-

⁵⁰ Källström och Malmberg (2016), s. 108.

⁵¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics#Fixed_term_contracts.

⁵² Källström och Malmberg (2016), s. 128.

anställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

Reglerna om tidsbegränsade anställningar är semidispositiva och genom att teckna kollektivavtal är det möjligt att anpassa lagens regler till särskilda behov i branschen eller hos den enskilde arbetsgivaren. Det är på arbetsmarknaden vanligt med kollektivavtal som reglerar tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar. Syftet med dessa avtal var från början att möjliggöra tidsbegränsade anställningar i fler fall än vad lagen tillät, men nu har kollektivavtalen snarare kommit att begränsa dessa.^{53,54}

Enligt 6 f § LAS ska arbetsgivare informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Visstidsdirektivets motsvarande bestämmelse, klausul 6, uttrycker att anledningen till att bestämmelsen införts är att visstidsanställda ska få samma möjligheter som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning.

Om en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd, och har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren, inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör ska arbetsgivaren få besked om detta av arbetsgivaren minst en månad före anställningstidens utgång, enligt 15 § LAS.

Arbetstagare som har anställts för begränsad tid och på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning har dessutom företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS, om arbetsgivaren varit anställd hos arbetsgivaren minst 12 månader under de senaste 3 åren.

⁵³ Källström och Malmberg (2016), s. 127.

⁵⁴ I kapitel fem behandlas att kollektivavtal är något som används inom idrotten för att möjliggöra längre tidsbegränsade anställningar.

3.1.2 Visstidsanställdas skydd i övrigt

Syftet med visstidsdirektivet är enligt klausul 1 att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. I klausul 4 kan utläsas att visstidsanställda inte ska behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om inte detta motiveras på objektiva grunder.

Visstidsdirektivet har i Sverige genomförts genom lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering av dessa arbetstagare när det gäller lönevillkor och andra anställningsvillkor.⁵⁵ Lagens 3 § förbjuder direkt diskriminering, och 4 § indirekt diskriminering. Direkt diskriminering är dock tillåten om villkoren är berättigade av sakliga skäl, enligt 3 § 2 st. Utrymmet för särbehandling ska vara litet, men några klara riktlinjer om vad som i ett visst fall skulle utgöra sakliga skäl finns inte. Eftersom begreppet sakliga skäl kommer från direktivet bör tolkningen av detta ytterst göras av EU-domstolen.⁵⁶

3.2 Allmänt om föräldraledighet och visstidsanställning

Det finns inga begränsningar i föräldraledighetslagen beroende på anställningsform, och rätten att ta ut föräldraledighet gäller från första dagen av anställningen.⁵⁷

⁵⁵ 1 § lagen 2002:293 om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

⁵⁶ Källström och Malmberg (2016), s. 109.

⁵⁷ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/ratt-till-foraldraledighet>.

I prop. 2005/06:185 behandlades missgynnandeförbudet och nödvändig följd av ledigheten i 16 § FLL. Det uttrycktes att ett fall där det inte är rimligt att arbetsgivaren ska anses ha brutit mot missgynnandeförbudet genom att neka en arbetssökande anställning, trots att personen egentligen kunnat göra sig gällande i konkurrens med andra sökande, skulle kunna vara kortare tidsbegränsade anställningar. Argumentet framfördes att om den arbetssökande avser vara ledig hela eller en stor del av anställningstiden bör det normalt inte vara meningsfullt att han eller hon ska kunna göra anspråk på arbetet. I denna typ av fall ansågs det därför kunna ses som en nödvändig följd av ledigheten att den sökande nekas anställningen av skäl som har samband med föräldraledighet, medan att arbetsgivaren behöver anställa en vikare under den nyanställdas föräldraledighet inte ansågs vara en sådan omständighet som typiskt sett innebär att arbetsgivaren kan neka den arbetssökande anställning. Det avgörande ansågs vara en bedömning av anställningens och ledighetens längd och arbetsgivarens förutsättningar i övrigt att möta situationen, så som att en mindre arbetsgivare bör ha svårare att parera förändringar i arbetsstyrkan.⁵⁸

Som nämnts i avsnitt 2.4 börjar uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare löpa när arbetstagaren återupptagit sitt arbete enligt 11 § 2 st. LAS. En anledning till att denna bestämmelse infördes var att det inte skulle gå att använda föräldraledigheten som uppsägningstid, så att den föräldraledige arbetstagaren inte skulle behöva använda sin föräldraledighet till att söka nytt arbete.⁵⁹ I en jämförelse med visstidsanställda, vars anställning kan ta slut under tiden arbetstagaren är föräldraledig, finns inte samma skydd.

⁵⁸ Prop. 2005/06:185 s. 87.

⁵⁹ Prop. 2005/06:185 s. 101ff.

3.3 Rättpraxis gällande likabehandling vid graviditet och föräldraledighet för visstidsanställda

Det finns ett par rättsfall som behandlar graviditet och föräldraskap i samband med visstidsanställning.

I *Tele Danmark* var en kvinna anställd för att arbeta i sex månader. Efter att hon arbetat där i två månader berättade hon för arbetsgivaren att hon var gravid och att förlossning var beräknad till två månader innan hon skulle sluta sin anställning. Hon sades upp på grund av att hon inte berättat för arbetsgivaren att hon var gravid vid anställningen. Domstolen fastslog att uppsägning av en kvinna på grund av graviditet är direkt diskriminerande. Dessutom behandlades att det finns ett uppsägningsförbud från graviditetens början till mammaledighetens slut i artikel 10 i direktiv 92/85/EG, och att det saknade betydelse om det rör sig om en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Således var det inte möjligt att säga upp en arbetstagare på grund av en graviditet, oavsett om anställningen var tidsbegränsad eller inte, på grund av att arbetstagaren inte upplyst om graviditeten eller på grund av att arbetstagaren inte kunde arbeta under hela anställningen.⁶⁰

I *Melgar* förlängdes inte upprepade visstidsanställningar sedan arbetsgivaren fått veta att Melgar var gravid. Domstolen uttalade att uppsägningsförbudet i artikel 10 i direktiv 92/85/EG är tillämpligt på både visstids- och tillsvidareanställning, men att underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning inte innebär sådan förbjuden uppsägning. Om däremot underlåtenheten att förnya ett sådant avtal beror på arbetstagarens graviditet

⁶⁰ C-109/00 *Tele Danmark A/S mot Handels- och Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)*, som företräder Marianne Brandt-Nielsen, samt Nyström (2017), s. 219f.

utgör underlåtenheten direkt diskriminering på grund av kön och strider därmed mot likabehandlingsdirektivet.⁶¹

Nyström behandlar detta och lyfter att visstidsdirektivet inte behövde vara genomfört i medlemsstaterna vid tiden för Tele Danmark, och därför inte kunde åberopas. Av direktivet framgår, som nämnts ovan, att visstidsanställda endast får behandlas mindre fördelaktigt än tillsvidareanställda på grund av att de är visstidsanställda om det kan motiveras på objektiva grunder. Att en visstidsanställd bara kan arbeta två tredjedelar av den överenskomna tiden tror Nyström skulle kunna vara en sådan objektiv grund som avses i direktivet.⁶²

Glavå och Hansson behandlar också Tele Danmark och tar upp att det därifrån inte bör gå att dra slutsatsen att det inte finns några gränser alls för vilka verksamhetsmässiga olägenheter som arbetsgivaren ska behöva tåla till förmån för en gravid arbetssökande. De anser att det finns stöd för detta i källor tillkomna efter Tele Danmark, som proposition 2005/06:185.⁶³

3.4 Kommentarer

Att behovet av skydd för visstidsanställda ser annorlunda ut än det för tillsvidareanställda står tämligen klart. Bestämmelser som till exempel 6 f §, 15 § och 25 § LAS utgör exempel på detta.

I Melgar klagades att uppsägningsförbudet i artikel 10 i direktiv 92/85/EG är tillämpligt på både tillsvidareanställningar och visstidsanställningar, men att underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning inte är förbjudet. Klart stod att det däremot är förbjudet att låta bli att förnya ett visstidsavtal

⁶¹ C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar mot Ayuntamiento de Los Barrios, samt Nyström (2017), s. 220.

⁶² Nyström (2017), s. 220 f.

⁶³ Glavå och Hansson (2016), s. 325. Det aktuella uttalandet i proposition 2005/06:185 behandlas i avsnitt 3.2.

om det beror på arbetstagarens graviditet, eftersom det då utgör direkt diskriminering på grund av kön enligt likabehandlingsdirektivet. Från Tele Danmark kunde utläsas att det även för visstidsanställda finns ett uppsägningsförbud från en graviditets början till en mammaledighets slut, samt att arbetstagaren inte får sägas upp på grund av att denne inte berättat om sin graviditet. Att Nyström tror att faktumet att en visstidsanställd bara kan arbeta två tredjedelar av den överenskomna tiden skulle kunna vara en sådan objektiv grund som avses i direktiv 1999/70/EG om visstidsanställningar är dock värt att ta i beaktande. Det stöds också av uttalandet i proposition 2005/06:185 om att ifall den arbetssökande avser vara ledig hela eller en stor del av anställningstiden bör det normalt inte vara meningsfullt att han eller hon ska kunna göra anspråk på arbetet. Det innebär att den visstidsanställda har ett skydd mot att bli diskriminerad på grund av sin graviditet eller föräldraledighet, men att det finns en gräns för hur långt detta skydd sträcker sig.

Som vi sett i avsnitt 2.5.1.2. har en arbetstagare efter sin föräldraledighet rätt att återgå till sitt arbete eller likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma. För visstidsanställda blir detta annorlunda, då ett visstidskontrakt kan ha tagit slut under föräldraledigheten och som vi sett i Melgar finns det ingen skyldighet för arbetsgivaren att förnya en visstidsanställning.

Skillnaden gällande att uppsägningstid för arbetstagare som är föräldralediga från tillsvidareanställningar inte börjar löpa förrän de kommer tillbaka till arbetet är naturlig men värd att notera. Som visstidsanställd kan ens anställning ta slut under föräldraledigheten och arbetstagaren vet därför inte om denne har ett arbete att komma tillbaka till, medan det är reglerat så att en tillsvidareanställning inte ska kunna ta slut under föräldraledigheten. En tidsbegränsad anställning ska kunna upphöra utan förgående uppsägning vid anställningstidens utgång, som nämnts i avsnitt 3.1.1, men en poäng med skyddet gällande uppsägningstid var att den föräldraledige arbetstagaren inte ska behöva använda sin föräldraledighet till att söka nytt arbete, utan kan vänta med det till dess att personen avslutat sin föräldraledighet. Den

visstidsanställda är i många fall i precis den situationen. Personen skulle såklart behöva söka nytt arbete i slutet av sin visstidsanställning, men det hade varit liknande den tillsvidareanställdes uppsägningstid. Den visstidsanställda kommer i många fall behöva använda föräldraledigheten till att söka nytt arbete, något som anses vara viktigt för den tillsvidareanställda att slippa.

4 Anställning inom idrotten

4.1 Allmänt

Utgångspunkten för anställning inom idrotten är att idrottsutövare som är att betrakta som arbetstagare i rättslig bemärkelse har samma rättigheter som andra arbetstagare. Eftersom många arbetsrättsliga bestämmelser kan ersättas genom individuella anställningsavtal eller kollektivavtal finns det flertalet anpassningsmöjligheter vilket bidrar till att förhållandena inom idrotten i många avseenden skiljer sig från andra områden. Kollektivavtal har dock historiskt haft en liten betydelse inom idrotten i Sverige, men skulle enligt Lindholm kunna vara på uppgång. En anledning till detta är just att många arbetsrättsliga stadganden endast kan ersättas med kollektivavtal.⁶⁴

Generellt är standardavtal mycket vanligt förekommande inom idrotten. De individuella anställningsavtalen baseras ofta på starkt normerande standardavtal.⁶⁵

4.2 Arbetstagarbegreppet samt anställningsform

4.2.1 Arbetstagarbegreppet

4.2.1.1 Allmänt

Det saknas en legal definition av arbetstagarbegreppet i svensk rätt och begreppet får därför fastställas med hjälp av praxis, lagmotiv och juridisk litteratur. Många lagar inom arbetsrätten bygger på samma arbetstagarbegrepp, men tolkningen bygger ytterst på syftet med just den lag och bestämmelse som avses. Man kan därför inte utgå från att begreppet

⁶⁴ Lindholm (2014), s. 144.

⁶⁵ Lindholm (2014), s. 145.

arbetstagare genomgående betyder samma sak.⁶⁶ Arbetstagarbegreppet i LAS ska avgöras med ledning av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, så som det kommit till uttryck i rättstillämpningen. För att det ska föreligga ett anställningsförhållande behöver det vara en fysisk person som frivilligt har åtagit sig att själv utföra arbete för någon annans räkning. Anställningsavtalet behöver inte vara skriftligt. Vid osäkerhet kring om ett arbetsavtal är ett anställningsavtal görs en helhetsbedömning av omständigheterna.⁶⁷ Arbetstagarbegreppet i FLL anses ansluta till den praxis som gäller för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.⁶⁸

4.2.1.2 För idrottare

Efter ett avgörande från Regeringsrätten från år 1985 står det klart att pengar som en idrottare erhållit från en förening är att jämställa med ersättning för förvärvsarbete på grund av anställning, och att föreningen är att anse som arbetsgivare i förhållande till idrottaren.⁶⁹ Enligt Lindholm har det efter detta avgörande ansetts att idrottare kan utgöra arbetstagare enligt svensk rätt. Huruvida ett anställningsförhållande föreligger måste dock fortfarande bedömas från fall till fall enligt samma kriterier som för andra arbetstagare. Bland dessa kriterier ingår arbetets varaktighet, ledning och kontroll från huvudmannen, möjligheten att utöva motsvarande arbete för andra och ersättning. Det gör att det är svårt att göra en generell bedömning av huruvida anställningsförhållande föreligger för idrottare, men inom många lagidrotter bör omständigheterna tala för att det rör sig om ett anställningsförhållande mellan en idrottsförening och en betald idrottsutövare. Idrottarna är bundna under längre tid, står under föreningens ledning, får inte utöva liknande sysslor för andra föreningar och får en fast ersättning. Även om idrottaren inte uteslutande kan leva på sin lön eller arbetet inte motsvarar heltid kan ett anställningsförhållande fortfarande föreligga.⁷⁰

⁶⁶ Lunning och Toijer (2016), s. 20.

⁶⁷ Lunning och Toijer (2016), s. 21 ff.

⁶⁸ Björknäs, kommentar 1 till 1 § Föräldraledighetslagen.

⁶⁹ RÅ 85 1:39.

⁷⁰ Lindholm (2014), s. 147.

4.2.2 Anställningsform

Enligt 4 § 1 p. LAS gäller anställningsavtal tills vidare, men avtal om tidsbegränsad anställning får träffas. Tidsbegränsade anställningar är nästan uteslutande fallet gällande idrottare.⁷¹ Den tidsbegränsade anställningen måste dock fortfarande uppfylla de krav som annars gäller för tidsbegränsade anställningar. Det går exempelvis att träffa avtal om allmän visstidsanställning enligt 5 § LAS, men enligt 5 a § LAS övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning efter två år. Det går dock att göra avvikelser från detta genom att träffa kollektivavtal kring visstidsanställning enligt 2 § 3 st LAS. Som nämnts tidigare är det på arbetsmarknaden vanligt med kollektivavtal som reglerar tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar. Detta har gjorts både inom fotboll och ishockey.⁷² Inom fotbollen kan ett tidsbegränsat avtal träffas för fem år som längst innan det övergår till en tillsvidareanställning, och gällande spelare under 18 år är det tre år som längst.⁷³ Dock ska observeras att ett avtals längd kan angripas som oskäligt enligt 36 § avtalslagen. Detta är dock mycket ovanligt.⁷⁴

4.3 Idrottarens skyldigheter och förmåner

Arbetsgivaren har en arbetsledningsrätt som korresponderar mot arbetstagarens arbetskyldighet. Utgångspunkten för vilka arbetsuppgifter som ingår i anställningsförhållandet är det individuella anställningsavtalet.⁷⁵

Idrottaren är skyldig att delta i tävlingar och träningar, och är även skyldig att göra vad den kan för att uppfylla dessa förpliktelser. Att idrottaren blir sjuk eller skadad, eller i övrigt inte kan prestera idrottsligt så som arbetsgivaren vill, innebär dock inte att idrottaren brustit i sina förpliktelser.⁷⁶

⁷¹ Lindholm (2014), s. 149.

⁷² Lindholm (2014), s. 149.

⁷³ Unionen kollektivavtal § 2 mom. 1.

⁷⁴ Lindholm (2014), s. 149.

⁷⁵ Lindholm (2014), s. 151.

⁷⁶ Lindholm (2014), s. 152.

Beträffande skador ger kollektivavtalet för spelarna inom svensk elitfotboll spelarna bättre villkor än tidigare kollektivavtal gjort, och innebär en större trygghet om spelaren skadar sig vid träning eller match.⁷⁷ Skydd vid skador finns i § 8 i kollektivavtalet. Varje spelare har rätt till sjuklön de första 14 dagarna i en sjukperiod i enlighet med lag (1991:1047) om sjuklön, och sjuklön från och med 15 kalenderdagen utges i enlighet med kollektivavtalet.⁷⁸ Om spelaren vid anställningen inte talat om att spelaren lider av viss sjukdom har spelaren inte rätt till sjuklön i enlighet med kollektivavtalet från 15 kalenderdagen vid arbetsförmåga som beror på sjukdomen i fråga.⁷⁹ I mom. 7:6 finns reglerat när rätt till sjuklön från och med 15 kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger i enlighet med kollektivavtalet. En situation där rätt till sjuklön inte föreligger är om spelarens arbetsförmåga är självförvårdad.⁸⁰

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen, 1 § semesterlag (1977:480). Semesterlagen är som huvudregel tvingande till arbetstagarens förmån, 2 §. Avvikelse får dock göras från vissa bestämmelser genom avtal och från vissa genom kollektivavtal, 2 a §. Att en arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar varje semesterår enligt 4 § är något som inte kan avtalas bort. Vid anställningar som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid får det avtalas om att semesterledighet inte ska läggas ut och att arbetstagaren istället har rätt till semesterersättning, 5 §. Om det inte går att komma överens om hur semesterledigheten ska förläggas är det arbetsgivaren som bestämmer om förläggningen så länge inte något annat avtalats, 11 §. Semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti, om inte annat har avtalats, men en sådan semesterperiod får förläggas till annan tid även utan stöd av avtal när särskilda skäl föranleder det, 12 §.

⁷⁷ Unionen kollektivavtal.

⁷⁸ Unionen kollektivavtal § 8 mom. 1.

⁷⁹ Unionen kollektivavtal § 8 mom 7:1.

⁸⁰ Unionen kollektivavtal § 8 mom 7:6 2 p.

Enligt fotbollsspelarnas kollektivavtal förlägger arbetsgivaren spelarens semester efter samråd med denna, och om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren om förläggningen. En arbetsfri dag kan inte hävdas vara en semesterdag. Spelarna har rätt till minst två veckors sammanhängande semester under icke-tävlingssäsong.⁸¹

4.4 Anställningens upphörande

När en anställningsperiod kommit till ända eller om parterna kommer överens om att häva avtalet upphör anställningen. Anställning kan också upphöra genom att en arbetstagare blir uppsagd eller avskedad. En visstidsanställning kan som huvudregel inte sägas upp, eftersom den upphör att gälla vid en på förhand angiven tidpunkt. En visstidsanställning kan endast sägas upp i förtid om extraordinära omständigheter föreligger, så länge inte särskild överenskommelse därom föreligger. Enligt Lindholm förekommer sådana överenskommelser normalt inte i de avtal som reglerar anställningsförhållanden inom idrotten. Detta kan utgöra ett problem, eftersom det är en typ av verksamhet där arbetsgivarnas ekonomiska förutsättningar kan förändras snabbt.⁸²

Alternativen för att avsluta en anställning i förtid blir då avsked eller att parterna kommer överens om att häva anställningsavtalet. För att en arbetstagare ska bli avskedad krävs enligt 4 § samt 18 § LAS att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Rekvisitet är högt ställt, och idrottaren bör kunna ha stora samarbetsproblem med andra eller missköta både träningar och matchförberedelser i stor utsträckning innan arbetsgivaren kan avskeda idrottaren. Att idrottaren begått ett brott räcker inte heller för avsked då det krävs att handlingen har ett samband med tjänsten för

⁸¹ Unionen kollektivavtal § 7 mom. 2.

⁸² Lindholm (2014), s. 156 ff.

att motivera ett avskedande.⁸³ Att en spelare använt sig av kokain har däremot ansetts varit en giltig anledning för en arbetsgivare att bryta kontraktet.⁸⁴

I övrigt ska också nämnas att det finns idrottare som genom kollektivavtal har avtalat bort företrädesrätt till återanställning.⁸⁵ Arbetstagare som har anställts för begränsad tid och på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning har, som nämnts tidigare, i annat fall företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS, om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren minst 12 månader under de senaste 3 åren. Detta skydd finns således inte för alla idrottare, vilket kan göra det än svårare för en idrottare som varit gravid eller föräldraledig vars anställning löpt ut.

4.5 Kommentarer

Frågan hur lång tid en visstidsanställning faktiskt kan löpa för en idrottare går naturligtvis att diskutera. För åtminstone fotbollsspelare kan ett visstidskontrakt sträckas upp till maximalt fem år. För långa visstidsavtal kan dock bedömas vara oskäligen även om de har stöd i kollektivavtal.

Att fotbollsspelare har rätt till minst två veckors sammanhängande semester under icke-tävlingssäsong är en försämring i jämförelse med semesterlagens minst fyra veckor under juni-augusti.⁸⁶

⁸³ Lindholm (2014), s. 159.

⁸⁴ CAS 2009/A/1956, *Club Tofta Itróttarfelag*, punkt 21.

⁸⁵ Unionen kollektivavtal § 2 mom. 1 2 st.

⁸⁶ Avsnitt 4.3.

5 Graviditet och föräldraledighet för idrottaren

5.1 Allmänt

Lindholm behandlar föräldraledighet för idrottare kort i sin bok. Han nämner att idrottsutövare som arbetstagare har vissa icke-dispositiva rättigheter som det i praktiken förmodligen förväntas att de inte ska åberopa fullt ut och att föräldraledighet hör till dessa. Föräldraledighet kan, som nämnts tidigare, bara inskränkas i mycket begränsad mån genom kollektivavtal.⁸⁷ Idrottare har således samma rättigheter som andra arbetstagare, men gällande ishockeyspelare skriver Delis och Söderberg att det inte är önskvärt från klubbarnas sida att de förlägger föräldraledighet under pågående säsong.⁸⁸ Lindholm tolkar det också som att idrottare sannolikt förväntas förlägga föräldraledighet till tid som är utanför säsong.⁸⁹

5.2 Praktikers åsikter

5.2.1 Fackförbund

Magnus Erlingmark, Generalsekreterare för Spelarförbundet i Sverige, tror att det största problemet gällande graviditet och/eller föräldraledighet är att fotbollsspelare är visstidsanställda och därför riskerar att inte ha något arbete att gå tillbaka till efter graviditet eller föräldraledighet. Idag tror han att många väljer att spela fram till den dagen man känner att man vill ha barn, och att man i och med det avslutar sin karriär.

⁸⁷ Lindholm (2014), s. 153.

⁸⁸ Delis och Söderberg (2007), s. 83.

⁸⁹ Lindholm (2014), s. 154.

Han säger att de vill att man ska kunna bli gravid under sin fotbollskarriär och sen kunna återkomma till fotbollen och fortsätta sin karriär.⁹⁰

Erik Zachrisson, Generalsekreterare för Sico⁹¹, skriver att deras medlemmar har samma rätt som alla andra att vara föräldralediga men att vissa aspekter inom yrket gör att det finns saker att ta hänsyn till. Exempel på det är i vilken fysisk form någon är i när denne återinträder i tjänst efter en föräldraledighet. Han tar som exempel att det kan vara svårt att vara föräldraledig i sex månader och sen gå direkt in i ett slutspel, men säger att det är fullt möjligt och varje spelares rätt.⁹²

5.2.2 Andra idrottare

I en telefonintervju med Maria Rydqvist, svensk längdskidåkare, framkom flera intressanta aspekter på ämnet. Rydqvist sa att det generellt är kvinnans ansvar att komma tillbaka till det sportsliga och att det saknas stöd beträffande det från förbund och föreningar. Att villkoren inte hade förändrats vid en graviditet hade varit det mest önskvärda enligt henne, och det hade varit bra att ha något år på sig att komma tillbaka till den nivån man hade. På frågan hur svårt det är att komma tillbaka svarar hon att det är olika för olika sporter och väldigt individuellt från person till person också. Man mister kanske sin plats i laget och då blir att komma tillbaka utan tränarstöd också något som gör det svårare att komma tillbaka. Hon har inte märkt någon skillnad på individuella idrotter och lagidrotter, utan det verkar vara lika bristande förutsättningar inom båda. Som det är idag är det mycket en ekonomisk fråga för många.⁹³

⁹⁰ Bilaga A.

⁹¹ Hockeyns spelarfack.

⁹² Bilaga B.

⁹³ Bilaga C, telefonintervju med Maria Rydqvist, längdskidåkare (2018-03-21).

5.2.3 Problem rapporterade i medier

Det finns flera exempel på när idrottare som blivit gravida ansetts orsaka problem. Några exempel på detta följer nedan.

Som beskrivet i inledningen fick det norska handbollslaget Larvik byta ut stora delar av truppen år 2013 då sju av lagets spelare blev gravida. Tränaren Ole Gustav Gjekstad uttalade sig om att de kommer vilja ha en annan åldersbalans i framtiden, med fler yngre spelare.⁹⁴

Danska handbollslaget Odenses tränare Jan Pytlick ska, enligt danska spelarföreningens direktör Michael Sahl Hansen, ha sagt att det inte är uppskattat och accepterat att en kvinnlig spelare som anställd i Odense blir gravid under kontraktstiden med klubben. Pytlick själv säger att det han menar är att han är irriterad över situationen som de var i, men att han aldrig sagt att det är oacceptabelt att bli gravid.⁹⁵ Han säger till danska TV2 att hans inställning är att när någon ingår ett avtal med en klubb tycker han att det är viktigt att ta reda på om spelaren vill vara gravid under kontraktet, och att i så fall hitta en lösning på situationen. Han menar att det inte har gått till på det sättet i Odense, utan att det var tre spelare som meddelade att de var gravida bara ett par månader efter att de skrivit avtal med dem.⁹⁶

I det öppna brev som tretton elitidrottare, däribland Maria Rydqvist, Susanna Kallur och Hanna Marklund, skrev gemensamt i december år 2015 tas många problem upp. De berör att idrottsrörelsen ligger ljusår efter arbetslivets trygghetsvillkor, och att det inte finns någon idrott där kvinnor ges samma förutsättningar som i det vanliga yrkeslivet när de blir gravida. De menar att idrotten saknar struktur för att kvinnor ska kunna få barn och vara borta en period under sin idrottskarriär och att kvinnor som blir gravida istället hamnar i ett undantagstillstånd som idrottsrörelsen inte hunnit anpassa sig till.

⁹⁴ <https://www.aftonbladet.se/sportbladet/handboll/article17975057.ab>.

⁹⁵ <https://www.aftonbladet.se/sportbladet/a/koX49/ex-forbundskaptenen-bad-spelarna-att-inte-bli-gravida>.

⁹⁶ <https://svenska.yle.fi/artikel/2017/03/16/gravida-spelare-irriterar-tranaren-kalabalik-i-danska-handbollen>.

Kvinnor behöver komma tillbaka rent fysiskt efter en graviditet, och de tar upp att en graviditet är ett tillstånd då man av fysiologiska skäl inte är kapabel att träna på precis samma sätt som förut. De menar att enligt idrottens nuvarande sätt att se på situationen är det kvinnorna som själva väljer att bli gravida, och därmed själva väljer bort idrotten.⁹⁷

5.3 Kommentarer

Det verkar vara en återkommande uppfattning att många väljer att utöva sin idrott fram till den dagen de känner att de vill ha barn, och att få barn är likställt med att avsluta sin karriär. Artiklarna gällande de båda handbollslagen visar också exempel på vad som kan vara problem. Något som blir annorlunda för lagidrottare jämfört med många andra yrken är att det finns en så tydlig könsuppdelning. Ett handbollslag för damer där flera blir gravida samtidigt märks naturligtvis tydligare än om det varit en arbetsplats med blandat kvinnor och män, då männen inte hade påverkats av en graviditet på samma sätt förrän barnet väl var fött och föräldraledighet blir aktuellt. Att kvinnor behöver jobba sig tillbaka fysiskt efter en graviditet, som togs upp i artikeln i DN, är inte heller något som män påverkas av på samma sätt.

Att en visstidsanställd bara kan arbeta en kort del av tiden skulle kunna vara objektiv grund för att visstidsanställda får behandlas mindre fördelaktigt än tillsvidareanställda på grund av att de är visstidsanställda.⁹⁸ I de danska fallen med handbollsspelarna som berättade att de var gravida bara ett par månader in på sina kontrakt skulle precis en sådan situation kunna uppstå. Det är inte säkert att de skulle vilja ta ut hela sin föräldraledighet, men kanske att deras kompetens att utföra arbetet försämras under graviditeten på ett sådant sätt att de inte är spelklara förrän efter ytterligare ett par månader från det att de kommit tillbaka. Ett problem kan också vara att det är svårt att veta hur snabbt

⁹⁷ <https://asikt.dn.se/asikt/debatt/idrottskvinnor-som-bli-gravida-hamnar-i-ett-undantagstillstand/>.

⁹⁸ Avsnitt 3.2 samt 3.3.

spelaren kommer komma tillbaka eller inte förrän efter att barnet har fötts, eftersom idrottaren är så beroende av kroppens fysik för att utföra sitt arbete. Det gör eventuellt att tränaren behöver täcka upp med någon annan för säkerhetens skull. Det skulle därför kanske kunna utgöra en situation där det är tillåtet att välja att inte anställa en person på grund av att den är gravid.

Delis och Söderberg samt Lindholm har uttryckt att normen verkar vara att en idrottare helst bör ta sin föräldraledighet när det inte är säsong. 14 § FLL, att föräldraledigheten ska läggas så att arbetsgivarens verksamhet kan fortgå utan påtaglig störning om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, är något som är värt att ta i beaktande. Frågan kan dock ställas om normen för idrottare, att vara föräldraledig när det inte är säsong, är något som står i överensstämmelse med det rättsliga skyddet som finns för föräldralediga.

6 Analys

6.1 Hur ser skyddet vid föräldraledighet och graviditet ut för visstidsanställda?

Antalet EU-medborgare som är visstidsanställda utgjorde år 2016 över 14 % av de personer som har en anställning. Dessa har ofta sämre anställningsvillkor än personer som är tillsvidareanställda. Ett område där detta blir tydligt är gällande graviditet och föräldraledighet. Uppsatsen behandlar flera situationer där visstidsanställda har det svårare än vad de skulle ha haft det om de var tillsvidareanställda.

Gällande återgång i arbete skiljer sig förutsättningarna mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda markant. Den tillsvidareanställda arbetstagaren har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller till ett likvärdigt arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma än före ledigheten. För en tillsvidareanställd som blir uppsagd börjar dessutom uppsägningstiden löpa först när denne kommer tillbaka från föräldraledigheten, och skulle en tillsvidareanställd arbetstagare då bli uppsagd under sin föräldraledighet finns därför möjligheten att vänta med att söka nytt jobb tills personen är tillbaka från sin föräldraledighet.

För en visstidsanställd finns inte samma möjligheter. Den visstidsanställda kommer i många fall inte komma tillbaka till samma anställning, om inte föräldraledigheten varit tillräckligt kort för att möjliggöra detta eller om arbetsgivaren förlänger visstidsanställningen. Som framgår av Melgar⁹⁹ innebär underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning inte förbjuden uppsägning enligt artikel 10 i direktiv 92/85/EG. Att underlåtenhet att förnya ett sådant avtal på grund av arbetstagarens graviditet utgör direkt

⁹⁹ Avsnitt 3.3.

diskriminering på grund av kön innebär ett visst skydd för den visstidsanställda. Det finns dock inte någon skyldighet för den visstidsanställdes arbetsgivare att förnya visstidsanställningen. Tryggheten för den visstidsanställda är väsentligt mindre än för den som är tillsvidareanställd, och risken för att en visstidsanställd ska behöva söka nytt arbete under sin graviditet är stor.

6.2 Hur ser skyddet vid föräldraledighet och graviditet ut för idrottare?

Generellt finns det flera olika typer av formellt skydd för föräldrar, men som Julén Votinius skriver är kanske situationen att bli förälder något som gör en person mindre önskvärd på en arbetsplats.¹⁰⁰ Ett sammanhang där jag tror att detta är särskilt tydligt är inom idrotten. Visstidsanställda idrottare är dessutom den grupp av idrottare som åtnjuter störst skydd. Som behandlats i uppsatsen är det många idrottare som inte ens räknas som arbetstagare, och därmed har ett ännu sämre skydd.

6.2.1 Trygghet och möjlighet gällande återkomst till arbete

Gällande visstidsanställning och föräldraledighet generellt finns det ingen tydlig säkerhet i hur arbetssituationen kommer se ut vid föräldraledighetens slut. För idrottare, som bara kan stå under visstidskontrakt, blir detta extra tydligt. Problem kan uppstå oavsett när under anställningen en graviditet eller föräldraledighet blir aktuell. Enligt den danske handbollstränaren var det inte önskvärt att en spelare skulle bli gravid bara ett par månader in på ett kontrakt.¹⁰¹ Det kan också bli problematiskt för en idrottare, vars kontrakt nästan löpt ut, att få ett nytt kontrakt när hon planerar att vara föräldraledig. Värt att ta i beaktande är uttalandet i proposition 2005/06:185 rörande att om

¹⁰⁰ Avsnitt 2.1.

¹⁰¹ Avsnitt 5.2.3.

den arbetssökande avser vara ledig hela eller en stor del av anställningstiden bör det normalt inte vara meningsfullt att han eller hon ska kunna göra anspråk på arbetet, liksom vad Nyström skriver, att det faktum att en visstidsanställd bara kan arbeta fyra av sex månader skulle kunna vara en sådan objektiv grund som avses i visstidsdirektivet.¹⁰² Det är något som ytterligare försvagar idrottarnas skydd. Det är svårt att se hur och när graviditet och föräldraledighet skulle kunna passa in i idrottsvärlden.

Enligt LAS får en person vara visstidsanställd högst två år. Är arbetstagaren på samma arbetsplats i två år kommer den därefter få tryggheten som en tillsvidareanställning innebär. Att detta genom kollektivavtal avtalas bort för exempelvis fotbollsspelare gör att möjligheten till sådan trygghet också försvinner. Problemen som finns för föräldralediga visstidsanställda kommer finnas för idrottaren under hela dennes yrkesliv, och det gör det extra viktigt att hitta skyddsmekanismer. Trygghet avseende just föräldraledighet är något som anses vara viktigt att erbjuda. Barnard tar exempelvis upp att arbetstagarna måste skyddas mot både uppsägning och mot annan form av diskriminering för att kunna vara trygga i att utnyttja sin rätt till föräldraledighet.¹⁰³ Dessa tryggheter verkar oftare tillfalla arbetstagare som är tillsvidareanställda. Ett exempel på detta är förläggningen av uppsägningstid och möjlighet att hitta ett nytt arbete först efter att föräldraledigheten avslutats för tillsvidareanställda.

Beträffande kompetensutveckling kan följande nämnas. I AD 2011 nr 20 hade en arbetstagare förlorat delar av förmågan att utföra sitt arbete som pilot på grund av sin föräldraledighet. AD kom fram till att uppsägningen inte var sakligt grundad då företaget kunde gett henne mer möjligheter att återfå sin kompetens.¹⁰⁴ En parallell bör kunna dras till idrottares situation. Eftersom fysiken är en del av idrottarens kompetens och den förändras under en graviditet lär en idrottare förmodligen också behöva stöd för att komma

¹⁰² Avsnitt 3.2 samt 3.3.

¹⁰³ Avsnitt 2.1.

¹⁰⁴ Avsnitt 2.4.2.

tillbaka till samma nivå som före graviditeten. Eftersom det för idrottare endast rör sig om tidsbegränsade anställningar ser situationen något annorlunda ut än vad det gjorde för piloten i AD 2011 nr 20. Utfallet blir olika för idrottare som har tid kvar på sitt kontrakt och idrottare vars kontrakt går ut under föräldraledigheten. Idrottare som har tid kvar på kontraktet måste få möjlighet att komma tillbaka till sin tidigare form efter en föräldraledighet. Idrottare vars kontrakt gått ut har inte rätt till ett nytt kontrakt och som vi sett i Melgar innebär underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning generellt sett inte förbjuden uppsägning. De måste därför också ha möjlighet att komma tillbaka så att de har en chans till ett nytt kontrakt, men det blir kanske utan stöd från en arbetsgivare.

6.2.2 Förhållandet mellan graviditet, sjukdom och skada

Kroppen påverkas vid graviditet. Rydqvist uttryckte att det som idrottare hade varit bra att ha något år på sig att komma tillbaka till sin tidigare nivå, men att det något som är individuellt från person till person.¹⁰⁵ I avsnitt 2.6 beskrivs avgörandet gällande kvinnor som nekats pengar för sina graviditetsrelaterade besvär från Försäkringskassan. Där kom både tingsrätten och hovrätten fram till att kvinnorna hade behandlats sämre än hur en man med liknande symptom hade behandlats bara på grund av deras graviditeter. Försäkringskassan hade därför utsatt kvinnorna för direkt diskriminering. Att Försäkringskassan hänvisat till ett förarbetsuttalande i SOU 1944:58, som uttryckte att de förändringar som sammanhänger med havandeskap och barnsbörd inte är att betrakta som sjukdomar eftersom de står i samband med den normala livsprocessen, var inte något som påverkade bedömningen av huruvida diskriminering förekommit.¹⁰⁶ Från Mary Brown kan utläsas att det stred mot likabehandlingsdirektivet att avskeda en kvinna på grund av sjukfrånvaro som berodde på en graviditet trots att det fanns ett kollektivavtal som uttryckte att en anställd ska sägas upp efter en viss tids

¹⁰⁵ Avsnitt 5.2.2.

¹⁰⁶ Avsnitt 2.6.

frånvaro.¹⁰⁷ Det fanns således inte något hinder mot att gravida kvinnor behandlas bättre än vad en person som inte varit gravid men varit frånvarande på grund av sjukdom skulle behandlats.

Med detta i beaktande kan det diskuteras om det kan dras en parallell avseende hur kvinnliga idrottare som på grund av sin graviditet inte kan utföra sin idrott behandlas jämfört med idrottare som på grund av skada inte kan utföra sin idrott. Vid bedömningen av kvinnornas rätt till sjukpenning i avgörandet ovan var det tydligt att graviditetsrelaterade besvär inte får behandlas annorlunda än hur dessa besvär behandlats om personen inte varit gravid. I Mary Brown var det till och med möjligt att behandla gravida kvinnor på ett bättre sätt än någon som inte varit gravid. Fotbollspelarnas kollektivavtal ger rätt till sjuklön vid skada, utöver rätten till sjuklön enligt lag om sjuklön.¹⁰⁸ Här kan också nämnas att Rydqvist uttryckte att det är kvinnans ansvar att komma tillbaka till det sportsliga och att det saknas stöd beträffande det från förbund och föreningar.¹⁰⁹ Konsekvensen vid graviditet kan vara den samma som vid en skada, att det inte är möjligt för idrottaren att utföra idrotten. Frågan kan ställas hur en kvinnlig idrottare som behöver komma tillbaka i sin fysiska form efter en graviditet hade behandlats, om det hade funnits samma stöd och rehabiliteringsmöjligheter som efter en skada.

6.3 Avslutande kommentarer

Visstidsanställda som är gravida eller föräldralediga riskerar att hamna i en svårare situation än vad de skulle gjort om de var tillsvidareanställda. Elitidrottare riskerar att hamna i en ännu svårare situation. Utöver att de har samma problem som andra visstidsanställda är de en yrkesgrupp vars anställningar aldrig kan ha någon annan form. De kan inte senare under sin

¹⁰⁷ Avsnitt 2.6.

¹⁰⁸ Avsnitt 4.3.

¹⁰⁹ Avsnitt 5.2.2.

karriär övergå till tillsvidareanställningar. Kvinnliga elitidrottare påverkas dessutom av att de måste komma tillbaka fysiskt från en graviditet.

Så som jag i denna uppsats uppfattat problemet ligger det inte endast i att det lagstadgade skyddet för gravida eller föräldralediga visstidsanställda inte är tillräckligt starkt. I bland annat avsnitt 2.5 redovisas ett antal rättsfall som visar att föräldralediga generellt sett har ett starkt skydd mot diskriminering. Visstidsdirektivet finns exempelvis för att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och för att förhindra missbruk av visstidsanställningar.¹¹⁰ Ett konkret exempel på något som har gjorts för att förenkla för visstidsanställda att vara föräldralediga är att kvalifikationstiden tagits bort.¹¹¹ Problemet handlar istället till stor del om att föräldraledighet kanske inte utnyttjas för att en visstidsanställd inte vet om den kommer ha ett arbete att komma tillbaka till efter föräldraledigheten. Kanske skulle kollektivavtalsreglering som förstärker möjligheten och hjälpen för gravida och föräldralediga idrottare att komma tillbaka till sin idrott kunna vara något som bidrar till en större trygghet inom åtminstone vissa idrotter.

I sin avhandling kommer Julén Votinius bland annat fram till att en arbetsgivare på olika sätt kan försämra anställningssituationen för en arbetstagare som får barn utan att detta räknas som en överträdelse av föräldraskyddsreglerna.¹¹² En viktig aspekt att ta i beaktande gällande föräldraledighet är att även om det är en rättighet som inte går att avtala bort så finns det inget som säger att du måste utnyttja den. Om det skapas en norm som säger att föräldraledighet inte ska utnyttjas innebär det att det blir svårare att faktiskt utnyttja den, trots att det är ens lagstadgade rätt. Eftersom det är en rättighet som tillfaller båda föräldrarna gör det den ganska unik i detta avseende. I vissa familjer vill inte ena parten utnyttja ledigheten och det behöver inte vara fel. Men om en person känner att den inte kan utnyttja ledigheten trots att den skulle vilja, då är det något som är fel. Frågan är vad

¹¹⁰ Avsnitt 3.1.2.

¹¹¹ Avsnitt 2.3.

¹¹² Avsnitt 2.1.

som skulle kunna göras för att en sådan norm ska försvinna. Om det formella skyddet som finns när någon är gravid eller föräldraledig inte fungerar i praktiken för vissa delar av arbetslivet, så som visstidsanställda idrottare, kanske det vore värt att överväga om de skulle kunna erbjudas ytterligare förstärkt trygghet på något sätt.

Bilaga A

Mailkonversation med Magnus Erlingmark, Generalsekreterare för Spelarförbundet i Sverige, den 15 mars 2018.

Hej!

Jag heter Felicia Montan och skriver just nu mitt examensarbete på juristprogrammet i Lund om idrottare och föräldraledighet. Uppsatsen undersöker hur det arbetsrättsliga skyddet vid föräldraledighet och graviditet ser ut för idrottare. För att få en bredare bild av ämnet undrar jag om du skulle ha möjlighet att svara på en fråga? Denna fråga är i så fall:

Vad för problem tror du kan uppstå för en idrottare som är gravid eller vill vara föräldraledig?

Stort tack på förhand.

Med vänliga hälsningar,
Felicia Montan

Hej Felicia,

Det största problemet är att man som fotbollsspelare är visstidsanställd och det kan vara så att man inte har något jobb att gå tillbaka till efter graviditeten/föräldraledigheten. Vi vill att man skall kunna bli gravid under sin fotbollskarriär så att man kan återkomma till fotbollen och fortsätta sin fotbollskarriär. Idag väljer många att spela fram till den dagen man känner att nu vill jag ha barn om man i och med detta avslutar karriären.

Best regards/Med vänlig hälsning,
Magnus Erlingmark
Generalsekreterare

Godkänt att använda i uppsatsen 15 mars 2018 samt efter genomläsning 21 maj 2018.

Bilaga B

Mailkonversation med Erik Zachrisson, Generalsekreterare för Sico, den 15 samt 16 mars 2018.

Hej!

Jag heter Felicia Montan och skriver just nu mitt examensarbete på juristprogrammet i Lund om idrottare och föräldraledighet. Uppsatsen undersöker hur det arbetsrättsliga skyddet vid föräldraledighet och graviditet ser ut för idrottare. För att få en bredare bild av ämnet undrar jag om du skulle ha möjlighet att svara på en fråga? Denna fråga är i så fall:

Vad för problem tror du kan uppstå för en idrottare som är gravid eller vill vara föräldraledig?

Stort tack på förhand.

Med vänliga hälsningar,
Felicia Montan

Hej Felicia

Våra medlemmar har samma rätt som alla andra att vara föräldralediga. Sedan är det klart att vissa aspekter inom yrket gör att det finns aspekter att ta hänsyn till som tex i vilket fysisk form man är i när man återinträder i tjänst efter föräldraledighet.

Ex. kan vara svårt att vara föräldraledig i 6 månader och sedan direkt gå in i tex ett slutspel, men det är ju fullt möjligt och varje spelares rätt.

Med vänliga hälsningar

Erik Zachrisson

Godkänt att använda i uppsatsen 16 mars 2018 samt efter genomläsning 21 maj 2018.

Bilaga C

I en telefonintervju med Maria Rydqvist, svensk längdskidåkare, 21 mars 2018 framkom flera intressanta aspekter på ämnet.

Hon sa att det generellt är kvinnans ansvar att komma tillbaka till det sportsliga, och att man inte får något stöd gällande det från förbund och föreningar. Att villkoren inte hade förändrats när man var gravid hade varit det mest önskvärda, och att ha något år på sig att komma tillbaka till den nivå man hade.

Hur svårt är det att komma tillbaka?

Olika för olika sporter. Väldigt individuellt från person till person också. Som det är idag är det mycket en ekonomisk fråga för många, och man mister kanske sin plats i laget och då blir det också en aspekt, att komma tillbaka utan tränarstöd. Det verkar vara lika bristande inom båda individuella och lagidrotter, hon har inte märkt någon skillnad där.

Hur löser man det ekonomiskt?

Det är inte så lätt att ta ett heltidsjobb under graviditeten, för man vill kunna komma tillbaka samtidigt. Men för många det enda sättet att få det att gå ihop ekonomiskt. De som känner att det inte är möjligt ekonomisk får vänta med att få barn.

Finns det någon skillnad mellan män och kvinnor?

En man som skulle vilja vara föräldraledig hade varit väldigt uppmärksammat och unikt. Man ser olika på en mans och en kvinnas idrottskarriär. Det är inte så många män som backar upp en kvinnas idrottskarriär.

Godkänt att använda i uppsatsen 21 mars 2018 samt efter genomläsning 21 maj 2018.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Prop. 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i
anställningsskyddslagen och
föräldraledighetslagen*

Litteratur

Barnard, Catherine (2012), *EU Employment law*. Oxford University Press.

Björknäs, Hanna, Föräldraledighetslagen (18/05/07, Karnov,
pro.karnovgroup.se), kommentaren till 1 §,16 § samt under *

Delis, Andreas och Söderberg, Pontus (2007), *Idrottsjuridisk skriftserie nr
12*, artikel 6 s. 80-109. SISU Idrottsböcker.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2016), *Arbetsrätt*. Studentlitteratur.

Julén Votinius, Jenny (2007), *Föräldrar i arbete. En könskritisk
undersökning av småbarnsföräldrars rättsliga ställning*. Makadam förlag.

Julén Votinius, Jenny (2010-11), *JT*, 'Missgynnande i fråga om ekonomiska
förmåner som en nödvändig följd av föräldraledighet', s. 620-640.

Kleineman, Jan (2013), 'Rättsdogmatisk metod', i: Korling, Fredric och
Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, s. 21-45. Studentlitteratur.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2016), *Anställningsförhållandet*.
Iustus.

Lindholm, Johan (2014), *Idrottsjuridik*. Norstedts juridik.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund (2016), *Anställningsskydd En lagkommentar*. Wolters Kluwer.

Nyström, Birgitta (2017), *EU och arbetsrätten*. Wolters Kluwer.

Persson Härneskog, Gudrun, Diskrimineringslagen, (18/05/07, Karnov, pro.karnovgroup.se), kommentar 38 i kommentaren till 2 kap. 2 §

Weihe, Anders och Dalekant, Per, Lag om anställningsskydd, (18/05/07, Karnov, pro.karnovgroup.se), kommentar 40 i kommentaren till 7 §

Elektroniska källor

<https://www.aftonbladet.se/sportbladet/handboll/article17975057.ab>. Besökt 2018-05-22.

<https://www.aftonbladet.se/sportbladet/a/koX49/ex-forbundskaptenen-badspelarna-att-inte-bli-gravida>. Besökt 2018-05-22.

<https://asikt.dn.se/asikt/debatt/idrottskvinnor-som-bli-gravida-hamnar-i-ett-undantagstillstand/>. Besökt 2018-05-22.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics#Fixed_term_contracts. Besökt 2018-05-22.

<https://svenska.yle.fi/artikel/2017/03/16/gravida-spelare-irriterar-tranaren-kalabalik-i-danska-handbollen>. Besökt 2018-05-22.

https://pro.karnovgroup.se/document/529835/SFS1995-0584_K0_P9/compare_versions. Karnov tidigare lydelse av 9 § FLL. Besökt 2018-05-22.

<https://www.unionen.se/rad-och-stod/ratt-till-foraldraledighet>. Besökt 2018-05-22.

Övrigt

Unionen kollektivavtal, 3236 Arbetsgivaralliansen Fotbollsspelare inom svensk elitfotboll, 2016-09-16 – 2019-12-31, tjänstemannaavtalen

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 2002 nr 45

AD 2005 nr 92

AD 2011 nr 20

Andra svenska domstolar

RÅ 85 1:39

Svea Hovrätts avgörande i mål T 9430-09

Stockholms tingsrätts avgörande i mål nr T 10670-07, 10671-07, 10702-07
samt 15410-07

EU-domstolen

C-184/83 *Ulrich Hofmann mot Barmer Ersatzkasse*, EU:C:1984:273

C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker mot Stichting
Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus*, EU:C:1990:383

C-394/96 *Mary Brown mot Rentokil Initial UK Ltd*, EU:C:1998:44

C-207/98 *Silke-Karin Mahlburg mot Land Mecklenburg-Vorpommern*,
EU:C:2000:64

C-438/99 *Maria Luisa Jiménez Melgar mot Ayuntamiento de Los Barrios*,
EU:C:2001:509

C-109/00 *Tele Danmark A/S mot Handels- och Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), som företräder Marianne Brandt-Nielsen*,
EU:C:2001:513

C-284/02 *Land Brandenburg mot Ursula Sass*, EU:C:2004:722

C-191/03 *North Western Health Board mot Margaret McKenna*,
EU:C:2005:513

C-595/12 *Loredana Napoli mot Ministero della Giustizia*, EU:C:2014:128

Court of Arbitration for Sports

CAS 2009/A/1956, *Club Tofta Itróttarfelag*