



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

John Larsson

Kan undermåliga sportsliga resultat utgöra saklig grund för uppsägning?

- En redogörelse för den professionella tränarens anställningsskydd

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Martina Axmin

Termin: HT 19

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställningar	4
1.3 Metod och material	5
1.4 Avgränsningar	6
1.5 Disposition	7
2 IDROTT OCH JURIDIK	8
2.1 Idrottslig verksamhet och arbetsrätt	8
2.2 Tvistlösning inom idrotten	8
3 TRÄNARENS ANSTÄLLNINGSSKYDD	10
3.1 Allmänt om anställningsskydd	10
3.2 Arbetstagare eller uppdragstagare?	11
3.3 Anställningsformer inom idrotten	13
4 SAKLIG GRUND I IDROTTSLIG KONTEXT	15
4.1 Personliga skäl	15
4.2 Arbetsbrist	18
4.3 Resultatbaserade uppsägningar	19
5 SLUTSATSER	22
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	26
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	29

Summary

This thesis is aimed at describing the employment protection of sports coaches. The purpose is to clarify the conditions under which a sports association can terminate a coach's employment. Focus will be placed on the question of whether it, on the basis of the current labour law legislation in Sweden, is possible to justify the dismissal of a coach on the grounds that he or she has not achieved sufficient results. Not all sports coaches are covered by labour law protection. A coach can be either a volunteer or a professional. The non-profit coaches do not receive any remuneration for their work and are not covered by labour law regulations. The professional coaches on the other hand receives remuneration exceeding their costs. Thus, it is not necessary that the coach is able to fully support himself on the salary from the assignment, but the job must involve some kind of financial gain.

The professional coaches can be divided into employees and contractors. The contractors are not covered by employment protection. Instead freedom of contract and other contractual principles apply and determines the possibilities of ending the contract. However, the coaches that are regarded as employees are entitled to the same job security as employees in other sectors of the labour market. Therefore, relatively high requirements need to be met for a sports association to be able to terminate a coach, at least in theory.

Temporary employment is common for sports coaches and it has consequences for their job security. According to Swedish labour law a temporary employment will turn into a permanent employment after two years unless the sports association is bound by a collective bargaining agreement that enables temporary employment for longer periods of time. In terms of labour law legislation, sports associations should have a difficult time terminating the employment of a professional coach since the legislation does not take into account the sports related reasons that an association may have for wanting to terminate the coach's employment. Even so, it appears that coaches sometimes are forced to leave their jobs when they have not lived up to the expectations. The legislation is therefore not entirely in agreement with reality and it is possible to question whether current labour law is sufficiently adapted to sports specific conditions.

Sammanfattning

Denna uppsats avser att utreda hur anställningsskyddet för en professionell tränare ser ut. Syftet är att tydliggöra under vilka förutsättningar som en idrottsförening kan avsluta en tränares anställning. Särskilt fokus riktas mot frågan om det utifrån den nuvarande arbetsrättsliga lagstiftningen går att rättfärdiga en uppsägning av en tränare som sker med hänvisning till att denne inte presterat tillräckliga resultat. Inte alla idrottstränare omfattas av det arbetsrättsliga skyddet. En tränare kan nämligen arbeta antingen ideellt eller professionellt. De ideella tränarna arbetar utan ersättning och de omfattas inte av det arbetsrättsliga regelverket. Med professionell tränare avses i denna uppsats en tränare, som för sina insatser i verksamheten, erhåller en ersättning som överstiger dennes kostnader. Det är således inte nödvändigt att tränaren fullt ut försörjer sig på sitt tränaruppdrag men tränarskapet måste innebära någon form av ekonomisk vinning.

De professionella tränarna delas i sin tur upp i arbets- och uppdragstagare. Inte heller uppdragstränare omfattas av det arbetsrättsliga skyddet. För dessa gäller istället avtalsfrihet och avtalsrättsliga principer reglerar föreningens möjligheter att avsluta avtalsförhållandet. De tränare som däremot är att betrakta som arbetstagare ska som utgångspunkt åtnjuta samma anställningsskydd som arbetstagare inom andra sektorer på arbetsmarknaden och det ställs därför relativt höga krav för att en idrottsförening ska kunna säga upp en sådan tränare, i vart fall i teorin.

En idrottstränare är oftast tidsbegränsat anställd vilket får konsekvenser för dennes anställningsskydd. En visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning redan efter två år såvida inte föreningen är bunden av något kollektivavtal som öppnar för visstidsanställning under längre perioder. Sett till den arbetsrättsliga lagstiftningen borde idrottsföreningar ha svårt att avsluta en professionell tränares anställning då det arbetsrättsliga skyddet inte tar hänsyn till de sportsliga anledningar som en förening kan ha för att vilja avsluta anställningen. Trots detta förekommer det att tränare tvingas lämna sin anställning om de inte lever upp till de sportsliga förväntningarna. Den juridiska regleringen stämmer således inte fullt ut överens med verkligheten och det går därför att ifrågasätta om det arbetsrättsliga regelverket är tillräckligt anpassat till idrottens särskilda förutsättningar.

Förkortningar

AvtL	Avtalslagen (1915:218)
EU	Europeiska Unionen
ILO	International Labour Organisation
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
RF	Riksidrottsförbundet

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Idrottsrörelsen är en av Sveriges största folkrörelser och den engagerar oerhört många personer.¹ Till övervägande del vilar idrottsrörelsen på ideella insatser, men i takt med idrottens kommersialisering och professionalisering har allt fler personer kommit att bli anställda av olika idrottsföreningar. En central roll i dessa föreningar innehas av de professionella tränare som ansvarar för utövarnas utbildning och färdighetsträning.² Dessa befinner sig ofta i en förhållandevis utsatt situation med stor press och höga förväntningar på sportsliga resultat. Inom idrotten förekommer det nämligen att en tränare tvingas lämna sin anställning när de sportsliga framgångarna uteblir, då ledningen i föreningen byggt upp ett missnöje med tränaren. I dessa sammanhang talas det regelbundet och närmast slentrianmässigt om att åtgärden vidtas då det är lättare att göra sig av med tränaren än att byta ut ett helt lag.³ Mot denna bakgrund avser denna uppsats att försöka klargöra vilket rättsligt skydd en tränare egentligen har i sådana situationer.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att utreda hur anställningsskyddet för en professionell tränare ser ut. Målet är att tydliggöra under vilka förutsättningar som en tränares anställning kan avslutas från arbetsgivarens sida. Fokus kommer härvid att riktas mot frågan om det utifrån tillämplig arbetsrättslig lagstiftning är möjligt att rättfärdiga en resultatbaserad uppsägning, det vill säga en uppsägning som grundar sig på vad arbetsgivaren anser vara undermåliga prestationer av tränaren. Syftet är vidare att undersöka hur väl anpassad den arbetsrättsliga lagstiftningen är till idrottens förutsättningar och den speciella roll som professionella tränare har.

¹ <https://idrottsstatistik.se/foreningsidrott/medlemmar/>

² Lindholm s. 142, Peterson s. 3-9.

³ Lindholm s. 168, <https://www.aftonbladet.se/sportbladet/a/M05OB/avslojar-han-far-sparken-fran-ligalaget>, <https://www.aftonbladet.se/sportbladet/fotboll/a/oRMzVV/darfor-sparkar-de-blomqvist>, <https://www.aftonbladet.se/sportbladet/a/nalOpd/lugi-sparkar-tranaren>.

För att uppnå sina syften avser uppsatsen att besvara följande frågeställningar:

1. Hur regleras anställningsskyddet för en professionell tränare i Sverige?
2. Hur har denna reglering tolkats och tillämpats i praxis?
3. Motiverar tränarens särskilda roll en avvikande arbetsrättslig reglering?

1.3 Metod och material

För att besvara frågeställningarna kommer en rättsdogmatisk metod att tillämpas vilket är naturligt mot bakgrund av uppsatsens syfte. Genom en rättsdogmatisk analys belyses olika element i rättskälleläran så att slutresultatet speglar innehållet i gällande rätt.⁴ Uppsatsen tar därmed sin utgångspunkt i den rättsliga regleringen av en tränarens anställningsskydd men även ett antal rättsfall som är ägnade att belysa hur denna reglering har tillämpats på konkreta fall kommer att behandlas. För att hitta relevanta rättsfall har en genomgång av samtliga arbetsdomstolens refererade avgöranden sedan 1993 gjorts via Sören Ömans hemsida.⁵ För att finna eventuella äldre rättsfall av relevans har även sökningar gjorts i databaser via JUNO och Infotorg Juridik.

Även förarbeten och doktrin kommer att användas vid besvarandet av frågeställningarna. Det finns en synnerligen stor mängd arbetsrättslig litteratur som på ett generellt plan behandlar anställningsskydd. Framförallt Källström och Malmbergs bok *Anställningsförhållandet* har varit till stor nytta i detta avseende. Den arbetsrättsliga litteraturen inriktar sig dock sällan på idrottens och tränarens särskilda förhållanden och därav har Lindholms bok *Idrottsjuridik* varit till stor hjälp.⁶ Även artikelsamlingen *Idrottsjuridisk skriftserie* som årligen utges av Svensk Idrottsjuridisk förening har underlättat besvarandet av vissa frågor. Författandet av denna uppsats motiveras dock av att inte heller i den idrottsjuridiska litteraturen har frågan om tränarens anställningsskydd blivit särskilt utförligt diskuterad.

⁴ Korling & Zamboni s. 26.

⁵ Sören Öman är sedan december 2015 ordförande i Arbetsdomstolen, (<https://www.sorenoman.se/teman/arbetsratt/arbetsdomstolens-domar/>).

⁶ Lindholm är professor vid juridiska institutionen vid Umeå Universitet.

Utöver traditionella rättskällor kommer även idrottsspecifikt material att behandlas, såsom inom branschen gällande kollektivavtal.

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen kommer att vara begränsad till förhållandena i Sverige. Att vidga perspektivet till ytterligare länder skulle kräva en uppsats av betydligt större omfattning än den ifrågavarande. Även internationella regleringar bortses från i den utsträckning som det ändå är möjligt att besvara frågeställningarna. Detta innebär att ILO:s konvention om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ inte kommer att behandlas.⁷ Konventionen har ratificerats av Sverige och den är viktig då den ger uttryck för en sorts internationell standard för anställningsskydd. Dess materiella krav anses dock vara uppfyllda genom den svenska regleringen kring om anställningsskydd och det finns ingen anledning att ägna konventionen ytterligare uppmärksamhet i detta sammanhang.⁸ Inte heller Europarådets sociala stadga kommer att beröras då Sverige inte ratificerat den artikel som reglerar anställningsskydd. Stadgan och svensk rätt anses likväl överensstämma i väsentlig utsträckning och fokus kommer att ligga på den svenska regleringen.⁹ Med anledning av Sveriges medlemskap i den europeiska unionen (EU) kommer även delar av EU-rätten att aktualiseras.

En annan viktig avgränsning är att uppsatsen enbart behandlar professionella tränare. Anledningen är att den stora majoriteten av ideella tränare i Sverige inte är att betrakta som anställda i arbetsrättslig mening och de omfattas därmed inte av det arbetsrättsliga regelverk som uppsatsen syftar till att undersöka.¹⁰ En naturlig följdfråga är var gränsen mellan en ideell och en professionell tränare egentligen går. Med professionell tränare avses i denna uppsats en person som, för sina insatser i verksamheten, får en ersättning som överstiger dennes kostnader.¹¹ Det centrala i uppsatsen är att klargöra under vilka förutsättningar som en arbetsgivare kan avsluta en tränares anställning och vad som gäller vid tvister kring giltigheten

⁷ ILO convention (no.158) concerning termination of employment at the initiative of the employer, Genève 2 jun 1982, SÖ 1983:38.

⁸ Källström & Malmberg s. 136, prop. 1982/83:124 s. 5.

⁹ Prop. 1997/98:82 s. 30 f.

¹⁰ Lindholm s. 166 ff.

¹¹ Detta motsvarar den idrottsliga definitionen av en professionell utövare, Lindholm s. 143.

av en uppsägning kommer inte att behandlas. Vissa bestämmelser som reglerar förfarandet när en uppsägning väl sker kommer dock att beröras ytligt. Tränarens möjligheter att på eget initiativ frånträda sitt uppdrag eller byta arbetsgivare faller utanför uppsatsens syfte och kommer inte att behandlas. Av tids- och utrymmesmässiga skäl behandlar uppsatsen inte heller sjukdomsrelaterade uppsägningar.

1.5 Disposition

Uppsatsens två första frågeställningar kommer att besvaras i en deskriptiv del där ett *de lege lata*-perspektiv kommer att anläggas. Här avser uppsatsen att tydliggöra innehållet i gällande rätt. Därefter kommer uppsatsen att övergå i en mer analytisk del där den tredje frågeställningen kommer att diskuteras utifrån ett *de lege ferenda*-perspektiv. Här diskuteras hur tränarens anställningsskydd borde se ut varvid ett kritiskt perspektiv på rättsreglernas roll och syfte kommer att anläggas.

Den fortsatta framställningen kommer att inledas i avsnitt 2 med en kort redogörelse för förhållandet mellan idrottslig verksamhet och arbetsrätt. Därpå kommer anställningsskydd att behandlas på ett generellt plan i avsnitt 3. Här kommer inte minst gränsdragningsproblematiken mellan arbetstagare och uppdragstagare att diskuteras. Även olika anställningsformer inom idrotten kommer att uppmärksammas. Efter detta följer avsnitt 4 som inriktar sig på specifikt idrottsliga förhållanden. Här kommer de förutsättningar under vilka en idrottsförening kan avsluta en tränarens anställning att behandlas. Särskilt frågan om resultatbaserade uppsägningar och deras förenlighet med kravet på saklig grund kommer bli föremål för diskussion. De tre följande avsnitten kommer således huvudsakligen att motsvara den deskriptiva delen som avser att klargöra gällande rättsläge. Uppsatsen kommer sedan att avslutas i avsnitt 5 med en analyserande del där tränarens särskilda roll kommer att diskuteras utifrån olika perspektiv.

2 Idrott och juridik

2.1 Idrottslig verksamhet och arbetsrätt

Traditionellt sett har idrotten åtnjutit stor autonomi och ett välutvecklat idrottsligt normsystem bestående av idrottsföreningars och andra idrottsliga organs interna regler och traditioner har vuxit fram.¹² En av anledningarna till detta är att idrotten historiskt sett har betraktas som personlig och ideell och därav har ansetts falla utanför behovet av rättslig reglering.¹³ I takt med idrottens kommersialisering och professionalisering har emellertid de ekonomiska intressena ökat, vilket lett till att idrotten i större utsträckning än förut faller inom tillämpningsområdet för rättsregler som avser att reglera ekonomisk aktivitet. Inte minst arbetsrättens ökade tillämpning inom idrotten är ett bra exempel på detta. När idrott utövas ideellt och amatörmässigt har arbetsrätten inget intresse av verksamheten, men i samband med att personer börjar försörja sig på idrottslig verksamhet och blir anställda av olika idrottsföreningar blir det arbetsrättsliga regelverket nödvändigt att beakta.¹⁴

2.2 Tvistlösning inom idrotten

Många av idrottens aktörer har en tveksam inställning till det traditionella rättssystemets inflytande på idrotten. Inte minst uppfattas den traditionella rätten som ett normsystem som inte är anpassat till idrottens särskilda förutsättningar och som därmed utgör ett hot mot idrottens självbestämmande.¹⁵ De idrottsliga aktörernas strävande efter autonomi har lett till att skiljeförfarandet kommit att få en central roll vid prövning av tvister med idrottslig anknytning. Riksidrottsförbundet (RF), som är den svenska idrottsrörelsens högsta organ, har genom sina stadgar inrättat en skiljenämnd som har kompetens att pröva tvister mellan enskilda medlemmar och idrottsföreningar i de fall där ingen annan särskild ordning är föreskriven.¹⁶ Utöver RF:s skiljenämnd finns det även andra skiljenämnder inom svensk idrott. Att närmare redogöra för

¹² Lindholm s. 21 ff.

¹³ Lindholm s. 37-40.

¹⁴ Lindholm s. 30 f, 142 f.

¹⁵ Lindholm s. 21.

¹⁶ RF:s stadgar 2 kap. 8 §, Reglemente för Riksidrottsförbundets skiljenämnd (2002) 1 §.

de olika skiljenämnderna och deras respektive jurisdiktion vore en omfattande uppgift som faller utanför uppsatsens syfte. Det väsentliga att notera är att skiljeklausuler är vanligt förekommande inom idrotten. Vilken skiljenämnd som har att pröva en viss tvist styrs av hur skiljeklausulen har utformats i det enskilda fallet och ledning får sökas i olika idrottsliga bestämmelser och avtal. Exempelvis intas idrottsföreningar vanligtvis skiljeklausuler i sina tränares anställningsavtal. En skiljeklausul utgör rättegångshinder och en domstol som uppmärksammas på att ett omtvistat förhållande omfattas av en skiljeklausul ska avvisa talan.¹⁷

Det förekommer att arbetstagare väcker talan i allmän domstol i strid med en skiljeklausul och yrkar på att denna ska åsidosättas genom tillämpning av 36 § avtalslagen (1915:218) (AvtL). Ett skiljeförfarande är betydligt dyrare än en domstolsprocess då parterna står för alla kostnader, inklusive skiljemännens arvoden.¹⁸ Detta kan givetvis bli betungande för en enskild arbetstagare. Av förarbetena till 36 § AvtL framgår emellertid att bestämmelsen inte varit avsedd att medföra någon generell begränsning i användandet av skiljeklausuler på arbetsrättens område.¹⁹ I linje med detta synsätt har också arbetsdomstolen normalt sett kommit att acceptera skiljeklausuler i enskilda anställningsavtal. Praxis på området tydliggör att det ojämnbördiga ekonomiska styrkeförhållande som normalt råder mellan en arbetstagare och dennes arbetsgivare inte är tillräckligt för att en skiljeklausul i arbetstagarens anställningsavtal ska anses vara oskäligen i den mening som avses i 36 § AvtL.²⁰ När det gäller skiljeklausuler i professionella tränares anställningsavtal har arbetsdomstolen dessutom uttalat att idrottsföreningar får anses ha beaktansvärda skäl för att utnyttja skiljeförfarandet då en offentlig domstolsprocess skulle riskera att verka störande på föreningens idrottsliga verksamhet.²¹

¹⁷ Lindholm s. 90-92, Backman s. 74-76.

¹⁸ 37 § lag (1999:116) om skiljeförfarande.

¹⁹ Prop. 1975/76:81 s. 166.

²⁰ AD 1987 nr 165, AD 1994 nr 111, AD 1995 nr 34 (skäligen skiljeklausul), AD 1994 nr 120 och AD 1995 nr 135 (oskäligen skiljeklausul).

²¹ AD 1996 nr 61.

3 Tränarens anställningsskydd

3.1 Allmänt om anställningsskydd

En enskild arbetstagare är vanligtvis beroende av sitt anställningsavtal för sin försörjning. Detta beroendeförhållande är sällan ömsesidigt och arbetsgivaren är regelmässigt den starkare avtalsparten i anställningsförhållandet. Till följd av detta är arbetstagarens intresse av en stabil och långsiktig relation betydligt större än arbetsgivarens intresse av en sådan relation. Syftet med anställningsskydd är därför att stärka arbetstagarens ställning i anställningsförhållandet.²²

Med medlemskapet i EU följer en skyldighet för Sverige att rätta sig efter de rättsakter som antagits av EU:s olika institutioner.²³ I artikel 30 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna anges att arbetstagare inom Unionen ska ha rätt till skydd mot uppsägningar som inte är sakligt grundade. Mot bakgrund av denna EU-rättsliga reglering har samtliga medlemsstater regler kring anställningsskydd. Den arbetsrättsliga regleringen skiljer sig dock åt mellan de olika länderna vilket kan förklaras av att det inte finns något direktiv eller någon annan EU-rättsakt som tar sikte på osakligt grundade uppsägningar och som konkretiserar vad som avses med saklig grund i artikel 30 i EU-stadgan.²⁴ I rättsfallet *ETF mot Landgren* uttalade emellertid EU-domstolen att stadgan primärt ska ses som en kodifiering av redan existerande rättigheter i medlemsstaternas rättsordningar. Därmed har EU-stadgan inte någon självständig betydelse för anställningsskyddet i de olika medlemsstaterna för närvarande.²⁵

I Sverige regleras arbetstagares anställningsskydd i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) som till stora delar är tvingande till arbetstagarens förmån.²⁶ Detta gäller inte minst 7 § som anger att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Det är således inte möjligt att med rättsligt bindande verkan göra avvikelser från detta krav, varken i kollektivavtal eller individuella anställningsavtal.²⁷ Vilka omständigheter som kan utgöra

²² Selberg s. 89-90.

²³ Källström & Malmberg s. 64-65.

²⁴ Källström & Malmberg s. 136, Kenner m.fl. s. 805-806.

²⁵ Mål T-404/06, *ETF v. Landgren*, Selberg s. 110 ff.

²⁶ 2 § LAS.

²⁷ Källström & Malmberg s. 173-172.

saklig grund för uppsägning anges inte i lagtexten utan har främst utvecklats i arbetsdomstolens praxis. Av denna praxis framgår att saklig grund kan föreligga på grund av antingen personliga skäl eller arbetsbrist.²⁸ Vad kravet på saklig grund mer konkret innebär i en idrottslig kontext kommer att diskuteras i avsnitt 4. Eftersom LAS enligt dess 1 § enbart gäller för arbetstagare är det emellertid nödvändigt att först undersöka om professionella tränare är arbetstagare och omfattas lagens tillämpningsområde överhuvudtaget.

3.2 Arbetstagare eller uppdragstagare?

Personer som mot vederlag utför arbete för annans räkning kan rättsligt delas upp i *arbetstagare* och *uppdragstagare*.²⁹ Enbart arbetstagare omfattas av LAS och det däri reglerade kravet på saklig grund. För uppdragstagare gäller avtalsfrihet och förutsättningarna för uppdragets avslutande regleras i det individuella uppdragsavtalet. Trots att *arbetstagarbegreppet* är direkt avgörande för att definiera LAS tillämpningsområde finns det ingen legaldefinition. Istället har begreppet utvecklats i praxis, förarbeten och doktrin.³⁰ Arbetstagarbegreppet är tvingande vilket innebär att parterna inte själva kan bestämma om den arbetspresterande parten är arbetstagare eller uppdragstagare.³¹ I NJA 1949 s. 768 uttalade högsta domstolen att frågan om en person ska betraktas som arbetstagare eller uppdragstagare måste besvaras utifrån en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. I efterföljande praxis har ett antal typiska kännetecken för ett anställningsförhållande utarbetats vilket underlättar gränsdragningen. Följande är ett av urval av de omständigheter som anses tala för att den arbetspresterande parten är att betrakta som arbetstagare snarare än uppdragstagare.³²

1. Att det finns ett avtal om personlig arbetskyldighet mot vederlag.
2. Arbetet utförs för annans räkning och under dennes ledning och kontroll.
3. Den arbetspresterande parten är förhindrad att utföra liknande arbete för någon annan.
4. Råvaror, maskiner och andra redskap tillhandahålls av huvudmannen.
5. Den arbetspresterande parten erhåller en garanterad ersättning.

²⁸ Källström & Malmberg s. 141.

²⁹ Källström & Malmberg s. 26-33.

³⁰ Källström & Malmberg s. 23-26.

³¹ Källström & Malmberg s. 137, 23-33.

³² Urvalet grundar sig på enligt undertecknad relevanta omständigheter utifrån rollen som professionell tränare. Läst motsatsvis talar omständigheterna istället för att personen är att betrakta som uppdragstagare.

6. Den arbetspresterande parten är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.³³

Beträffande tränare aktualiserades gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare i AD 1977 nr 98. Målet gällde frågan om en golfklubb hade brutit mot bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning när man inte erbjudit en golfinstruktör ny anställning. Golfklubben invände i målet att företrädesrätten överhuvudtaget inte var tillämplig eftersom golfinstruktören inte varit anställd av golfklubben utan var uppdragstagare. Trots att avtalet mellan klubben och instruktören uttryckligen föreskrev att instruktören skulle bedriva verksamheten som självständig företagare ansåg arbetsdomstolen att instruktören utifrån en helhetsbedömning var att betrakta som arbetstagare. Domstolen lade särskild vikt vid att instruktören var bunden vid arbetet på golfklubben och inte kunde bedriva liknande verksamhet för någon annan. Dessutom hade den utbetalade ersättningen karaktär av garanterad minimiinkomst och instruktören ansågs vara jämställd med en arbetstagare i ekonomiskt och socialt hänseende.

Det finns en mängd olika sorters tränare inom idrotten och att på ett heltäckande sätt uttala sig om hur dessa ska kategoriseras arbetsrättsligt vore en omöjlig uppgift då de olika tränarna befinner sig i olika sammanhang med olika uppgifter och roller. Att vara professionell tränare enligt den definition som introducerats i avsnitt 1.5 innebär således inte nödvändigtvis att personen är att betrakta som arbetstagare i arbetsrättslig mening utan frågan om en professionell tränare är arbetstagare eller uppdragstagare måste avgöras utifrån en helhetsbedömning. En tränare som får en fast ersättning och som är förhindrad från att arbeta i andra föreningar är sannolikt att betrakta som arbetstagare. Att tränarens insatser inte motsvarar heltidsarbete eller att denne inte kan försörja sig på ersättningen från tränarskapet utesluter inte att ett anställningsförhållande föreligger. Om tränaren däremot har flera uppdragsgivare samtidigt föranleder det troligtvis en annan bedömning.³⁴

³³ Källström & Malmberg s. 26-33. Lindholm s. 146 ff.

³⁴ Lindholm s. 146-147, 166-168, Halila s. 81

3.3 Anställningsformer inom idrotten

Av 4 § LAS framgår att huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden är att ett anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får ingås i de fall som särskilt anges i 5-6 §§ LAS. Reglerna avser att implementera EU:s visstidsdirektiv 99/70/EG och ska tolkas i ljuset av detta.³⁵ Av de tillåtna formerna av tidsbegränsade anställningar är det framförallt allmän visstidsanställning som är relevant för idrottstränare.³⁶ Allmän visstidsanställning innebär att arbetsgivaren anställer en arbetstagare genom ett tidsbegränsat avtal utan någon särskild motivering till det. För att förhindra missbruk av anställningsformen finns det särskilda tidsgränser som den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning inte får överstiga. Tidsgränserna regleras i 5a § LAS och innebär att en allmän visstidsanställning under vissa förutsättningar automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning. Detta sker när en arbetstagare varit anställd i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod eller när arbetstagaren under en tvåårsperiod haft på varandra följande tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare.³⁷

Reglerna om tidsbegränsade anställningar är semidispositiva och det är möjligt att göra avsteg genom kollektivavtal. Denna möjlighet har utnyttjats av idrottens aktörer i *idrottsavtalet* som tillåter att allmän visstidsanställning ersätts av avtalad visstid vilken kan uppgå till sammanlagt tre år under en femårsperiod.³⁸ Idrottsavtalet är ett kollektivavtal som ingåtts mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen och det tillämpas på alla arbetstagare inom idrottsbranschen som är anställda av en arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivaralliansen.³⁹ För vissa delar av idrotten såsom fotboll och ishockey finns det särskilda kollektivavtal som reglerar vad som gäller inom just dessa idrottsgrenar. Utan att gå närmare in på dessa kan det konstateras att kollektivavtalen möjliggör tidsbegränsade anställningar under längre perioder än vad LAS tillåter.⁴⁰

Anställningsskyddet för visstidsanställda skiljer sig väsentligt från anställningsskyddet för tillsvidareanställda. En visstidsanställning kan som huvudregel inte sägas upp i förtid av varken arbetsgivaren eller arbetstagaren utan löper tills avtalad sluttid. Enbart om arbetstagaren grovt

³⁵ Prop. 2015/16:62 s. 1.

³⁶ 5 § LAS, Lindholm s. 148 ff.

³⁷ 3 § 1 st LAS, Källström & Malmberg s. 124-125.

³⁸ 2 § Idrottsavtalet

³⁹ 1 § Idrottsavtalet.

⁴⁰ Öhman s. 183-184.

åsidossatt sina åtagande och laga grund för avsked föreligger kan arbetsgivaren avsluta en sådan anställning.⁴¹ Detta innebär å ena sidan att arbetsgivaren inte behöver uppge någon saklig grund för uppsägning utan kan vänta ut avtalstiden och sedan inte erbjuda tränaren nytt kontrakt. Å andra sidan åtnjuter den visstidsanställda tränaren ett starkare anställningsskydd under själva anställningstiden eftersom visstidsanställningen inte kan avslutas i förtid annat än under mycket särskilda förutsättningar. En visstidsanställd tränare har rätt till kompenstation motsvarande det positiva kontraktsintresset, det vill säga lön under återstående delen av den avtalade kontraktstiden, om idrottsföreningen vill byta ut denne i förväg.⁴²

Om idrottsföreningen omfattas av idrottsavtalet förändras förutsättningarna väsentligt. I idrottsavtalet stadgas nämligen att arbetsgivaren har rätt att avsluta en visstidsanställning i förtid under förutsättning att saklig grund för uppsägning föreligger.⁴³ Även parter som inte är bundna av idrottsavtalet kan i det enskilda anställningsavtalet komma överens om att en visstidsanställning ska vara uppsägningsbar i förtid. Även i dessa fall måste saklig grund föreligga för att anställningen ska kunna avslutas i förväg.⁴⁴ De flesta tränare är kontrakterade på ett visst antal år men det förekommer också att idrottsföreningar tillämpar tillsvidareanställningar. Vid eventuella oklarheter i frågan om anställningsform presumeras att anställningen gäller tills vidare.⁴⁵

Som framgått kan kravet på saklig grund aktualiseras i samband med både tillsvidare- och visstidsanställningar beroende på vad som avtalats och fokus kommer nu att riktas mot frågan om vad detta krav egentligen innebär i en idrottslig kontext.⁴⁶

⁴¹ Lindholm s. 156 ff., Källström & Malmberg s. 129-130.

⁴² Öhman s. 176.

⁴³ 9 § Idrottsavtalet.

⁴⁴ Källström & Malmberg s. 129-130, Öhman s. 177.

⁴⁵ Källström & Malmberg s. 121-123, AD 2012 nr 44.

⁴⁶ Lindholm s. 166, Backman s. 54-56, Öhman s. 175

4 Saklig grund i idrottslig kontext

4.1 Personliga skäl

Vilka personliga skäl som godtas som grund för uppsägning anges inte i lagtexten men utgångspunkten är att varje skäl som är relevant för anställningsförhållandet kan vara ett acceptabelt skäl och utgöra saklig grund. Det finns därför en mängd olika omständigheter som kan åberopas av arbetsgivaren, såsom misskötsamhet, samarbetssvårigheter, arbetsvägran, bristande yrkesskicklighet eller att arbetstagaren på något annat sätt misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen. Ju större betydelse en viss förpliktelse har för arbetsgivaren, desto mer talar för att saklig grund föreligger om arbetstagaren bryter mot den förpliktelsen.⁴⁷ Enligt 7 § 4 st LAS får en arbetsgivare däremot inte grunda en uppsägning på enbart omständigheter som denne känt till i mer än två månader räknat från när arbetstagaren varslades om uppsägningen eller, om sådant varsel ej lämnats, från tidpunkten för uppsägningen.⁴⁸ Utöver kravet på ett acceptabelt skäl krävs det också att skälet verkligen föreligger och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som denne menar utgör saklig grund.⁴⁹ För att saklig grund ska föreligga krävs det slutligen att uppsägningen framstår som proportionerlig vid en väsentlighetsbedömning där arbetsgivarens intresse av att avsluta anställningen ska vägas mot arbetstagarens intresse av få stanna kvar i anställningen.

Prövningen av om det med hänvisning till personliga skäl föreligger saklig grund för uppsägning ska vara prognosinriktad. Det avgörande är alltså inte vad som inträffat utan snarare vilka effekter man kan förvänta sig att detta kommer få för arbetstagarens möjligheter att kvarstanna i anställningen.⁵⁰ Källström och Malmberg talar härvid om att arbetsgivaren har en lojalitetsplikt gentemot sina arbetstagare vilket innebär att arbetsgivaren i skäligen utsträckning ska utreda om det finns alternativa lösningar.⁵¹

⁴⁷ Källström & Malmberg s. 143-152, Backman s. 61-62.

⁴⁸ Jfr 30 § LAS.

⁴⁹ Källström & Malmberg s. 145-146.

⁵⁰ Prop. 1981/82:71 s. 65.

⁵¹ Källström & Malmberg s. 148-152.

I 7 § 2 st LAS anges att saklig grund för uppsägning inte föreligger om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Vad som är skäligt att kräva av arbetsgivaren i detta avseende beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Omplaceringsskyldigheten avser endast befintliga tjänster hos arbetsgivaren som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.⁵²

I ett fall vid Göteborgs Tingsrätt blev omplaceringsskyldigheten avgörande för frågan om saklig grund förelegat.⁵³ En lokal simidrottsförening hade sagt upp en simhoppstränare som enligt domstolen varit anställd i en allmän visstidsanställning med möjlighet till uppsägning i förtid. Simidrottsföreningen menade att saklig grund förelegat på grund av personliga skäl, bestående av samarbetssvårigheter, försummande av administrativa arbetsuppgifter samt frånvaro från ett flertal tränings- och tävlingstillfällen. Vidare hade tränaren brutit mot gällande säkerhetsföreskrifter och betett sig illa mot övriga tränare och medlemmar. Den uppsagda tränaren var den ende anställda i simklubben och det fanns på grund av de knappa resurserna ingen möjlighet till omplacering enligt arbetsgivaren. Tingsrätten menade emellertid att ett sådant allmänt uttalande om att omplacering skulle vara omöjligt på grund av arbetsgivarens begränsade storlek inte är tillräckligt för att saklig grund ska föreligga. Det krävs att arbetsgivaren gjort seriösa försök lösa att problemen genom att omplacera arbetstagaren och eftersom simklubben inte hade gjort sådana försök ansågs inte saklig grund för uppsägning föreligga varpå uppsägningen ogiltigförklarades.

En tillsvidareanställd arbetstagare som blir uppsagd har enligt 11 § LAS rätt till viss uppsägningstid beroende på arbetstagarens anställningstid. Om arbetstagaren grovt missköter sina åtaganden gentemot arbetsgivaren kan istället ett avsked enligt 18 § LAS aktualiseras. Vid avsked avskiljs arbetstagaren omedelbart från anställningen utan någon uppsägningstid. Ett avskedande får endast tillgripas vid uppenbara fall av avsiktliga eller grovt vårdslösa förfaranden som inte rimligen bör tolereras av arbetsgivaren såsom när arbetstagaren har begått allvarliga brott i tjänsten eller gjort sig skyldig till grovt illojala förfaranden.⁵⁴

⁵² Källström & Malmberg s. 148-149.

⁵³ Mål T 4360-15.

⁵⁴ Prop 1973:129 s. 149, prop 1981/82:71 s. 72.

I AD 2011 nr 14 hade en tillsvidareanställd tennistränare blivit avskedad med hänvisning till samarbetsvårigheter och befogenhetsöverträdelser. Föreningens styrelse menade att tränaren vägrat att rätta sig efter instruktioner och vid ett tillfälle hade kallat styrelsens ledamöter för "idioter". Enligt styrelsen hade tränaren dessutom överträtt sina befogenheter genom att fatta beslut om föreningens ekonomiska transaktioner. Genom att inte fylla i närvarorapporter påstods tränaren även gjort sig skyldig till arbetsvägran. Tränaren valde att väcka talan och yrkade på att av avskedandet skulle ogiltigförklaras. Enligt arbetsdomstolen gick det inte att belägga att samarbetsproblemen berodde på tränarens beteende och inte på interna stridigheter inom föreningen. Föreningen lyckades inte heller styrka de befogenhetsöverträdelser som åberopats som grund för avskedet. Arbetsdomstolen menade att det varit befogat för tränaren att förutsätta att han agerat inom sin befogenhet eller att det åtminstone varit förståeligt att tränaren agerat såsom han gjorde. Tränarens agerande kunde därför inte betraktas som illojalt. Avseende den påstådda arbetsvägran godtog arbetsdomstolen tränarens invändning om att det varit omöjligt för honom att utföra arbetsuppgiften då föreningen inte tillhandahållit honom nödvändigt underlag. Arbetsdomstolens bedömning blev därför att det saknats laga grund för att avskeda tennistränaren. I enlighet med den lojalitetsplikt som beskrivits ovan ansågs föreningen inte heller ha vidtagit tillräckliga åtgärder för att lösa samarbetsvårigheterna innan ett avskiljande från anställningen tillgreps och inte heller saklig grund för uppsägning ansågs ha förelegat.

I 1 § 2 st 1 p LAS stadgas att arbetstagare som är i företagsledande ställning inte omfattas av LAS. För dessa arbetstagare finns det inget krav på saklig grund vid uppsägning och förutsättningarna för att avsluta anställningen regleras i de personliga anställningsavtalen. Dessa innehåller ofta bestämmelser om avgångsvederlag eller andra ekonomiska villkor som kompensation för det uteblivna anställningsskyddet. Dessa arbetstagare anses ha en utpräglad arbetsgivarfunktion och en särskild förtroendeställning gentemot arbetsgivaren. Frågan om en arbetstagare är i företagsledande ställning ska bedömas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet, varvid särskilt arbetstagarens anställnings- och lönevillkor är relevanta. Undantaget tolkas restriktivt och det avgörande är inte den formella positionen utan arbetstagarens verkliga ställning.⁵⁵

⁵⁵ Prop. 1981/82:71 s. 92-94, Källström & Malmberg s. 139-140.

I det löneavtal knutits till Idrottsavtalet stadgas att heltidsanställda arbetstagare som omfattas av avtalet har rätt till en lön på minst 21 895 kr per månad.⁵⁶ Detta är dock betydligt mindre än vad många tränare på elitnivå tjänar.⁵⁷ I AD 1998 nr 131 har arbetsdomstolen dock fastslagit att en tränares starka och självständiga ställning när det gäller den idrottsliga verksamheten inte är tillräckligt för att denne ska anses vara i företagsledande ställning. Undantaget blir alltså inte relevant, trots tränarens särskilda roll.⁵⁸ Arbetsdomstolen har däremot i ett antal fall tydliggjort att ju närmare företagsledande ställning en arbetstagare kommer, desto mer tunnans kravet på saklig grund ut.⁵⁹

4.2 Arbetsbrist

Med uppsägning på grund av *arbetsbrist* menas att arbetsgivaren på grund av företagsekonomiska eller organisatoriska överväganden inte anser att det finns något behov av arbetstagaren. Det kan handla om att arbetsgivaren vill genomföra en driftsinskränkning eller på annat sätt förändra verksamheten. Det finns inget krav på att det råder brist på arbetsuppgifter i egentlig mening och det är i stor utsträckning arbetsgivaren som avgör om det finns ett behov av arbetstagaren eller inte.⁶⁰ Omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st LAS gäller även i dessa sammanhang. Anställningsskyddet vid uppsägningar på grund av arbetsbrist är svagt och det är främst andra regler i LAS som skyddar arbetstagare i dessa situationer.⁶¹ Exempelvis finns det turordningsregler som hindrar en arbetsgivare från att fritt välja vilka arbetstagare som ska sägas upp vid arbetsbrist.⁶² Även företrädesrätten till återanställning bör nämnas.⁶³

Som nämnts krävs det vanligtvis en överenskommelse därom för att en visstidsanställning ska kunna avslutas i förtid. Detta innebär att en arbetstagare som är kontrakterad på ett visst antal år normalt inte kan sägas upp på grund av arbetsbrist.⁶⁴ Detta tydliggjordes i AD 2014 nr 13. Fallet gällde en visstidsanställd ishockeyspelare vars kontrakt hade avslutats i förtid utan att

⁵⁶ Idrottsavtalet - Löneavtalet 2017-2020 p. 7 - Lägsta löner. För deltidsanställd kan beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

⁵⁷ <https://www.expressen.se/sport/fotboll/allsvenskan/hoppas-han-bli-bast-betald-i-skandinavien/>

⁵⁸ Lindholm s. 167.

⁵⁹ AD 1977 nr 223, AD 1998 nr 22, AD 2006 nr 103, Glavå s. 393.

⁶⁰ AD 1993 nr. 101, prop. 1981/82:71 s. 65.

⁶¹ Källström & Malmberg s. 152-154.

⁶² 22-23 §§ LAS.

⁶³ 25 § LAS.

⁶⁴ Lindholm s. 158.

någon sådan möjlighet införts i anställningsavtalet. Bakgrunden var att klubben hade blivit degraderade från elitserien och nu inte hade ekonomiska förutsättningar att ersätta spelaren. Klubben menade att det med hänsyn till spelarens löneförmåner var uppenbart att både spelaren och föreningen förutsatt att avtalet enbart avsåg spel i högsta divisionen. Arbetsdomstolen höll med om att parterna vid avtalets ingående måste ha utgått från att laget skulle spela i elitserien. Det innebar dock inte att anställningsavtalet innehöll ett villkor om att anställningen skulle upphöra utifall att så inte blev fallet. Klubben ansågs inte heller ha styrkt att det var sedvänja inom branschen att anställningsavtal skulle upphöra vid degradering till lägre division. Frågan om nedflyttning till en lägre division kan utgöra saklig grund för uppsägning prövades därmed aldrig eftersom denna fråga hade aktualiserats först om arbetsdomstolen kommit fram till att det fanns ett avtalsvillkor av den innebörd som arbetsgivaren gjorde gällande och därmed en möjlighet för denne att avsluta anställningen i förtid.⁶⁵

4.3 Resultatbaserade uppsägningar

En viktig fråga som kvarstår att behandla är således om resultatbaserade uppsägningar är förenliga med kravet på saklig grund. Denna typ av uppsägningar aktualiseras främst inom idrott på elitnivå där de sportsliga resultaten är avgörande för att bedöma hur framgångsrik verksamheten är. Vad som sägs i detta avsnitt är följaktligen endast relevant för en liten del av de professionella tränare behandlas i uppsatsen i övrigt. Utifrån det tidigare presenterade materialet och de efterforskningar som gjorts vid författandet av denna uppsats kan konstateras att frågan om undermåliga resultat kan utgöra saklig grund för uppsägning inte har prövats av arbetsdomstolen. Det är möjligt att någon av idrottens skiljenämnder har prövat förhållandet men som redan nämnts är dessa avgöranden vanligtvis inte offentliga.

Inte heller i doktrinen är frågan särskilt utförligt diskuterad men både Lindholm och Halila har tydligt tagit ställning för att resultat i sig inte kan utgöra saklig grund. Enligt dessa författare är det inte tillräckligt att idrottsutövarna eller föreningens ledning är missnöjda med tränarens prestationer för att det ska föreligga grund för avsked eller uppsägning.⁶⁶ Enligt Backman kan däremot saklig grund för uppsägning föreligga på grund av personliga skäl om arbetstagarens prestationer väsentligen understiger vad arbetsgivaren kan förvänta sig och detta medför

⁶⁵ <https://www.lag-avtal.se/tidningen/ad-djurgarden-brot-mot-las-6552531>.

⁶⁶ Lindholm s. 166-168, Halila s. 79-88.

påtagliga olägenheter för arbetsgivaren.⁶⁷ Detta synsätt skulle möjligen kunna användas som argument för att anse att undermåliga sportsliga resultat är att anse som saklig grund för uppsägning. En problematisk fråga blir dock hur en idrottsförening ska kunna bevisa att det är just tränarens insatser som ligger bakom resultaten och inte andra faktorer utanför tränarens kontroll. Lindholm menar att det rentav kan föreligga grund för avsked i den utsträckning som de idrottsliga resultaten är en direkt konsekvens av att tränaren brustit i sina arbetsförpliktelser men det förutsätter att arbetsgivaren kan bevisa ett sådant orsakssamband vilket torde vara oerhört sällsynt.⁶⁸ Även om arbetsgivaren skulle kunna styrka ett sådant orsakssamband har denne som tidigare nämnts en lojalitetsplikt att försöka omplacera eller på annat sätt komma till rätta med arbetstagarens problem. Att förvarningslöst avsluta en tränarens anställning med hänvisning till personliga skäl så fort det börjar gå dåligt för föreningen är således uteslutet ur en arbetsrättslig synvinkel.

Om de förväntade sportsliga resultaten uteblir kan det däremot leda till en negativ ekonomisk utveckling i föreningen med lägre publik- och försäljningssiffror samt bortfall i form av mindre utbetalningar från sponsorer.⁶⁹ Att de sportsliga resultaten har en stor påverkan på de ekonomiska förutsättningarna i en förening visas inte minst av Malmö FF:s sportsliga framgångar de senaste åren. År 2015 tilldelades föreningen drygt 200 miljoner kr i prispengar för sitt avancemang till Champions Leagues gruppspel vilket är mer än vad någon annan allsvensk fotbollsförening uppnådde i totala intäkter under samma år.⁷⁰ Sammantaget skulle man därför kunna tänka sig att det på grund av undermåliga resultat uppstår en situation som berättigar arbetsgivaren att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist.

Eftersom arbetsgivaren i stor utsträckning själv avgör om det föreligger arbetsbrist eller inte förekommer det att en arbetsgivare som vill bli av med en arbetstagare på grund av personliga skäl istället påstår att orsaken till uppsägningen är arbetsbrist. I dessa situationer föreligger så kallad fingerad arbetsbrist och en sådan uppsägning ska prövas utifrån den verkliga grunden. Under förutsättning att idrottsföreningen kan påvisa att det till följd av undermåliga resultat eller av någon annan anledning verkligen uppstått en arbetsbristsituation spelar det dock ingen

⁶⁷ Backman s. 61-62.

⁶⁸ Lindholm s. 166-168.

⁶⁹ Fhager och Olsson s. 62-67.

⁷⁰ Sahlström s. 9, <https://www.sydsvenskan.se/2016-11-01/sa-manga-miljoner-fick-mff-av-uefa-for-champions-league>.

roll att föreningen också anser att tränaren är ansvarig för den uppkomna situationen.⁷¹ Att försöka argumentera att arbetsbrist uppstått till följd av tränarens resultat framstår dock som långsökt, framförallt om föreningen avser att ersätta tränaren med en ny tränare som i omedelbar anslutning till att den gamle tränaren får lämna är tänkt att överta väsentligen samma arbetsuppgifter.

Om föreningen mot all förmodan skulle lyckas med detta finns det dessutom regler som förhindrar en idrottsförening från att fritt välja vilken arbetstagare som ska sägas upp. Arbetsgivaren måste som utgångspunkt respektera turordningsreglerna i 22 § LAS som väldigt förenklat innebär att längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning. En idrottsförening kan inte välja att säga upp specifikt tränaren med anledning av den uppkomna arbetsbristen om det finns någon annan i den sportsliga organisationen med kortare anställningstid.⁷² Om tränaren trots tillämpning av turordningsreglerna blir uppsagd har tränaren under vissa förutsättningar företrädesrätt till anställningen enligt 25 § LAS. Detta gäller både tillsvidare- och en visstidsanställda tränare som varit anställda under minst tolv månader under en treårsperiod och som fått lämna sin anställning med hänvisning till arbetsbrist. Företrädesrätten gäller inte specifikt den position som arbetstagaren hade vid uppsägningen utan avser även andra befattningar som denne har tillräcklig kvalifikation för. Företrädesrätten hindrar i dessa fall föreningen från att nyanställa en annan tränare under nio månader och en förening som under denna period anställer en annan tränare tar en betydande skadeståndsrisk enligt Öhman.⁷³

Både turordningsreglerna och bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning är semidispositiva och avvikande regleringar kan finnas i kollektivavtal.⁷⁴ Enligt idrottsavtalet är det möjligt för lokala kollektivavtalsparter att träffa överenskommelser som avviker från LAS turordningsregler såväl vid uppsägning som vid företrädesrätt till återanställning. Syftet med en sådan överenskommelse skall vara att med minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare bibehålla personal som gör att organisationens effektivitet inte eftersätts.⁷⁵

⁷¹ AD 2000 nr 31.

⁷² Glavå s. 472-476, Källström & Malmberg s. 155-160.

⁷³ Öhman s. 178-180.

⁷⁴ Jfr 2 § LAS, Källström & Malmberg s. 160-162, Glavå s. 472-476.

⁷⁵ 9 § Idrottsavtalet.

5 Slutsatser

Med anledning av den uppdelning som görs mellan arbetstagare och uppdragstagare och de olika förutsättningar som gäller för respektive grupp blir denna gränsdragning ett första viktigt steg vid bedömningen av en tränares anställningsskydd. För uppdragstränare gäller i stor utsträckning avtalsfrihet och avtalsrättsliga principer reglerar föreningens möjligheter att avsluta avtalsförhållandet. De professionella tränare som däremot är att betrakta som arbetstagare omfattas av LAS och ska som utgångspunkt åtnjuta samma anställningsskydd som arbetstagare inom andra sektorer. Som de belysta rättsfallen visar ställs det höga krav för att saklig grund ska anses föreligga vid uppsägning av dessa tränare. Trots att idrottsföreningarna i de redogjorda fallen bedömde att tränaren hade skadlig påverkan på den sportsliga verksamheten ansågs inte saklig grund för uppsägning föreligga då föreningarna inte hade uppfyllt sin plikt att överväga alternativa lösningar.

Eftersom en tränare har ett ansvar för den sportsliga verksamheten och befinner sig i en förtroendeställning gentemot idrottsföreningen skulle man kunna tänka sig att kravet på saklig grund vid personliga skäl skulle ställas något lägre för professionella tränare än för arbetstagare i en mer underordnad ställning, i enlighet med resonemanget om att ju närmare företagsledande ställning en arbetstagare kommer, desto mer tunnlas kravet på saklig grund ut. Som de ovan behandlade rättsfallen visar verkar dock inte detta synsätt ha fått något större genomslag i praxis.

När det gäller resultatbaserade uppsägningar kan man sammanfattningsvis konstatera att undermåliga resultat i sig självt inte är tillräckligt för att saklig grund ska föreligga. Om resultaten däremot är ett uttryck för tränarens inkompetens eller misskötsamhet och arbetsgivaren kan visa på ett sådant orsakssamband borde saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl föreligga. I dessa situationer har arbetsgivaren dock en relativt omfattande skyldighet att överväga alternativa lösningar och kan inte omedelbart avsluta tränarens avtal. Om tränarens undermåliga prestationer lett till att en arbetsbristsituation uppstått skulle en uppsägning istället kunna rättfärdigas utifrån detta. Lösningen framstår dock som långsökt då den kräver att föreningen kan styrka att arbetsbrist verkligen föreligger och att det inte rör sig om fingerad arbetsbrist. Dessutom måste föreningen i dessa situationer förhålla sig till regler om både turordning och företrädesrätt till återanställning.

Avseende de tränare som betraktas som uppdragstagare och som därmed inte omfattas av det arbetsrättsliga skyddsreglerna borde det däremot vara möjligt att avtala om att resultat ska kunna ligga till grund för en uppsägning av avtalsförhållandet.

Trots att undermåliga sportsliga resultat inte är att betrakta som saklig grund för uppsägning, varken på grund av personliga skäl eller arbetsbrist, förekommer det att tränare byts ut vid sviktande resultat. Dessa processer förhåller sig således inte enbart till de juridiska ramar som ställts upp i lag och kollektivavtal utan landar ofta i mer flexibla uppgörelser. Att det vore betydligt mer komplicerat att byta ut ett helt idrottslag än att säga upp en enskild tränare är ett argument som givetvis inte har någon som helst rättslig relevans för tränarens anställningsskydd men som ändå förekommer vid tränarbyten. De egentliga rättsförhållandena och villkoren för upphörande av en anställning som redogjorts för ovan följs alltså inte alltid i praktiken utan istället har en sedvänja vuxit fram inom branschen som inte riktigt överensstämmer med gällande rätt men som ändå accepteras av inblandade aktörer. Med anledning av detta går det att fråga sig hur väl anpassat det i LAS reglerade anställningsskyddet egentligen är till idrottslig verksamhet och om tränarens särskilda roll motiverar en avvikande arbetsrättslig reglering?

En idrottsförening kan nämligen ha ett stort intresse av att snabbt kunna ersätta en tränare som man inte anser presterar tillräckliga resultat. Detta behov visar sig särskilt inom idrott på elitnivå där de sportsliga resultaten kan ha avgörande påverkan på föreningens ekonomiska förutsättningar och därmed dess möjligheter att överhuvudtaget bedriva verksamhet på elitnivå. Mot bakgrund av de sportsliga resultatens betydelse för den idrottsliga verksamheten skulle man kunna argumentera för att professionella tränare inte bör omfattas av LAS och kravet på saklig grund. Trots att arbetsdomstolen bedömt att en professionell tränare inte har en företagsledande ställning kan vissa paralleller dras till arbetstagare som har en sådan ställning och som därmed undantagits från LAS tillämpningsområde. Även professionella tränare innehar nämligen en förtroendeställning gentemot sin arbetsgivare såsom ansvarig för den operativa sportsliga verksamheten. I tränarrollen förekommer också inslag av arbetsgivarfunktioner eftersom tränaren utövar arbetsledning över idrottsutövarna. De generösa löneförmåner som vissa tränare på elitnivå åtnjuter gör det också befogat att ifrågasätta gruppens behov av ett starkt anställningsskydd.

Den definition av en professionell tränare som använts i denna uppsats är dock väldigt bred och omfattar allt från tränare på yttersta elitnivå till tränare på betydligt lägre nivå som likväl får en ersättning som överstiger deras kostnader. De olika tränarnas förutsättningar och anställningsvillkor skiljer sig väsentligt och att på ett generellt plan argumentera för att professionella tränare inte borde omfattas av LAS framstår som mindre lyckat. De flesta tränare är inte verksamma på elitnivå och de åtnjuter inte heller anställningsvillkor som gör det befogat att dra paralleller till arbetstagare i företagsledande ställning.

Ytterligare en anledning att vara skeptisk mot ett avskaffande av professionella tränares anställningsskydd är risken för en snöbollseffekt. Låt oss anta att vi anser att idrotten är så pass särpräglad att vi accepterar ett svagare anställningsskydd för tränare med motiveringen att det är rimligt att idrottsföreningars målsättningar och strävanden efter sportsliga framgångar prioriteras före tränarens anställningstrygghet. Vad hindrar egentligen oss från att inom snar framtid tillämpa motsvarande tankesätt på arbetsmarknaden i sin helhet och anse att arbetsgivarens ambitioner att maximera den ekonomiska vinningen rimligen bör gå före arbetstagares trygghet i anställningen även inom andra sektorer?

Svaret på frågan om tränarens särskilda roll motiverar en avvikande arbetsrättslig reglering varierar beroende på utifrån vilket perspektiv man väljer att betrakta frågeställningen. Sett från ett sportsligt perspektiv och idrottsföreningarnas intresse av att åstadkomma så bra resultat som möjligt framstår inte kravet på saklig grund som särskilt gynnsamt eftersom det enligt föreningarna uppenbarligen kan finnas fördelar med att genomföra ett tränarbyte trots att det inte finns någon saklig grund för uppsägning. Om syftet med reglerna vara att skapa optimala sportsliga förutsättningar skulle det således framstå som befogat att kravet på saklig grund vid uppsägning av en tränare antingen sänktes eller helt avskaffades. Om vi däremot betraktar frågeställningen utifrån de arbetsrättsliga reglernas verkliga syfte, nämligen att stärka arbetstagarens ställning och tillgodose dennes behov av trygghet i anställningen framstår ett avskaffande av kravet på saklig grund som olämpligt, i vart fall om det sker genom en kompromisslös förändring av LAS tillämpningsområde till att inte längre gälla idrottslig verksamhet.

Med den nuvarande regleringen finns det ett starkt incitament för idrottsföreningar att tillämpa visstidsanställningar för sina tränare för att inte bli bundna av kravet på saklig grund. Med en sådan anställning kan föreningen, om denne vill byta tränare, låta anställningsavtalet löpa ut

och inte erbjuda tränaren något nytt kontrakt. Om föreningen vill avsluta anställningen i förtid måste föreningen och tränaren ha avtalat om en sådan möjlighet och dessutom måste kravet på saklig grund vara uppfyllt. Som konstaterats är så inte fallet vid en resultatbaserad uppsägning och föreningen kommer därför behöva köpa ut tränaren från sitt kontrakt. Genom kravet på saklig grund tillförsäkras således den visstidsanställda tränaren ekonomisk trygghet under hela den avtalade anställningstiden även om en idrottsförening skulle vilja byta ut denne i förväg med hänvisning till uteblivna resultat. Det kan således bli dyrt för en förening att säga upp en tränare i förväg men uppenbarligen är detta en ekonomisk kostnad som föreningar ibland är villiga att dra på sig. En möjlig förklaring är att föreningens ledning tänker sig att det kommer löna sig i längden då ett tränarbyte kan leda till sportsliga framgångar och ekonomiska intäkter som måhända väsentligen överstiger kostnaden för att säga upp tränaren.

Käll- och litteraturförteckning

Tryckta källor

Offentligt tryck

Sverige

Propositioner

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

Prop 1975/76:81 med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.

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

Prop. 1982/83:124 med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttende möte.

Prop. 1997/98:82 Europarådets sociala stadga.

Prop. 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Elektroniska källor

Artiklar

Anel Avdic, ”Hoppas han blir bäst betald i Skandinavien”, Expressen, <<https://www.expressen.se/sport/fotboll/allsvenskan/hoppas-han-blir-bast-betald-i-skandinavien/>>, besökt 2019-12-18.

Anna de Lima Fagerlind, ”AD: Djurgården bröt mot LAS”, Lag & Avtal, <<https://www.lag-avtal.se/tidningen/ad-djurgarden-brot-mot-las-6552531>>, besökt 2019-12-13.

Jonatan Fast, ”Därför sparkar de Blomqvist”, Aftonbladet, <<https://www.aftonbladet.se/sportbladet/fotboll/a/oRMzVV/darfor-sparkar-de-blomqvist>>, besökt 2019-12-05.

Johan Flinck, ”Avslöjar: Han får sparken från ligalaget”, Aftonbladet, <<https://www.aftonbladet.se/sportbladet/a/M05OB/avslojar-han-far-sparken-fran-ligalaget>>, besökt 2019-12-03.

Kjell Sahlström, ”Analys av allsvenska klubbarnas ekonomi 2015”, Svenska Fotbollförbundet, <https://d01.fogis.se/svenskfotboll.se/ImageVault/Images/id_139204/scope_0/ImageVaultHandler.aspx160503140120-uuq>, besökt 2019-12-14.

TT, ”Lugi sparkar tränaren”, Aftonbladet, <<https://www.aftonbladet.se/sportbladet/a/nalOpd/lugi-sparkar-tranaren>>, besökt 2020-01-03.

Max Wiman, "Så många miljoner fick MFF av Uefa för Champions League", Sydsvenskan, <<https://www.sydsvenskan.se/2016-11-01/sa-manga-miljoner-fick-mff-av-uefa-for-champions-league>>, besökt 2019-12-19.

Övrigt

Centrum för idrottsforskning, "Medlemmar", <<https://idrottsstatistik.se/foreningsidrott/medlemmar/>>, besökt 2019-12-15.

Idrottsavtalet 2017-2020, "Tjänstemannaavtalen 2017-2020 med Unionens tolkningar", Unionen, <<https://www.unionen.se/filer/kollektivavtal/arbetsgivaralliansen-idrott/>>, besökt 2019-12-10.

Sören Öman, "Arbetsdomstolens domar", <<https://www.sorenoman.se/teman/arbetsratt/arbetsdomstolens-domar/>>, besökt 2019-12-03.

Litteratur

Backman, Jyri, *Idrottsjuridik: en introduktion*, Idrottsforum.org, Malmö, 2007.

Fhager, Carl och Olsson, Anton, *Tränarens rättsliga ställning*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 62-67, 2011.

Glavå, Mats Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016.

Halila, Heikki, *Idrottstränarens rättsliga ställning*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 79-88, 2002.

Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 5. uppl., Iustus, Uppsala, 2019.

Lindholm, Johan, *Idrottsjuridik*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014.

Peers, Steve, Hervey, Tamara, Kenner, Jeff & Ward, Angela (red.), *The EU Charter of fundamental rights: a commentary*, Hart Pub Ltd, Oxford, 2014.

Peterson, Tomas, *Idrottens professionaliserings och kommersialiseringsprocesser*, Sociologisk Forskning nr 1-2005.

Selberg, Niklas, *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*, Lund University, Faculty of Law, Diss. Lund : Lunds universitet, 2017, Lund, 2017.

Öhman, Tövio, *ALVA-reformen stoppar idrottens långtidskontrakt*, Svensk Idrottsjuridisk Förenings artikelsamling s. 175-184, 2010.

Rättsfallsförteckning

Sverige

Arbetsdomstolen

AD 1977 nr 98.
AD 1977 nr 223.
AD 1987 nr 165.
AD 1993 nr 101.
AD 1994 nr 111.
AD 1994 nr 120.
AD 1995 nr 34.
AD 1995 nr 135.
AD 1996 nr 61.
AD 1998 nr 22.
AD 1998 nr 131.
AD 2000 nr 31.
AD 2006 nr 103.
AD 2011 nr 14.
AD 2012 nr 44.
AD 2014 nr 13.

Tingsrätt

Göteborgs Tingsrätt, Mål T 4360-15, dom 2016-01-25.

Europeiska Unionen

Europadomstolen

T-404/06 *ETF mot Landgren*, EU:T:2009:313.