



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Sofia Hvenfelt

Professionella lagidrottare som är eller
ska bli föräldrar

- Arbetsrättsligt skydd i lag och kollektivavtal

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Mia Rönnmar

Termin: VT24

Innehåll

Summary	4
Sammanfattning	5
Förord	6
Förkortningar.....	7
1 Inledning	8
1.1 Allmänt	8
1.2 Syfte och frågeställningar.....	9
1.3 Avgränsningar	9
1.4 Metod och material.....	10
1.5 Forskningsläge.....	12
1.6 Professionella idrottare i realiteten.....	13
1.7 Disposition.....	14
2 Kollektivavtal	15
2.1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen.....	15
2.2 Allmänt om kollektivavtal.....	17
2.3 Idrottens kollektivavtal.....	18
3 Arbetstagarbegrepp och tidsbegränsad anställning	21
3.1 Arbetstagarbegreppet i EU-rätt.....	21
3.2 Arbetstagarbegreppet i svensk rätt	22
3.3 Anställningsform	24
3.3.1 Särskild visstidsanställning	26
3.4 Diskrimineringskydd för deltidsarbetande och arbetstagare med visstidsanställningar.....	27
4 Graviditet	28
4.1 Graviditet i EU	28
4.2 Diskrimineringskydd vid graviditet	29
4.3 Graviditetspenning	30
4.4 Skydd vid graviditet inom lagidrotten.....	31
5 Föräldraskap	33
5.1 Föräldraledighet i EU	33
5.2 Föräldraledighet i Sverige	34
5.3 Föräldrapenning.....	34
5.4 Föräldraskap inom idrotten.....	34
6 Analys	36
6.1 Kollektivavtal för professionella lagidrottare.....	36
6.2 Arbetsrättsligt skydd för professionella lagidrottare	36

6.3	Graviditet och föräldraskap för professionella lagidrottare i kollektivavtal och arbetsrätt.....	37
6.4	Praktiska problem för professionella lagidrottare som blir föräldrar.	38
6.5	Avslutning	39
	Källförteckning	41
	Rättsfallsförteckning	45

Summary

This paper examines the nature of labour law regulation and collective agreements for professional team athletes who become pregnant or become parents. It also takes a closer look at the practical problems that can arise in the tension between sports law and society's laws and regulations. The team sports examined are football, ice hockey, basketball, handball and floorball. In order to investigate this, a study of the labour law regulation of professional athletes in team sports and a study of collective agreements have been carried out. These areas have been analysed from an EU law perspective and from a Swedish perspective.

The methods used in the work are legal-dogmatic methods, based on legislation, case law, legislative history and doctrine. The sources of EU law are dealt with using an EU law method. When the practical problems in the work are raised, this is done with a legal sociological approach. Collective agreements in sport are mainly concluded between Unionen and Arbetsgivaralliansen and these collective agreements are very similar in form and content. The collective agreement that stands out and is different is the collective agreement concluded for women's elite football. Collective agreements have historically played a major role in Sweden.

Firstly, the work examines whether professional athletes should be regarded as employees and thus be covered by the Swedish employment law, LAS. It then examines the fact that the special fixed-term employment contract¹ is the form of employment used for professional team athletes who are employed under fixed-term contracts. The fixed-term employment is regulated in some collective agreements, which state that the rules in LAS regarding employment can and may be deviated from. The work highlights how pregnancy is barely mentioned in the collective agreements for team sports. Except in the collective labour agreement for women's elite football, which consistently describes how both employees and employers should handle pregnancy.

The collective agreements that exist together with the labour law regulation create a basic coverage for some professional team athletes who become pregnant or parents. Not all team sports are covered by a collective agreement and only the collective agreement for women's elite football deals with pregnancy and parenthood. There is great potential for improvement in this area so that the sports industry can meet the labour law protection offered by Swedish law.

¹ Särskild visstidsanställning

Sammanfattning

Den här uppsatsen undersöker hur det arbetsrättsliga skyddet samt kollektivavtalen för professionella lagidrottare som blir gravida eller föräldrar ser ut. Uppsatsen kikar också närmare på de praktiska problem som kan uppstå i spänningen mellan idrottsjuridiken och samhällets lagar och regler. De lagidrotter som arbetet undersökt är fotboll, ishockey, basket, handboll och innebandy. För att kunna undersöka detta har en utredning av det arbetsrättsliga skyddet för professionella idrottare i lagidrotter samt en utredning av kollektivavtalens materiella innehåll gjorts. Dessa områden har utretts ur ett EU-rättsligt perspektiv samt ur ett svenskt perspektiv.

Metoderna som använts i arbetet är rättsdogmatisk metod, där utgångspunkt tagits i lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och doktrin. De EU-rättsliga källorna hanteras med en EU-rättslig metod. När de praktiska problemen i arbetet lyfts görs det med ett rättssociologiskt angreppssätt. Kollektivavtalen inom idrotten har i huvudsak Unionen och Arbetsgivaralliansen som parter, och dessa kollektivavtal liknar varandra mycket i utformande och innehåll. Det kollektivavtal som sticker ut och är annorlunda är det kollektivavtal som slutits för elitfotboll dam. Kollektivavtal har haft en stor roll i Sverige historiskt.

Först utreder arbetet att professionella idrottare bör betraktas som arbetstagare och därigenom omfattas av LAS. Därefter utreds att den särskilda tidsanställningen är den anställningsform som används för professionella lagidrottare som anställs genom tidsbegränsade kontrakt. Kring den tidsbegränsade anställningen förekommer det reglering i vissa kollektivavtal, där det framgår att reglerna i LAS gällande anställning kan och får frångås. Arbetet lyfter hur graviditet knappt omnämns i kollektivavtalen för lagidrotterna. Förutom i kollektivavtalet för elitfotboll dam där det på ett genomgående sätt beskriver hur både arbetstagare och arbetsgivare ska hantera en graviditet.

Kollektivavtalen som existerar tillsammans med den arbetsrättsliga regleringen skapar en grundläggande täckning för vissa professionella lagidrottare som blir gravida eller föräldrar. Alla lagidrotter täcks inte av ett kollektivavtal och det är endast elitfotboll dams kollektivavtal som behandlar graviditet och föräldraskap. Här finns stor förbättringspotential för att branschen idrott ska kunna uppfylla det arbetsrättsliga skydd som svensk rätt erbjuder.

Förord

Det är ingen hemlighet att idrotten och speciellt handbollen ligger mig varmt om hjärtat. De senaste 10 åren har jag spelat handboll på elitnivå. Det har därför varit ett stort nöje att skriva detta arbete och få möjligheten att fördjupa mig i och utforska idrottsjuridikens samspel med arbetsrätten.

Detta arbete blir slutet på en era för mig. Att kombinera juristprogrammet med handboll på elitnivå i Sverige, Danmark och Tyskland har varit en berg- och dalbana. Mycket planerande, kompromissande och många kreativa lösningar har varit nödvändiga. Samt mycket hjälp från min omgivning.

Detta arbete hade inte varit något utan ovärderlig vägledning från min handledare Mia Rönnmar. Tack för att du mött mig med öppenhet, flexibilitet och en otrolig kompetens.

Tack till familj, vänner, lagkamrater och studiekamrater för allt stöd. Ni har på nära håll fått uppleva alla de känslomässiga och humörmässiga svängningar som en lång studietid innebär. Jag är tacksam för er alla som stått vid min sida och för att ni haft förståelse för att jag inte alltid kunnat sätta er i första hand.

Tack till Viktor som står stadigt vid min sida i ljus och mörker. Jag är stolt över hur vi stöttar varandra oavsett avstånd, och ser fram emot allt vad framtiden bär med sig för oss.

Jag är otroligt stolt över att vara i mål med detta arbete och med juristprogrammet. Det har krävts en stor arbetsinsats under många år för att sitta här idag. Det kommer jag alltid vara stolt över.

Under tiden för detta arbete har jag fått många nya kunskaper och en större förståelse för idrottsjuridiken. Jag tror och hoppas att jag kommer komma i ytterligare kontakt med detta spännande rättsområde i framtiden.

Bietigheim, Tyskland den 22 maj 2024

Sofia Hvenfelt

Förkortningar

Balansdirektivet	Direktiv 2019/1158 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU
EU-stadgan	Europeiska unionens officiella tidning nr C 083, 30/03/2010 s. 0389 – 0403 <i>Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna</i>
FIFA	Internationella fotbollsförbundet, Fédération Internationale de Football Association
Föräldraledighetsdirektiv	Rådets direktiv 96/34/EG av den 13 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, EGT L 145, 19.6.1996
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Likabehandlingsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet 5 juli 2006
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 särdirektiv enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG)
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
VAB	Vård av barn
Visstidsdirektivet	Direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

1 Inledning

1.1 Allmänt

Idrottsjuridik är ett eget rättsområde. Frågor som behandlas inom idrottsjuridik är specifika för idrotten men inkluderar också ofta flera andra rättsområden. Frågan som återkommande uppkommer är vid vilka tillfällen idrottsjuridiken ska tillåtas att göra undantag från andra rättsregler, och när sådana undantag inte ska tillåtas. Den inom idrotten viktiga *Bosman*-domen² är ett exempel på när domstolen ansåg att idrottens regler inte tilläts skilja sig från övrig EU-rätt. Domen rörde en belgisk fotbollsspelare vars kontraktstid löpt ut, men som trots det inte var fri att skifta till en annan klubb och arbetsgivare utan att hans gamla arbetsgivare fick betalt. EU-domstolen beslutade att även idrottare skyddades av rätten till fri rörlighet för EU-medborgare och att fotbollsspelare var fria att byta klubb utan avgift efter att deras kontraktstid löpt ut.³

Idrott och föräldraskap har de senaste åren varit ett ämne som fått alltmer uppmärksamhet och publicitet. Kvinnliga idrottare bildar familj och återkommer till sin idrott i större utsträckning än tidigare.⁴ Trots detta vittnar fortfarande kvinnliga idrottare om att de blir felaktigt behandlade av sin arbetsgivare i samband med sin graviditet. Till exempel genom att regelverk för ersättning under graviditet inte efterföljs, eller att arbetsgivare tar hänsyn till idrottarens önskan om att bli gravid vid lönesättningen.⁵ När det gäller män har en debatt det senaste året blossat upp i Danmark om huruvida manliga handbollsspelare har möjlighet att utnyttja sin rätt till föräldraledighet. Detta eftersom det uppstått situationer där arbetsgivare missgynnat manliga handbollsspelare som önskat utnyttja sin pappaledighet i samband med födseln av sitt barn.⁶

I Sverige har förhandlingarna för ett nytt kollektivavtal i damernas elitfotboll varit en lång följetong. Parterna tvistade länge om vilka som skulle representera spelarna i förhandlingarna. I slutet av 2023 undertecknades ett nytt kollektivavtal där idrottarnas rättigheter vid graviditet och tidigt föräldraskap är reglerade.⁷ Bakom detta nya spelaravtal ligger fotbollens internationella

² Mål 415/93 (1995).

³ Hendrickx (2017) s. 5.

⁴ <https://www.svt.se/sport/handboll/landslagstrion-har-alla-kommit-tillbaka-starkare-efter-graviditet> Hämtad 16 april 2024.

⁵ Se till exempel <https://www.svt.se/sport/fotboll/caroline-jonsson-om-sara-bjork-gunnarsdottirs-fall> Hämtad 20 maj 2024; samt <https://www.spillerforeningen.dk/artikel/stine-dromte-om-born-efter-stor-sorg> Hämtad 20 maj 2024.

⁶ <https://www.haandboldspiller.dk/vigtigt-fokus-paa-barsel-i-herrehaandbold> Hämtad 16 april 2024.

⁷ <https://www.fifpro.org/en/supporting-players/conditions-of-employment/collective-bargaining-and-agreements/elin-landstrom-why-sweden-s-new-cba-is-a-much-better-deal-for-players> Hämtad 1 maj 2024.

förbund, FIFA. FIFA publicerade nya riktlinjer 2020 för graviditet och föräldraskap för parterna inom fotbollen som det svenska kollektivavtal nu följer.⁸

Kollektivavtal inom idrottsbranschen finns i några idrotter. Främst är det Unionen och Arbetsgivaralliansen som varit de avtalsslutande parterna. I damfotbollens fall har även spelarföreningen varit involverad i avtalsslutandet. Hur dessa kollektivavtal ser ut och vad de har för materiellt innehåll skiljer sig mycket åt. Dessa kollektivavtal tillsammans med användandet av tidsbegränsade anställningar, och en bransch som ofta anses vara ojämförbar skapar ett intressant utgångsläge för detta arbete.⁹

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med detta arbete är att utreda det arbetsrättsliga skyddet för professionella idrottare i lagidrott som är eller ska bli föräldrar. Arbetets är skrivet med ett svenskt perspektiv. De lagidrotter som arbetet kommer utgå från är fotboll, ishockey, handboll, basket och innebandy. Därefter kommer de problem som kan uppstå för idrottare som blir föräldrar att undersökas. Även samspelet mellan EU-rätt och svensk rätt i de aktuella områdena kommer att utredas.

För att uppfylla syftet kommer arbetet utgå från följande frågeställningar.

- Hur ser det arbetsrättsliga skyddet ut för professionella idrottare?
- Vilka kollektivavtal finns inom lagidrotter i Sverige?
- Hur ser det arbetsrättsliga skyddet samt kollektivavtalen för lagidrott ut gällande graviditet och föräldraskap för professionella idrottare?
- Vilka praktiska arbetsrättsliga problem kan uppstå för professionella idrottare som blir föräldrar?

1.3 Avgränsningar

Elitidrottare är ett brett begrepp som innefattar olika idrottare, anställningsformer och stora skillnader på ersättningsnivå. Detta resulterar också i att olika idrottare träffas av olika regler. Arbetet kommer därför omfatta professionella idrottare inom lagidrotter. Professionella idrottare är idrottare som erhåller ekonomisk kompensation för utövandet av sin idrott. Den ekonomiska kompensationen kan komma från olika källor och kan vara direkt lön från sin klubb eller sitt förbund, men pengarna kan också komma från sponsorer, prispengar eller stipendier.

⁸ FIFA (2020), Womens football: minimum labour conditions for players.

⁹ <https://centrumforidrottsforskning.se/kunskap-om-idrott/jamlika-forutsattningar/jamstallldhet> Hämtat 23 april 2024.

Arbetet kommer att fokusera på professionella idrottare inom lagidrotter. De lagidrotter som arbetet kommer utgå från är fotboll, ishockey, handboll, basket och innebandy. Denna avgränsning görs av platsskäl och för att det är vanligare att professionella idrottare inom lagidrott är anställda genom tidsbestämda kontrakt och får lön utbetald, medan professionella individuella idrottare oftare kompenseras för sitt idrottande genom sponsorer, prispengar och stipendier.

Precis som i alla andra rättsområden är Sverige inte heller i idrottsjuridiken isolerat. Många professionella idrottare flyttar mellan olika länder för att utöva sin idrott. Detta arbete kommer av utrymmesskäl inte att behandla gränsoverskridande aspekter såsom fri rörlighet för arbetstagare kombinerat med föräldraskap.

1.4 Metod och material

Arbetets inledande frågeställningar besvaras genom *rättsdogmatisk metod*. Den rättsdogmatiska metoden utreder gällande rätt genom att se till de allmänt accepterade rättskällorna, lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och doktrin.¹⁰ För att utreda hur det arbetsrättsliga skyddet ser ut gällande föräldraskap för professionella idrottare är den rättsdogmatiska metoden den mest passande. Den rättsdogmatiska metoden utgår från att rättskällorna i rättskällevärdet har en given auktoritet. Framför allt lagstiftning och prejudikat har en sådan auktoritet. Huruvida doktrin uppstår samma auktoritet har diskuterats, och å ena sidan handlar det om vem som skrivit litteraturen och å andra sidan vilken logisk tyngd uttalandet eller litteraturen uppvisar. Kleineman menar att det centrala gällande doktrinens auktoritet snarare är den inre logik som finns i analysen än vem som har skrivit den.¹¹ Den svenska nationella lagstiftningen kommer tillsammans med den primära och sekundära EU-rätten användas. Utöver detta kommer även rättspraxis från såväl svenska domstolar som EU-domstolen att användas. Svenska lagförarbeten, normbildning från EU samt doktrin i ämnet kommer att användas. Doktrinen kommer att användas för att bidra till en överblick samt för att förstå och undersöka de olika rättskällornas relationer till varandra.¹²

För att hantera de EU-rättsliga källorna i arbetet används också den *EU-rättsliga metoden* tillsammans med den *rättsdogmatiska*. Reichel beskriver den EU-rättsliga metoden som ett tillvägagångssätt för att hantera EU-rättsliga källor och det är på det sättet den kommer att användas i detta arbete.¹³ EU är uppbyggd genom två nivåer. Den övre nivån är inom EU där EU-rättsliga källor beslutas, och den nedre nivån är de 27 nationella rättssystemen som tolkar och tillämpar EU-rättsliga källor.¹⁴ Samspelet mellan EU-rätten och

¹⁰ Kleineman (2018), s. 21.

¹¹ Kleineman (2018) s. 33-34.

¹² Kleineman (2018) s. 34-35.

¹³ Reichel (2018) s. 109.

¹⁴ Reichel (2018) s.109.

den svenska nationella rätten är därför central på den nedre nivån. Stort fokus i EU-rätten har legat på EU-domstolens tolkning i rättsfallet *van Gend en Loos*¹⁵ där EU-domstolen uttalade att EU-rätten utgör en ”ny rättsordning inom folkkrätten”.¹⁶ Denna rättsordning är grundad på rättsstatsprincipen. Utöver det har det också varit centralt att EU-fördraget innehåller effektiva mekanismer för att framför allt EU-domstolar ska kunna kontrollera och genomdriva EU-rätten och på så sätt kan domstolen göra en egen tolkning av vad EU-rätt är.¹⁷

För att besvara frågeställningen gällande vilka problem som kan uppstå för professionella idrottare som blir föräldrar kommer denna uppsats också innehålla ett rättssociologiskt angreppssätt. Detta eftersom de avslutande frågeställningarna handlar mer om den faktiska tillämpningen av rätten, oavsett vad gällande rätt konstateras vara. Rättsteoretikern Tuori använder en metafor för att jämföra det juridiska perspektivet på rätten med det samhällsvetenskapliga. Han refererar till en idrottsaktivitet. I idrottsaktiviteten deltar juristen i spelet medan samhällsvetaren följer spelet utifrån.¹⁸ Hydén drar denna metafor längre och liknar juristens roll med den som upprätthåller spelets regler, som en domare. Samhällsvetarens roll är i stället att beakta spelets regler och utveckla spelet på bästa sätt och få det egna laget att utnyttja reglerna för att vara bättre än motståndarlaget, som en tränare.¹⁹ Denna beskrivning går att applicera på hur jag kommer använda ett rättssociologiskt angreppssätt i detta arbete. Verkliga exempel från kollektivavtalen eller från media kommer att användas för att tydliggöra hur gällande rätt appliceras på praktiska situationer.

Johan Lindholms bok, *Idrottsjuridik*, är viktig i den svenska idrottsjuridiken och framför allt kapitlet om arbetsrättsliga problem har varit viktigt i detta arbete. Boken skapar en överblick över den svenska idrottsjuridikens systematik. Den har framför allt använts som ingång för att hitta rätt ingång till ytterligare material, då boken skrevs för tio år sedan, och många materiella bestämmelser i både EU och svensk rätt har utvecklats sedan dess.²⁰

För arbetsrätten har Kent Källström med sin litteratur kring både kollektiv och individuell arbetsrätt varit central. Gällande frågorna om föräldraskap och frågorna kring föräldraledighet i förhållande till arbetsrätten är Jenny Julén Votinius med sin avhandling, *Föräldrar i arbete*, central.²¹ Avhandlingen innehåller två kapitel som rör de särskilda föräldraskyddsreglerna i graviditetsfasen respektive föräldraledighetsfasen. Sedan avhandlingen publicerades har

¹⁵ Mål 26/62 Van Gend en Loos, EU:C1963:1; Reichel (2018) s. 109.

¹⁶ Reichel (2018) s. 109.

¹⁷ Reichel (2018) s. 121-122.

¹⁸ Tuori (2006) hämtad från; Hydén (2018) s. 228.

¹⁹ Hydén (2006) s. 228.

²⁰ Lindholm (2014).

²¹ Julén Votinius (2007).

flera ändringar gjorts i lagstiftningen gällande föräldraskydd och föräldraleidighet. Avhandlingen har därför använts för att förstå regleringen historiskt.

1.5 Forskningsläge

Gällande arbetsrätten inom EU har Anne Davies skrivit boken *EU Labour Law* där framförallt kapitel sex behandlar arbetstagare och arbetstagarbegreppet inom EU-rätten. Inom idrottsjuridik finns också flertalet internationella författare och professorer. Bland annat Ian Blackshaw som skrivit *International Sports Law: An Introductory Guide* och flertalet andra böcker på ämnet.

Frågan om hur det arbetsrättsliga skyddet ser ut för professionella idrottare har behandlats av både Lindholm och Backman.²² Lindholm behandlar regleringen i sin bok *Idrottsjuridik* och framför allt femte kapitlet ”*Anställning och uppdrag*”. Här utreder Lindholm de flesta aspekter inom arbetsrätten för idrottare. Både anställningsformer, arbetstagarbegreppet och idrottens förmåner och förpliktelser utreds.²³ Idrottare och föräldraskap behandlas endast kort och handlar om de olika rättigheter som idrottare som arbetstagare bör ha, såsom föräldraleidighet. Lindholm konstaterar och hänvisar till Backman att vissa rättigheter finns teoretiskt för idrottare men är i praktiken svåra att utöva.²⁴ Utöver det behandlas inte graviditet och föräldraskap ytterligare av Lindholm.

Forskningsläget gällande det arbetsrättsliga skyddet för föräldrar inom elitidrotten är tunt. Anna Maria Hellborg har i ett kapitel i sin avhandling ”*Godispengar eller överdådig lyx*”: om elitidrott, ekonomi och jämställdhet” behandlat idrott och familjebildning genom att undersöka hur idrottens struktur framställs i relation till familjebildning.²⁵ Kapitlet visar att det generellt framstår som mer komplicerat för kvinnor att skaffa barn när de är aktiva, samt att de ofta har svårt att kombinera träning och tävling när de har huvudansvar för barnen. Hellborg lyfter dock inte frågan hur det arbetsrättsliga skyddet ser ut utan diskuterar endast utifrån ett idrottsvetenskapligt perspektiv.

Jenny Julén Votinius berör ämnet föräldrar i arbetslivet i sin avhandling, dock inte specifikt professionella idrottare.²⁶ Denna avhandling undersöker blivande småbarnsföräldrar och småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning i ett könskritiskt perspektiv. Julén Votinius skriver om de särskilda föräldraskyddsreglerna i graviditetsfasen samt i föräldraleidighetsfasen, och utöver det

²² Lindholm (2014) specifikt i kapitel 5, *Anställning och uppdrag*, Backman (2008) specifikt i kapitel 4, *Arbetsrätt*.

²³ Lindholm (2014) s. 142-171.

²⁴ Lindholm (2014) s. 154-155.

²⁵ Hellborg (2019).

²⁶ Julén Votinius (2007).

diskuterar hon även arbete och föräldraskap på en föränderlig arbetsmarknad.
27

Det finns framförallt två tidigare examensarbeten som tidigare undersökt ämnet om visstidsanställningar för idrottare. Det ena examensarbetet undersöker gravida idrottares skydd mot avsked.²⁸ Det andra utreder med hjälp av intervjuer hur det arbetsrättsliga skyddet för gravida och blivande föräldrar som är visstidsanställda och idrottare ser ut.²⁹ Sedan detta arbete skrevs har LAS och reglerna om visstidsanställningar reformerats. Det har även utvecklats mer sedvänja på området bland annat genom nya kollektivavtal och FIFA:s graviditetspolicy för kvinnliga elitfotbollsspelare.³⁰

1.6 Professionella idrottare i realiteten

Att vara en professionell idrottare innebär att en idrottsutövare har tillräckligt hög ersättning så att idrottandet kan ske på heltid och utan andra arbetsinkomster. Det finns flera andra aspekter kring begreppet professionell såsom nivån av specifik kunskap, en yrkesstatus eller ett uppträdande som kan anses vara professionellt.³¹ I det här arbetet syftar användandet av professionellt idrottande framför allt till den ekonomiska professionalismen och möjligheten att utföra sin idrott på heltid. Skillnaden mellan en idrottare och en elitidrottare är att en elitidrottare tävlar på högsta nationella och/eller internationella nivå. Arbetet som elitidrottare är av en speciell karaktär. Huvudidén av professionellt arbete innebär att genom olika typer av aktiviteter och uppgifter maximera prestationen för att uppnå framgång, vinster och idrottsliga resultat.³² Arbetet pågår endast under en begränsad tid till skillnad från många andra yrken. Ofta är arbetet också präglad av osäkerhet på grund av osäkra arbetsförhållanden, såsom kortvariga anställningar, hög skaderisk och krav på prestation från både arbetsgivare och omgivning.³³

Arbetsuppgifterna består till huvudsak av träningar och tävlingar. Utöver det är en professionell idrottares arbetsuppgifter också att förbereda och äta en balanserad och näringsrik kost, att undvika en ohälsosam livsstil samt användandet av dopingklassade substanser. Även vila, återhämtning och rehabilitering ingår i arbetsuppgifterna samt för många professionella idrottare innebär arbetet även mycket resor. Marknadsföring och reklam är också en del av arbetsuppgifterna.³⁴ Inom lagidrott ingår också arbetsuppgifter såsom taktiska förberedelser både individuellt och kollektivt samt möten med gruppen kring värdegrunder, samarbete och utveckling. Arbetet innebär även en

²⁷ Julén Votinius (2007) kapitel 5, 6 och 10.

²⁸ Klingener (2022).

²⁹ Montan (2018)

³⁰ FIFA (2020).

³¹ Hellborg (2019) s. 38.

³² Matuszak (2020) s. 21.

³³ Hellborg (2019) s. 38.

³⁴ Matuszak (2020) s. 24.

balans mellan en kortsiktighet och en långsiktighet. En idrottare måste arbeta för att maximera sin sportsliga prestation kortsiktigt men samtidigt arbeta långsiktigt för att kunna utföra sitt arbete över flera på varandra följande säsonger. Sådant långsiktigt arbete kan till exempel vara skadeförebyggande träning, mental träning samt fysisk träning för att över tid förbättra sin fysiska förmåga.³⁵

1.7 Disposition

Arbetets inledande kapitel beskriver arbetets syfte och de frågeställningar som arbetet ska besvara. Därefter följer ytterligare fem kapitel. Varje kapitel börjar i EU-rätten innan den svenska gällande rätten utreds. Kapitel två handlar om kollektivavtal. Där utreds kollektivavtal på EU-nivå samt historiskt i Sverige. Därefter beskrivs de kollektivavtal som är aktuella för detta arbete och som gäller idrottare inom lagidrotter i Sverige. Kapitel tre behandlar och utreder det arbetsrättsliga skyddet för professionella idrottare inom lagidrottare. Begrepp som utreds är arbetstagarbegreppet, anställningsformer och särskild visstidsanställning. Här lyfts också hur dessa frågor behandlats i kollektivavtal.

Kapitel fyra redogör för hur arbetsrättsliga skyddet ser ut vid graviditet. Detta kapitel behandlar mödraskyddsdirektivet och graviditetspenning. Avslutningsvis i detta kapitel lyfts också hur graviditet behandlas i kollektivavtal. I kapitel fem utreds det arbetsrättsliga skyddet för föräldrar. Här tas föräldradighet och föräldrapenning upp. Även hur föräldraskap behandlas i kollektivavtal tas upp. Avslutningsvis i kapitel sex hålls en avslutande diskussion med utgångspunkt i frågeställningarna kring det som lyfts i arbetet. Här lyfts också de praktiska problem som kan uppstå för idrottare som blir föräldrar. En analys av de slutsatser som framkommit avslutar arbetet.

³⁵ Matuszak (2020) s. 24.

2 Kollektivavtal

2.1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen

Den svenska arbetsrättsliga modellen har historiskt utgått från relationen mellan staten, den fackliga organiseringen samt en kollektiv reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal. Kollektivavtalen har historiskt spelat en central roll för regleringen av arbets- och anställningsvillkor i Sverige.³⁶ Det var först under 70-talet som den första generella anställningsskyddslagen stiftades. Utöver denna lag stiftades också lagar om arbetsmiljö, en ny semesterlag och medbestämmandelagen. Syftet med denna lagstiftning var att stärka arbetstagarnas ställning på arbetsplatsen genom att skapa rättigheter för enskilda arbetstagare. Staten använde också lagstiftningen för att i lag stärka positionen för de etablerade fackföreningarna genom att arbetstagarorganisationer som var kollektivavtalsbundna respekterades i både lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen samt i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.³⁷

Den arbetsrättsliga lagstiftning som infördes på 70-talet påverkade partsautonomin som tidigare rått på svenskt arbetsrättsligt område. Även utgångspunkterna för hur kollektivavtalsförhandlingar skulle genomföras förändrades. För att bevara partsautonomin gjordes därför stora delar av lagstiftningen semi-dispositiv, dvs att den är tvingande för enskilda parter men kan avtalas bort genom kollektivavtal.³⁸

Därefter blev Sverige medlem i EU 1995. Redan innan anslutningen var det oklart huruvida Sverige skulle kunna behålla sin arbetsrättsliga modell med partsautonomi när man blivit medlem i EU. Efter Sveriges inträde har den svenska arbetsrättsliga modellen blivit satt under press. Bland annat eftersom EU-kommissionen föreslagit nu antagna direktiv om lönetransparens och direktiv om minimilön vilket innebär att partsautonomin ytterligare skulle inskränkas. Detta eftersom möjligheterna att i kollektivavtal avtala om lönesättning skulle försvinna.³⁹

Under de senaste femton åren har dock en förändring i den svenska modellen och den starka partsautonomin kunnat märkas. Samarbeten mellan arbetsmarknadsparterna och regeringen har använts oftare. Bland annat när man efter finanskrisen 2008–2009 träffade en överenskommelse för ett lagstadgat stöd för korttidsarbete som stöttades av staten.⁴⁰ Denna överenskommelse träffades mellan stat, fack och arbetsgivarförening. Efter att

³⁶ Herzfeld Olsson (2021/22) s. 787; Källström, Malmberg och Öman (2022) s. 20.

³⁷ Källström, Malmberg och Öman (2022) s. 20.

³⁸ Herzfeld Olsson (2021/22) s. 789.

³⁹ Herzfeld Olsson (2021-22) s. 791-792.

⁴⁰ Lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

överenskommelsen träffats tillsatte regeringen en internutredning med utgångspunkt i överenskommelsen, som sedan ledde till den nya lagstiftningen.

41

Dessa samarbeten mellan stat, fack och arbetsgivarförening har därefter fortsatt och använts ytterligare. Bland annat gällande vissa ändringar i reglerna om stridsåtgärder under 2019. Men den största och mest omfattande ändring som genomförts på detta sätt, är reformen av LAS som genomfördes 2022.

På uppdrag av den sakpolitiska överenskommelse som gjordes i januari 2019, ”januariavtalet”, gavs möjligheten till arbetsmarknadens parter att träffa en överenskommelse om en reform av anställningsskyddslagen. I januariavtalet framgick att reformen skulle innebära att lagstiftningen erbjöd ökad flexibilitet, och om arbetsmarknadens parter kunde träffa en sådan överenskommelse ska denna överenskommelse läggas fram som förslag till lagstiftning.⁴² Här var det Svenskt Näringsliv, PTK och LO som i oktober 2020 enades om ett utkast till ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.⁴³ Detta innebär ett framflyttande av arbetsmarknadens parter positioner, eftersom de nu fick möjlighet att påverka regleringen för hela arbetsmarknaden och inte bara för de delar som styrs av kollektivavtal som det sett ut tidigare.⁴⁴

Detta tillvägagångssätt har dock mötts av kritik. Kritiken grundar sig i att det var svårt för övriga remissinstanser att kritisera avtalet som tagits fram. Detta eftersom parterna var väldigt tydliga mot både regeringen och remissinstanserna om att den uppgörelse som träffats är resultat av ett förhandlingsarbete. Detta innebär att avtalet innehåller noggranna avvägningar och kompromisser som leder till en helhet, därför är ändringar i avtalet i princip omöjliga eftersom det rubbar balansen i överenskommelsen.⁴⁵

I samband med att detta huvudavtal slöts upprättades även en huvudavtalsnämnd som har till uppdrag att avge yttranden vid oklarheter rörande uttolkningen av huvudavtalet. Nämnden består av representanter från Svenskt näringsliv, PTK och LO och syftet är att säkerställa möjligheten för parterna i huvudavtalet att lämna gemensamma uppfattningar om tvister kring avtalets innebörd.⁴⁶ Än så länge har huvudavtalsnämnden endast lämnat ett yttrande och detta yttrande rörde tolkningen av begreppet ”placering hos kundföretaget” i 12 a § uthyrningslagen.⁴⁷

⁴¹ Källström, Malmberg och Öhman (2022) s. 24.

⁴² Prop 2021/22:176 s. 77.

⁴³ Källström, Malmberg och Öhman (2022) s. 24.

⁴⁴ Herzfeld Olsson (2021-22) s. 795.

⁴⁵ Ds 2021:17 s.62-63; Herzfeld Olsson (2021-22) s. 796.

⁴⁶ <https://www.huvudavtalsnamnden.se/> Hämtat 13 april 2024.

⁴⁷ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare; <https://www.huvudavtalsnamnden.se/yttranden/> Hämtat 17 april 2024.

2.2 Allmänt om kollektivavtal

Föreningsfriheten och möjligheten för medborgare att sluta sig samman för att skydda sina intressen är en rättighet som är en nödvändig del av en demokrati. Denna rättighet skyddas på flera olika sätt, bland annat i EU-stadgans artikel 12, enligt artikel 11 i EKMR samt i den svenska regeringsformens 2 kap 5 §. Hur regleringen kring kollektivavtalet ser ut i de olika EU-medlemsstaterna är olika. Reglerna hur de blir till, hur länge och för vilka de gäller och hur arbetstagares fredsplikt ser ut skiljer sig mellan medlemsstaterna.

Ett kollektivavtal är en särskild avtalstyp som bara kan slutas av vissa parter och som har en viss form och ett visst innehåll enligt 23 § MBL.⁴⁸ Syftet med ett kollektivavtal är delvis att skydda arbetstagare mot anställningsvillkor som är sämre än kollektivavtalet, samt att skapa arbetsfred under avtalsperioden. Kollektivavtalet innebär också att det är möjligt att reglera förhållandena för många arbetsgivare och arbetstagare på samma gång och utan att göra individuella omförhandlingar.⁴⁹

Ett kollektivavtal binder inte bara de avtalsslutande parterna utan enligt 26 § MBL blir även medlemmarna i dessa parter bundna av kollektivavtalet genom så kallad medlemsbundenhet. Även medlemmar som inträder i organisationen efter att avtalet slutits blir bunden av kollektivavtalet, om denne medlem inte redan är bunden av ett annat kollektivavtal. För medlemmar som utträder ur en organisation, upphör inte kollektivavtalet att vara gällande enligt 26 § 2 st MBL. Detta för att hindra att medlemmar i organisationerna ska kunna träda ur organisationen och på så sätt undkomma fredsplikten. En utgående medlem blir istället fri från kollektivavtalet när avtalet slutar gälla för hela organisationen.⁵⁰

Kollektivavtalet är dock endast bindande inom sitt tillämpningsområde, vilket gör att varje avtal kräver avtalstolkning för att fastslå vilka personer och vilka arbetsuppgifter som faller under kollektivavtalets tillämpningsområde.⁵¹ Arbetsdomstolens praxis har tagit fram tolkningar som belyser gränserna för kollektivavtals tillämpningsområden. Till exempel är kollektivavtal tillämpligt bara på arbete som utförs av en arbetstagare, och omfattar inte uppdragstagare eller inhyrd arbetskraft.⁵² Inom den privata sektorn finns också ofta olika kollektivavtal för tjänstemän och arbetare. Denna gränsdragning för vilka som är att betrakta som tjänstemän respektive arbetare kan många gånger vara svår eftersom arbetsuppgifter i praktiken kan förändras eller förnyas oftare än ett kollektivavtal förnyas. Ett kollektivavtals sakliga

⁴⁸ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁴⁹ Källström, Malmberg och Öman (2022) s.85–86, 88-89.

⁵⁰ Källström och Malmberg (2022) s. 196-197

⁵¹ Källström och Malmberg (2022) s. 192–194.

⁵² Se AD 2013 nr.92 om en lastbilschaufför anses vara arbetstagare hos åkeriet eller inte när lastbilschauffören varit anställd via ett annat företag genom ett serviceavtal.; AD 2012 nr 59 om en person under tiden för sin praktik varit att betrakta som arbetstagare; Källström, Malmberg (2022) s. 193–194.

tillämpningsområde bestäms av 29/29 principen som utvecklades av arbetsdomstolen i AD 1929 nr.29. 29/29 principen innebär att tillämpningen för ett kollektivavtal gäller för allt det arbete som står i naturligt samband med den centrala verksamheten avtalet först och främst syftar på. Det som avgör naturligt samband är hur arbetsuppgifterna, efter en praktisk bedömning står i naturligt samband med den centrala verksamhet som kollektivavtalet först och främst syftar på.⁵³ Om och när det uppstår tveksamheter och oklarheter ska arbetstagaren hänföras helt till ett utav kollektivavtalen, det som arbetsuppgifterna huvudsakligen faller under.⁵⁴

För de arbetstagare som är utanförstående, dvs de arbetstagare som inte är anslutna till en arbetstagarorganisation men arbetar hos en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal. Både arbetstagare som inte är medlem i någon arbetstagarorganisation och arbetstagare som är medlem i en annan organisation än den som slutit arbetsplatsens kollektivavtal anses vara utanförstående. I dessa fall har ofta kollektivavtalet en utfyllande verkan enligt praxis⁵⁵, dvs att anställningsavtalet fylls ut med innehåll från det vid tidpunkten gällande kollektivavtalet. Ofta avtalas också i det personliga anställningsavtalet att kollektivavtalets normer ska tillämpas. Kollektivavtal kan dock innehålla så kallade exklusivbestämmelser som innebär att det framgår i avtalet att det endast ska tillämpas på medlemmar i den avtalsslutande fackföreningen.⁵⁶

2.3 Idrottens kollektivavtal

Eftersom den svenska arbetsrättsliga regleringen för det mesta är semidispositiv har kollektivavtalen en viktig roll. Inom svensk idrott förekommer idag kollektivavtal inom vissa idrotter men det är långt ifrån alla. Nedan kommer en genomgång göras av kollektivavtal och parter i idrottens kollektivavtal. Dessa kollektivavtal kommer sedan att återkopplas till igen genom arbetet, där det är relevant.

Unionen är en stor fackförening för arbetstagare och tjänstemän i det privata arbetslivet. Unionen har varit part i de kollektivavtal som rör lagidrott. När det nya kollektivavtalet för elitfotboll dam skulle förhandlas uppstod en konflikt gällande vilken arbetstagarförening som skulle representera spelarna. Arbetsgivaralliansen som representerade klubbarna och deras organisation elitfotboll dam ville endast förhandla för nytt avtal med Unionen som representant för spelarna. Spelarna själva däremot ville att Spelarföreningen, deras egna fackförbund skulle representera dem i förhandlingarna. Avslutningsvis

⁵³ Källström och Malmberg (2022) s. 195

⁵⁴ Se AD 2022 nr 23 om ett företag som säljer hemlarm, som tecknat kollektivavtal för elektriker, då gäller inte kollektivavtalets tillämpningsområde för den grupp med anställda som vid kundbesök installerar och säljer larm.

⁵⁵ Se AD 2014 nr 31 om ett konditori som inte tillämpade kollektivavtalet på en utanförstående arbetstagare, där arbetsdomstolen ansåg det vara felaktigt; och AD 1991 nr 49 om ett företag som inte tillämpat kollektivavtalsbestämmelser om lön på tre utanförstående arbetstagare.

⁵⁶ Källström och Malmberg (2022) s. 203-204

enades parterna och avtalet förhandlades genom samarbete mellan alla tre aktörer Arbetsgivaralliansen, Unionen och Spelarförbundet. ⁵⁷

Fotbollen har separata kollektivavtal för elitfotboll dam och elitfotboll herr. Herrarnas nuvarande kollektivavtal är tecknat mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen.⁵⁸ Elitfotboll herr har haft kollektivavtal sedan 2001. Elitfotboll dam har reglerats av kollektivavtal sedan 2008.⁵⁹ Det nuvarande kollektivavtalet för elitfotboll dam slöts mellan Arbetsgivaralliansen, Unionen och Spelarförbundet SFS. Detta avtal slöts efter en lång tids oenigheter kring vilka som skulle representera spelarna i avtalsförhandlingarna.⁶⁰ Avtalstiden för elitfotboll dam avtal är tre år från och med förste november 2023.⁶¹

I ishockeyn har det funnits kollektivavtal för män sedan 1999 och för kvinnor sedan 2020.⁶² Dessa kollektivavtal är båda slutna mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen.⁶³ Utöver dessa finns det även ett kollektivavtal inom ishockey för spelare som spelar i den manliga hockeyallsvenskan, den näst högsta serien manliga ishockeyserien.⁶⁴

Handbollen är ansluten till kollektivavtal genom ett lagidrottsavtal hos Unionen. Till detta avtal finns också ett särskilt supplement som gäller specifikt för spelare i den högsta dam- och herrligan i Sverige. ⁶⁵ Detta lagidrottsavtal stadgar följande 1 § gällande avtalets omfattning:

”Avtalet gäller alla arbetsgivare och anställda idrottsutövare i klubbar/-föreningar oavsett juridisk organisationsform som är anslutna till Arbetsgivaralliansen Idrottsutskott för lagidrottsutövare.”

Det framgår inte ytterligare vilka idrotter eller arbetsgivare som är anslutna till detta generella kollektivavtal för idrottsutövare inom lagidrotter. Däremot framgår det under rubriken 3230 Förhandlingsprotokoll § 5 om rutiner vid inkoppling av lagidrott att för att avtalet ska börja tillämpas på en hel lagidrott ska parterna träffas för att undersöka hur avtalet ska tillämpas på den specifika

⁵⁷ <https://www.svt.se/sport/fotboll/konflikten-i-damallsvenskan-lost-kollektivavtal-pa-plats--fl6jcl> Hämtat 20 mars 2024.

⁵⁸ Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Fotbollsspelare inom Svensk elitfotboll*.

⁵⁹ <https://spelarforeningen.com/> Hämtat 20 mars 2024.

⁶⁰ <https://www.svt.se/sport/fotboll/konflikten-i-damallsvenskan-lost-kollektivavtal-pa-plats--fl6jcl>

⁶¹ Arbetsgivaralliansen, Unionen, Spelarförbundet, *Collective Agreement for Football Players in Women's Elite Football*.

⁶² <https://www.unionen.se/pressmeddelande/3275168>, <https://www.unionen.se/fortroendevald/vi-tecknade-kollektivavtal-at-hockeydamerna> Hämtat 20 mars 2024.

⁶³ Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Hockeyspelare i Svenska hockeyligan*, Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Ishockeyspelare i svenska Damhockeyligan (SDHL)*.

⁶⁴ Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Hockeyspelare i Hockeyallsvenskan*.

⁶⁵ Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Idrottsutövare inom lagidrotter*, Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Supplement till Lagidrottsavtalet för Handboll – Elit*.

idrotten. Där står också att i första hand ska parterna verka för att en hel liga ska ansluta sig till avtalet. I andra hand kan parterna också komma överens om att tillämpa avtalet på en enskild förening.⁶⁶

Basket och innebandy är två stora lagidrotter i Sverige som står utan kollektivavtal på både dam och herrsidan.

Ytterligare en intressant aspekt rörande elitfotbollen dams kollektivavtal är den roll som FIFA, fotbollens internationella förbund, haft för utformandet av kollektivavtalet. FIFA som inte är en part på den svenska arbetsmarknaden har ändå haft stort inflytande och påverkan på utformandet av det svenska kollektivavtalet. Det riktlinjer som FIFA publicerat kring graviditet och föräldraskap 2020, och som gäller för alla fotbollsklubbar under FIFA:s kontroll, återfinns i det svenska kollektivavtalet.⁶⁷ Utöver FIFA:s riktlinjer innehåller avtalet även anpassningar till svensk rätt gällande mammaledighet, träningsprogram och omvårdnad av barn.⁶⁸ Exempel gällande det kommer tas upp senare i arbetet.

⁶⁶ Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Idrottsutövare inom lagidrotter*.

⁶⁷ FIFA (2020), Arbetsgivaralliansen, Unionen, Spelarförbundet, *Collective Agreement for Football Players in Women's Elite Football*.

⁶⁸ <https://fifpro.org/en/supporting-players/conditions-of-employment/collective-bargaining-and-agreements/elin-landstrom-why-sweden-s-new-cba-is-a-much-better-deal-for-players> Hämtad 20 februari 2024.

3 Arbetstagarbegrepp och tidsbegränsad anställning

3.1 Arbetstagarbegreppet i EU-rätt

EU-stadgan antogs utan att vara rättsligt bindande men har sedan dess integrerats i primärrätten och har nu uppnått samma rättsliga värde som fördragen. Enligt artikel 51 i EU-stadgan är den bindande för både EU:s institutioner och för medlemsstaterna när de tillämpar EU-rätten.⁶⁹ EU-stadgan innehåller flera rättigheter som är relevanta för arbetsrätten och den nationella arbetsrättsliga regleringen. Bland annat innehåller den rättigheter såsom mötes och föreningsfrihet i artikel tolv, artikel femton om fritt yrkesval och rätt att arbeta, artikel tjugotre om jämställdhet mellan kvinnor och män, artikel tjugosju om arbetstagares rätt till information och artikel tjugooåta om förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder.⁷⁰

Begreppet arbetstagare inom EU definieras i artikel 45 FEUF om rätten till fri rörlighet för arbetare och under artikel 157 som rör lika lön för kvinnor och män för lika arbete. I andra sammanhang är det upp till medlemsstaterna att själva tolka och definiera arbetstagarbegreppet.⁷¹ Det EU-gemensamma arbetstagarbegreppet är enligt EU-domstolen ett begrepp som ska tolkas entydigt inom EU. EU-domstolen slog i *Levin*-målet⁷² fast att begreppet har en vidsträckt tolkning och omfattar anställningar som är faktiska och reella, oberoende av om intäkten uppgår till existensminimum eller inte.⁷³ De tre villkor som ska vara uppfyllda för att någon ska anses vara arbetstagare har EU-domstolen tagit fram i *Lawrie-Blum* målet⁷⁴ är att arbete ska utföras åt eller för någon annan, arbetet ska utföras under arbetsledning och arbetet ska ske mot vederlag.⁷⁵

EU-domstolen har i *Lehtonen* målet⁷⁶ prövat om en professionell basketspelare uppfyllde kraven för fri rörlighet enligt artikel 45 FEUF. Eftersom domstolen ansåg att Lehtonen var en arbetstagare ansågs han också utöva ekonomisk verksamhet. Detta innebar att han också åtnjöt rätten till fri rörlighet enligt artikel 45 FEUF. I andra sammanhang än i artikel 45 FEUF och artikel 157 FEUF är det upp till medlemsstaterna att definiera vilka som ingår i arbetstagarbegreppet. EU-domstolen har dock kritiserat medlemsstater för att

⁶⁹ EU-stadgan och Källström och Malmberg (2022) s.67.

⁷⁰ EU-stadgan.

⁷¹ Davies (2012) s. 173-174.

⁷² Mål 53/81 Levin mot Secretary of State for Justice REG 1982 1035.

⁷³, Davies (2012) s. 174; Nyström (2021) s.144-145.

⁷⁴ Mål 66/85 REG 1986 2121.

⁷⁵ Nyström (2021) s. 145.

⁷⁶ Mål C176/96 Jyri Lehtonen och Castors Canada Dry Namur- Braine ASBL mot Fédération Royale belge des sociétés de basket-ball ASBL REG 2000 I-2681.

ha använt sig av ett för smalt arbetstagarbegrepp och på så sätt inte genomfört direktivet på rätt sätt.⁷⁷

Arbetsmarknaden har de senaste åren utvecklats med ett antal nya former för utförande av arbete, ny teknik och en ökad efterfrågan på flexibilitet på arbetsmarknaden. Detta har gjort att EU-domstolen i senare praxis använt ett mera enhetligt och allmänt arbetstagarbegrepp.⁷⁸ Detta begrepp härstammar från det arbetstagarbegrepp som tidigare använts när det gäller fri rörlighet för arbetstagare inom EU. Kriterierna i detta vidare arbetstagarbegrepp är att arbetstagaren utför en reell och genuin aktivitet, att aktiviteten görs under någon annans arbetsledning, att det sker under en viss tidsperiod och att det görs i utbyte mot ersättning.⁷⁹

3.2 Arbetstagarbegreppet i svensk rätt

Inom den svenska arbetsrätten är lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS, central. För att reglerna i LAS ska aktualiseras krävs det att det rör sig om ett förhållande för en arbetstagare i allmän eller enskild tjänst enligt 1 § 1 p LAS. Bedömningen om huruvida det rör sig om arbetstagare respektive uppdragstagare ska ske genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Denna helhetsbedömning för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utformades av HD i rättsfallet NJA 1949 s. 768.⁸⁰ Rättsfallet i sig rörde rätt till semester, men domstolen gjorde också ett uttalande kring hur arbetstagarbegreppet ska tolkas. Denna bedömning är fortfarande aktuell.

Bedömningen bör se till arbetsförhållandets varaktighet, hur mycket av arbetet som utförs under huvudmannens ledning och kontroll, utövarens möjlighet att utföra motsvarande arbete för andra och hur ersättningen beräknas och betalas. Någon kan också anses vara en arbetstagare utan att ett anställningsavtal har uppkommit, genom ett så kallat konkludent anställningsavtal. Det innebär att båda parterna handlar som om att ett bindande avtal hade funnits.⁸¹

⁷⁷ Davies (2012) s. 176.

⁷⁸ Se till exempel C-256/01 Allonby, C-316/13 Fenoll och C-149/10 Zoi Chatzi

⁷⁹ Nyström (2021) s. 413-415

⁸⁰ Källström och Malmberg (2022) s. 26-27.

⁸¹ Se till exempel följande rättsfall gällande arbetstagarbegreppet; AD 1981 nr 172; Huruvida två artister i en operettturné var arbetstagare till kommunen eller inte. Arbetsdomstolen ansåg att de var arbetstagare enligt en helhetsbedömning.; AD 1987 nr 21 Författare som publicerats i tidning regelbundet under många år, inte att anse som arbetstagare pga ingen arbetsledning; AD 1989 nr. 66 Arbete i taxirörelse, är det att anse som en arbetstvist? Ingen av parterna hävdar att anställningsförhållande förelegat, vilket styrker att anställningsförhållande inte har förelegat och därför rör det sig inte om någon arbetstvist; AD 2005 nr.16 Innehållsproducent för ett TV-program, uppdragstagare eller arbetstagare? Arbetsdomstolen anser att arbetstagarförhållande föreligger eftersom personligt arbetsåtagande, arbetsledning och kringarrangemang funnits. Detta innebär ett konkludent anställningsavtal; AD 2013 nr 32 Frågan om huruvida en musiker som tidigare varit anställd men som därefter använts genom sitt aktiebolag är att betrakta som arbetstagare. Efter en helhetsbedömning så bör inte musikern ses som arbetstagare. Främst på grund av avsaknad av arbetsledning och att juridisk person inte kan betraktas som arbetstagare.; Lindholm (2014) s. 146.

De kriterier som bedömningen utgår från ska också ses som just kriterier och inte rekvisit. Det handlar snarare om kännetecken som är typiska för om det rör sig om ett anställningsförhållande eller ett uppdragsförhållande.⁸²

Ända sedan 1985 och Benny Westblom domen⁸³ har det stått klart att idrottsutövare i princip kan utgöra arbetstagare enligt svensk rätt.⁸⁴ I Benny Westblom domen beslutade regeringsrätten⁸⁵ att idrottsföreningen skulle betala sociala avgifter för sin utövare. Detta innebär att idrottsutövare alltså kunde betraktas som arbetstagare. Denna syn delar även arbetsdomstolen i AD 1989 nr 10, trots att omständigheterna i det aktuella rättsfallet inte innebar att ett anställningsförhållande förelåg.

Om alla krav är uppfyllda och ett avtal är ingånget där någon åtar sig att utföra arbete för någon annans räkning mot ersättning, innebär det dock inte per automatik att det rör sig om en arbetstagare. Ett sådant arbete kan också utföras av en uppdragstagare såväl som en arbetstagare. Skillnaden mellan uppdragstagare och arbetstagare utgår bland annat från hur självständigt arbetet som utförs är. Om arbetet till största del styrs och kontrolleras av en huvudman bör utföraren ses som arbetstagare.⁸⁶ För uppdragstagare är det också utmärkande om avtalet rör sig om ett visst arbete eller ett visst resultat som ska uppnås. En ytterligare skillnad på anställningsavtal och uppdragsavtal är huruvida den anställde genom anställningen står till förfogande för arbetsuppgifter som uppkommer efter hand.⁸⁷

Denna helhetsbedömning innebär ofta en skillnad för lagidrottare och individuella idrottare. Där en lagidrottare normalt står under föreningens ledning, får en fast ersättning och inte får utföra liknande sysslor för andra föreningar, ser situationen ofta annorlunda ut för individuella idrottare. Individuella idrottare är precis som lagidrottare ofta bundna till en förening och kan inte heller bedriva liknande sysslor för en annan förening. Däremot har de ofta ett större inflytande och kontroll över tid, plats och utövandet av sin idrottsliga verksamhet. Hur ersättningen ser ut är också mer varierande, och kan innebära prispengar, kostnadsersättningar och inte alltid en fast ersättning från föreningen.

I RÅ 2001 ref.50 prövade regeringsrätten huruvida en hockeyklubb var att betrakta som arbetsgivare eller ej och om de var skyldiga att betala arbetsgivaravgifter för spelarna eller inte. Här såg anställningslösningen lite annorlunda ut än traditionellt. Det rörde sig om tre spelare som hockeyklubben hyrt av ett externt utländskt företag, Här gjorde rätten en sammantagen bedömning och lade vikt vid att det var hockeyklubben som burit det

⁸² Källström och Malmberg (2022) s. 26-27.

⁸³ RÅ 1985 1:39.

⁸⁴ Lindholm (2014) s. 146.

⁸⁵ Numera Högsta förvaltningsdomstolen.

⁸⁶ Lindholm (2014) s. 146.

⁸⁷ Källström och Malmberg (2022) s. 23-24.

ekonomiska och sociala ansvaret för spelarna genom hela processen, att hockeyklubben också bär risken för försämringar och sjukdomar samt att det var hockeyklubben som fick del av det omedelbara resultatet av utövarnas prestation.⁸⁸ Detta innebar att hockeyklubben ansågs vara arbetsgivare i rättslig mening och därför var skyldig att betala arbetsgivaravgifter för spelarna.

Som tidigare nämnts fokuserar detta arbete på professionella idrottare i lagidrotter. En helhetsbedömning måste såklart göras i varje fall, men utefter en generell bedömning bör lagidrottare som ingått avtal för att utföra ett arbete för någon annans räkning mot ersättning betraktas som arbetstagare i en arbetsrättslig mening.⁸⁹ Detta innebär att LAS är tillämplig på arbetstagare och deras anställningsförhållanden.

3.3 Anställningsform

Utöver EU-stadgan finns flera direktiv från EU som berör arbetsrätten. Dessa direktiv är inte rättsligt bindande i sig, men de fungerar som direktiv för hur och vad medlemsstaternas lagstiftning på området ska innehålla.⁹⁰ Ett av dessa direktiv är visstidsdirektivet.⁹¹ Arbetstagare som är anställda på deltid eller saknar fast anställning har ofta sämre anställningsvillkor än fast anställd personal. För att undvika en sådan diskriminering och för att inte en arbetsgivare ska utnyttja möjligheterna till tidsbegränsade anställningar för att minska sina kostnader har bland annat visstidsdirektivet antagits för att förbjuda diskriminerande anställningsvillkor.⁹²

Visstidsdirektivet antogs för att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och skapa en yttre ram för att förhindra att visstidsanställningar missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra.⁹³ Direktivet innebär att medlemsstaterna ska besluta om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, att det ska finnas en övre samlad tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar samt att det ska finnas ett tak för hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.⁹⁴

Visstidsdirektivet har införts i svensk rätt genom lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Sverige fick 2012 kritik ifrån EU-kommissionen för att LAS inte uppfyllde visstidsdirektivet och begränsade möjligheten att använda på varandra följande visstidsanställningar tillräckligt. Detta stred mot klausul 5 i visstidsdirektivet. Därför antogs 2016 en lagändring som

⁸⁸ RÅ 2001 ref. 50.

⁸⁹ Lindholm (2014).

⁹⁰ Källström och Malmberg (2022) s. 67.

⁹¹ Visstidsdirektiv 1999/70/EG.

⁹² Källström och Malmberg (2022) s. 111.

⁹³ Rådets direktiv 1999/70/EG klausul 1 och klausul 4.

⁹⁴ Rådets direktiv 1999/70/EG klausul 5.

förstärkte skyddet för visstidsanställda.⁹⁵ När en arbetstagare träffas av LAS finns där en del bestämmelser om anställningsformer. Huvudregeln är att anställningsavtal gäller tills vidare genom en tillsvidareanställning. Det finns dock undantag till huvudregeln, och dessa undantag gäller i fall som anges i 4 § LAS. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas vid fyra olika situationer enligt 5 § LAS. Enligt 36 § LAS så ska ett avtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § LAS, förklaras gälla tills vidare, på yrkande av arbetstagaren. I ett sådant fall ska beslut tas av domstol att anställningen består fram tills tvisten avgjorts. Under tiden har arbetstagaren rätt till lön och andra förmåner.⁹⁶

Första undantaget är särskild visstidsanställning vilket får användas av en arbetsgivare utan några särskilda skäl för tidsbegränsningen.⁹⁷ Det som tidigare hette allmän visstidsanställning har ändrats och ersatts av särskild visstidsanställning.⁹⁸ Den andra situationen är vikariat, som innebär att anställningen består så länge tjänstens ordinarie innehavare är ledig eller till dess att tjänsten blir besatt med en ordinarie arbetstagare.⁹⁹ Den tredje situationen som tillåter tidsbegränsad anställning är säsongarbete. Säsongarbete är sådant arbete som inte kan bedrivas mer än under en viss del av året och som är beroende av naturens växlingar eller andra liknande orsaker.¹⁰⁰ Den fjärde situationen för tidsbegränsad anställning är möjligheten för en arbetsgivare att enligt 6 § LAS träffa en så kallad provanställning där provtiden är max sex månader.

Det skulle kunna argumenteras för att i vissa idrotter där säsongen inte spelas hela året rör det sig om säsongarbete att vara en professionell idrottare. Men arbetet som professionell idrottare är atypiskt och innebär en variation av arbetsuppgifter som alla ska bidra till att optimera prestationen hos idrottaren. Dessa arbetsuppgifter är bland annat att förbereda passande måltider och hålla rätt diet, undvika en ohälsosam livsstil, ta ansvar för återhämtning och vila. Samt att undvika aktiviteter som inte har samröre med idrottsyrket, såsom vadslagning på matcher eller att använda droger som kan innebära doping.¹⁰¹

⁹⁵ Prop.2015/16:62, Källström och Malmberg (2022) s. 124.

⁹⁶ Se till exempel AD 2004 nr 73 när fråga om kollektivavtal för tidsbegränsad anställning varit giltigt, och om det funnits stöd för sådan tidsbegränsning av anställningarna som skett; samt AD 2023 nr 33 när ett kollektivavtal för personlig assistans innehåller bestämmelser om tidsbegränsade anställningar, som arbetstagarorganisationen inte ansåg överensstämmande med svensk lag och EU-rätt. Arbetstagarorganisationens talan avslogs och arbetsdomstolen ansåg inte att kollektivavtalet innebär sådan otillbörlig urholkning av de lagstadgade rättigheterna för arbetstagararen.

⁹⁷ Dalekant, Weihe Lag (1982:80) om anställningsskydd 5 § 1p Karnov (JUNO) (besökt 2024-03-28).

⁹⁸ SFS 2022:835 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, samt Prop 2021/22: 176 s. 1.

⁹⁹ Dalekant, Weihe Lag (1982:80) om anställningsskydd 5 § 2 p Karnov (JUNO) (besökt 2024-03-28).

¹⁰⁰ Dalekant, Weihe Lag (1982:80) om anställningsskydd 5 § 3 p Karnov (JUNO) (besökt 2024-03-28).

¹⁰¹ Matuszak (2020) s. 21.

Dessa arbetsuppgifter är inte bara kopplade till säsongens gång, utan utförs året om.

Dessa tidsbegränsade anställningar som innehas av idrottare faller heller inte under kriterierna för vikariat eller provanställningar. Visstidsanställningar anses vara den enda möjliga anställningsformen för professionella idrottare inom lagidrotter och tidsbegränsade anställningar är normen.¹⁰²

3.3.1 Särskild visstidsanställning

Särskild visstidsanställning har ersatt allmän visstidsanställning för att regeringen ansåg att anställningsskyddet för arbetstagare med visstidsanställning behövde stärkas.¹⁰³ Skyddet stärks genom att en särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning snabbare än vad allmän visstidsanställning gjorde. Enligt 5a § LAS övergår en särskild visstidsanställning som huvudregel till tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en fem års period. För allmän visstidsanställning gällde samma men efter en sammanlagd anställningstid på två år under en fem års period. Ändringen från allmän till särskild visstidsanställning motiverades med att den erbjuder en starkare anställningstrygghet för arbetstagaren.¹⁰⁴

Reglerna om särskild visstidsanställning fortsätter att vara dispositiva och kan avtalas bort genom kollektivavtal. Detta för att det är viktigt att parterna fortsatt ska kunna anpassa bestämmelserna utifrån branschspecifika förutsättningar.¹⁰⁵ Det är också möjligt för parterna att genom kollektivavtal avtala bort övergången från en särskild visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Då avtalas i stället i kollektivavtal hur lång tid ett tidsbegränsat avtal som längst kan ingås utan att övergå i en tillsvidareanställning.¹⁰⁶

I båda kollektivavtalen för dam- och herrfotboll finns en bestämmelse som gäller att en fotbollsspelare över 18 år får anställas på en tidsbegränsad anställning som är maximalt 5 år, och för spelare under 18 år, maximalt 3 år.¹⁰⁷

I kollektivavtalet för elithockey herr står följande gällande anställning:

”Denna paragraf ersätter Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) rörande anställningsformer och tillhörande ordningsregler.

Mom 1. Anställningsform

¹⁰² Öhman (2002) s. 340; Lindholm (2014) s. 148-149.

¹⁰³ Prop 2021/22:176 s. 135–136.

¹⁰⁴ Prop 2021/22: 176 s. 137–138.

¹⁰⁵ 2b § Lag (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁰⁶ Lindholm (2014) s. 149.

¹⁰⁷ Arbetsgivaralliansen, Unionen, Spelarförbundet, *Collective agreement for Football Players in Women's Elite Football*; Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Fotbollsspelare inom Svensk Elitfotboll*

Anställning som ishockeyspelare är tidsbegränsad och gäller normalt för ett eller två år i taget. Avtal om längre eller kortare tid kan träffas mellan arbetsgivaren och spelaren.

Spelaren har inte företrädesrätt till återanställning.”

Det finns alltså ingen fast tidsbegränsning utan stadgar bara att anställning som ishockeyspelare är tidsbegränsad och normalt gäller för ett eller två år i taget. Avtal som gäller både längre och kortare tid kan träffas mellan parterna.¹⁰⁸ Eftersom reglerna är dispositiva bör inte ändringen från allmän till särskild visstidsanställning innebära någon förändring för de professionella idrottare som verkar i en idrott där det finns ett kollektivavtal som reglerar frågan om tidsbegränsad anställning. Däremot bör det innebära skillnad att tiden förkortats för en tillsvidareanställning för de idrotter där kollektivavtal saknas.

3.4 Diskrimineringskydd för deltid arbetande och arbetstagare med visstidsanställningar

Visstidsdirektivet samt deltid direktivet ifrån EU erbjuder skydd för dessa deltid arbetande och arbetstagare med visstidsanställningar.¹⁰⁹ Dessa direktiv har implementerats i svensk rätt genom lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad ställning. Diskrimineringsförbudet i denna lag innebär att en arbetsgivare inte får missgynnas i jämförelser med en arbetstagare som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning. Vissa missgynnanden är dock tillåtna om de är berättigade av sakliga skäl på grund av anställningen.¹¹⁰

Arbetstagare och andra som likställs med arbetstagare skyddas mot diskriminering genom Diskrimineringslagen (2008:567). Framför allt lagens andra kapitel rör diskrimineringsförbud i arbetslivet. Lagen förbjuder diskriminering på sju olika grunder, dessa är: kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och religion. Dessa diskrimineringsregler gäller för både direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Utöver diskrimineringslagen finns ytterligare skydd mot diskriminering för särskilt utsatta grupper i kompletterande lagstiftning. En av dessa grupper är deltid arbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Denna grupp har ofta visat sig ha sämre anställningsvillkor än arbetstagare med tillsvidareanställningar.

¹⁰⁸ Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Hockeyspelare i Svenska hockeyligan*.

¹⁰⁹ Visstidsdirektiv 99/70EG.

¹¹⁰ Källström och Malmberg (2022) s. 110-11.

4 Graviditet

4.1 Graviditet i EU

Regler som påverkar de praktiska möjligheterna att förena ett kommande föräldraskap med arbetsliv och förvärvsarbete finns i första hand i det EU-rättsliga mödraskyddsdirektiv.¹¹¹ Mödraskyddsdirektivet är ett särdirektiv till arbetsmiljödirektivet och innehåller minimibestämmelser för åtgärder som ska införas för att främja säkerhet och hälsa på arbetsplatser. Mödraskyddsdirektivet gäller för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.¹¹² Direktivet behandlar några direkta arbetslivsrisker, dessa är framför allt fysiska, kemiska och biologiska ämnen samt processer som anses farliga för den gravida och fostret. Även nattarbete anses vara en arbetsmiljörisk för den gravida kvinnan och fostret.¹¹³ För att skydda arbetstagaren ska arbetsgivaren undersöka möjligheterna till ändrade arbetsförhållanden, omplacering eller genom beviljad ledighet så länge som det är nödvändigt för att skydda säkerhet och hälsa.¹¹⁴ Värt att notera att fysiskt arbete såsom kontaktdrott inte nämns eller diskuteras i direktivet.

Utöver riskerna för den gravida kvinnan och fostret innehåller mödraskyddsdirektivet också minimikrav på en sammanhängande period av mammaledighet under tiden före och efter förlossningen. Denna period ska enligt direktivet vara minst 14 veckor, varav två veckor är obligatoriska under tiden före eller efter förlossning.¹¹⁵ Direktivet innehåller också krav på rättigheter för en arbetstagare som träffas av direktivet, så att denne ska få åtnjuta de rättigheter som följer av anställningsavtalet trots mammaledighet. Arbetstagarna skyddas genom förbud mot uppsägning om det inte sker i undantagsfall av skäl som inte beror på arbetstagarens tillstånd.¹¹⁶ Arbetstagaren skyddas också för att kunna åtnjuta de rättigheter som följer av anställningsavtalet, såsom bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning.¹¹⁷

Mödraskyddsdirektivet är införlivat i svensk rätt genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 1994:32. Tillsammans med arbetsmiljölagen skyddas gravida och ammande arbetstagare från kända eller misstänka riskfaktorer i arbetsmiljön.¹¹⁸

¹¹¹ 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).

¹¹² Direktiv 92/85/EEG artikel 1; Julén Votinius (2007) s. 170-171.

¹¹³ Julén Votinius (2007) s. 171-172.

¹¹⁴ Direktiv 92/85/EEG artikel 5.

¹¹⁵ Mödraskyddsdirektivet 92/85/EEG artikel 8.

¹¹⁶ Mödraskyddsdirektivet 92/85/EEG artikel 10.

¹¹⁷ Mödraskyddsdirektivet 92/85/EEG artikel 11.

¹¹⁸ AFS 1994:32, Gravida och ammande arbetstagare; Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Om ett arbete medför särskild risk för vissa grupper av arbetstagare kan en kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen har fött barn eller som ammar, ha rätt att bli omplacerad till ett annat arbete.¹¹⁹ Denna omplaceringsrätt gäller också kvinnliga arbetstagare som väntar barn och som därför inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter. Omplaceringsrätten gäller från och med 60 dagar före beräknad födsel och innebär att arbetstagaren har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.¹²⁰ Om omplacering inte är möjlig har arbetstagaren rätt till så kallad graviditetspenning, som tidigare hette havandeskapspenning.¹²¹ Graviditetspenning betalas också ut till en försäkrad som är gravid där graviditeten gör att arbetsförmågan är nedsatt.

Rättspraxis saknas för huruvida en elitidrottarens arbete ska betraktas som fysiskt påfrestande arbetsuppgifter eller inte. Även medicinska råd skiljer sig åt, men i ”Rekommendationer om fysisk aktivitet vid graviditet” skrivet av FYSS¹²², rekommenderas att kontaktsporter bör undvikas från 4–6 månaden av en graviditet.¹²³

4.2 Diskrimineringskydd vid graviditet

Inom EU har regler för likabehandling av kvinnor och män funnits i olika former sedan 1970-talet.¹²⁴ Unionen ska i all sin verksamhet syfta till att undanröja brister i jämställdhet mellan kvinnor och män.¹²⁵ Europaparlamentet och rådet har också möjlighet att anta direktiv eller andra åtgärder gällande jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och för lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.¹²⁶ Utöver detta innehåller även EU-stadgan en artikel om icke-diskriminering, som förbjuder all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung.¹²⁷

2006 antogs likabehandlingsdirektivet som har till syfte att möjliggöra att principen om likabehandling mellan kvinnor och män i arbetslivet genomförs.¹²⁸ Direktivet gäller både direkt och indirekt diskriminering enligt artikel 4. Diskriminering enligt direktivet innebär trakasserier och sexuella trakasserier, samt annan mindre förmånlig behandling på grund av att en person

¹¹⁹ 18 § Föräldraledighetslag (1995:584), för att rätt till omplacering ska föreligga krävs också stöd i föreskrift som har meddelats med stöd av 6 § 4 kap arbetsmiljölagen (1977:1160).

¹²⁰ 19 § Föräldraledighetslag (1995:584).

¹²¹ Julén Votinius (2007) s. 178; Axmin & Lundahl (2023) s. 38.

¹²² Fysisk aktivitet i Sjukdomsprevention och Sjukdomsbehandling av Yrkesföreningar för Fysisk aktivitet. <https://www.fyss.se/#>

¹²³ https://www.fyss.se/wp-content/uploads/2017/09/FYSS-kapitel_FA_Graviditet_FINAL_2016-12.pdf s. 8 Hämtat 24 april 2024.

¹²⁴ Nyström (2021) s. 195-197.

¹²⁵ FEUF artikel 8.

¹²⁶ FEUF artikel 153.

¹²⁷ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna Artikel 21.

¹²⁸ Likabehandlingsdirektivet 2006/54/EG artikel 1.

avvisar eller låter bli att reagera på ett sådant beteende, även instruktion att diskriminera personer på grund av kön omfattas. Dessutom omfattar diskriminering enligt direktivet också varje form av mindre förmånlig behandling som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i direktivet.¹²⁹ I artikel 15 i likabehandlingsdirektivet föreskrivs att en kvinna som varit mammaledig ska ha rätt att återgå till sitt arbete eller annat likvärdigt arbete på lika bra villkor som innan mammaledigheten.

I målet Tele2 Danmark gick EU-domstolen långt i skyddet för den gravida kvinnan och fastslog att en uppsägning av en kvinnlig arbetstagare på grund av graviditet är direkt diskriminerande och strider mot likabehandlingsdirektivet. Det spelar ingen roll om det rör sig om en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning, som är fallet i Tele2 Danmark. EU-domstolen säger också att EU-rätten hindrar en arbetsgivare att säga upp en arbetstagare på grund av graviditet fastän anställningen är tidsbegränsad och att arbetstagaren på grund av detta inte kommer kunna arbeta under en stor del av anställningstiden.¹³⁰ I svensk rätt förbjuds diskriminering i lag (2003:307) om förbud mot diskriminering, och gravida omfattas av diskrimineringsgrunden kön enligt 1 kapitlets 5 §.¹³¹

4.3 Graviditetspenning

Graviditetspenning hör till socialförsäkringsskyddet och inte det arbetsrättsliga skyddet. Däremot behandlas graviditetspenningen i kollektivavtalet för elitfotboll dam och därför är det relevant att även lyfta reglerna för graviditetspenning i detta arbete. Graviditetspenning betalas ut till en försäkrad som är gravid om arbetsförmågan är nedsatt eller av arbetsmiljöskäl. Reglerna gällande graviditetspenning finns i 10 kapitlet Socialförsäkringsbalken.¹³² Nedsättning av arbetsförmågan måste ske till minst en fjärdedel enligt 10 kap 2 § SFB. Möjligheterna att omplacera arbetstagaren till ett mindre ansträngande arbete måste också ha undersökts.¹³³ Bedömningen för huruvida arbetsförmågan är nedsatt och hur mycket den är nedsatt ska göras av arbetsuppgifterna i varje enskilt fall. Det ska beaktas vilken typ av arbetsuppgifter det är fråga om samt den enskilda kvinnans förmåga att utföra dessa.¹³⁴ Det ska alltså göras en bedömning av den gravidas arbetsförmåga för att avgöra om rätten till graviditetspenning.

Graviditetspenningen kan betalas ut från och med den dag som den gravida inte längre kan arbeta och kan som längst betalas ut till och med den 11e

¹²⁹ Nyström (2021) s. 200.

¹³⁰ Mål C-109/00 Tele Danmark A/S mot Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) REG 2001 I-6993, Nyström (2021) s. 220.

¹³¹ Se AD 2015 nr 72: när en gravid kvinna nekades anställning på grund av sin graviditet, var detta könsdiskriminering och diskrimineringsersättning utdömdes.

¹³² Socialförsäkringsbalk (2010:110) 10 kap 2 §.

¹³³ Axmin & Lundahl (2023) s. 38; Socialförsäkringsbalk (2010:110) 10 kap 2 §.

¹³⁴ HFD 2011 ref. 25.

dagen innan beräknad förlossning. Detta förutsätter dock att elitidrott och kontaktsport anses falla under risker i arbetsmiljön och inte på grund av fysiskt ansträngande arbete. Detta är viktigt eftersom graviditetspenning på grund utav fysiskt ansträngande arbete endast betalas ut från och med 60 dagar innan beräknad födsel.¹³⁵ Graviditetspenningen beräknas av ifrån inkomster som uppgår till 7.5 prisbasbelopp. Det innebär att graviditetspenningen har ett lägre maxbelopp än sjukpenning som beräknas upp till 10 prisbasbelopp. Det har föreslagits att taket för graviditetspenningen bör höjas för att ge samma täckning som sjukpenningen.¹³⁶

4.4 Skydd vid graviditet inom lagidrotten

När det gäller graviditetsreglering för professionella idrottare inom lagidrotter är kollektivavtalet för elitfotboll dam innehållsrikt. Kollektivavtalet skrevs med stöd i FIFA:s uppdatering av riktlinjer för spelare.¹³⁷ Kollektivavtalet innehåller en egen del som gäller policy för gravida spelare och nyblivna föräldrar. Kollektivavtalet säger att utgångspunkten är att arbetsgivaren är skyldig att utbetala 100% lön under hela graviditeten. När det inte längre är möjligt för arbetstagaren att delta i träning eller spel ska arbetstagaren och arbetsgivaren tillsammans ansöka om graviditetspenning. Den återstående delen av lönen ska ersättas av arbetsgivaren under hela graviditeten.¹³⁸

Kollektivavtalet stadgar följande gällande anställningsavtalet:

”Avtalet mellan spelaren och arbetsgivaren ska förlängas motsvarande den tid som spelaren är ur tjänst på grund av graviditet och/eller föräldradighet, dock minst med sådan tid att:

1. spelaren vid avtalets upphörande omedelbart kan registreras för annan klubb i enlighet med av SvFF fastställda representationsbestämmelser, eller
2. föreningen avslutat sin tävlingssäsong vid den tidpunkt spelarens avtal upphör

Vid en förlängning med anledning av graviditet och/eller föräldradighet ska arbetsgivaren inkomma med ett uppdaterat avtal med justerat slutdatum till SvFF. ”

Att anställningsavtalet förlängs med tiden som graviditet och föräldradighet bör innebära att den särskilda visstidsanställningen förlängs.

¹³⁵ Socialförsäkringsbalk (2010:110) 10 kap 7 -8 §§.

¹³⁶ SOU 2023:23 s. 335.

¹³⁷ FIFA (2020); (Arbetsgivaralliansen, Unionen Spelarföreningen) *Collective Agreement for Football Players in Women's Elite Football*.

¹³⁸ (Arbetsgivaralliansen, Unionen, Spelarföreningen) *Collective Agreement for Football Players in Women's Elite Football*.

Hänsyn tas också till fotbollens specifika tävlingssäsonger och övergångsregler. Detta sätt att förlänga en anställning är intressant, och skiljer sig från hur visstidsanställningar annars utformas i idrotten.

I handbollens kollektivavtal nämns inget om varken graviditet, barn eller mammaledighet.¹³⁹ Inte heller kollektivavtalen för ishockeyspelare innehåller några bestämmelser eller riktlinjer för graviditet, barn eller mammaledighet.¹⁴⁰ Som tidigare nämnts finns inte något kollektivavtal för basket och innebandy.

¹³⁹ (Arbetsgivaralliansen, Unionen) *Idrottsutövare inom lagidrotter*; (Arbetsgivaralliansen, Unionen) *Supplement till Lagidrottsavtalet för Handboll – Elit*.

¹⁴⁰ (Arbetsgivaralliansen, Unionen,) *Hockeyspelare i Svenska hockeyligan*; (Arbetsgivaralliansen, Unionen) *Ishockeyspelare i svenska Damhockeyligan (SDHL)*; (Arbetsgivaralliansen, Unionen) *Hockeyspelare i Hockeyallsvenskan*.

5 Föräldraskap

5.1 Föräldraledighet i EU

Det finns olika typer av ledighet när ett barn är fött. Det ena rör sig om den obligatoriska mammaledigheten som enligt mödraskyddsdirektivet garanterar kvinnliga arbetstagare en sammanhängande period av ledighet under tiden före eller efter förlossningen. En sådan ledighet ska vara minst fjorton veckor lång och minst sju av dessa veckor ska läggas efter förlossningen.¹⁴¹ Denna ledighet gäller för kvinnliga arbetstagare. Möjligheten för män att ta över eller ta en del av denna ledighet har prövats i flera rättsfall i EU-domstolen men praxis är entydig och säger att kvinnan har en särskild relation till barnet och denna relation måste skyddas.¹⁴² Det är dock upp till medlemsstaterna att reglera hur länge denna ledighet ska gälla, så länge minimigränsen på 14 veckor upprätthålls.¹⁴³

En annan typ av ledighet när ett barn har fötts är föräldraledighet som kan utnyttjas av båda föräldrarna. Föräldraledighetsdirektivet antogs 1996 som ett ramavtal med grund i ett avtal mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europisk nivå.¹⁴⁴ Ramavtalets syfte var att möjliggöra en förening av arbetsliv och familjeliv samt att främja likabehandlingsprincipen och rätten till lika möjligheter för kvinnor och män.¹⁴⁵ Föräldraledighetsdirektivet ersattes i augusti 2022 av balansdirektivet.¹⁴⁶ Balansdirektivet tar ett bredare perspektiv på delat ansvar mellan män och kvinnor, och innehåller åtgärder för att förbättra möjligheterna att förena arbete och familjeliv och på så sätt uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Direktivet är likt föräldraledighetsdirektivet på många sätt men skiljer sig genom att innehålla regler även om ersättning under föräldraledighet.¹⁴⁷

I balansdirektivet säkerställer minst 10 dagars pappaledighet i samband med födsel, den individuella rätten till föräldraledighet som inte kan överlåtas till den andra föräldern utökas till 2 månader. Föräldrar med barn upp till minst åtta års ålder ska också ha rätt att begära flexibla arbetsformer.¹⁴⁸ Balansdirektivet innehåller också artikel 11 och artikel 14 som skyddar en arbetstagare som använder sig av de rättigheter som ges i direktivet. Arbetstagare får inte

¹⁴¹ Mödraskyddsdirektivet 92/85/EEG artikel 8.

¹⁴² Mål T-51/98, Ann Ruth Burrill and Alberto Noriega mot Kommissionen (1999), Mål 184/83 Ulrich Hofmann mot Barmer Ersatzkasse (1984).

¹⁴³ Julén Votinius (2007) s. 230–232.

¹⁴⁴ Föräldraledighetsdirektivet 96/34/EG s.4, Julén Votinius (2007) s.224.

¹⁴⁵ Föräldraledighetsdirektivet 96/34/EG del II 3 §.

¹⁴⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbetstid och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

¹⁴⁷ Nyström (2021) s. 361.

¹⁴⁸ Art 4, 5 och 9 Balansdirektivet 2019/1158.

behandlas sämre eller drabbas av negativa följder på grund utav att de utnyttjar sin rätt till föräldraledighet eller flexibla arbetsformer.

5.2 Föräldraledighet i Sverige

I svensk rätt tillämpas direktivens regler om föräldraledighet i föräldraledighetslagen.¹⁴⁹ Föräldraledighetslagen är enligt 2 § tvingande till arbetstagarens förmån. Det innebär att det är tillåtet att avtala om mer förmånliga villkor för en arbetstagare än vad lagen säger, men det är inte tillåtet att avtala om villkor som inskränker en arbetstagares rättigheter.

Det finns olika sorters föräldraledighet och för dessa gäller olika regler och bestämmelser. Dessa olika former för föräldraledighet finns i 3 § föräldraledighetslagen, och behandlas alla vidare i föräldraledighetslagen. Föräldraledighetslagen innehåller också ett förbud mot missgynnande behandling och repressalier som har sin grund i balansdirektivet. Denna bestämmelse innebär att ingen arbetstagare får missgynnas av en arbetsgivare när denne beslutar i olika anställningsfrågor, om befordran, gällande löne- eller anställningsvillkor eller leder och fördelar arbetet, eller försvårar möjligheten för arbetstagaren att utnyttja sin rätt till ledighet.¹⁵⁰

5.3 Föräldrapenning

Föräldrapenningen är en socialförsäkringsförmån som inte direkt ingår i det arbetsrättsliga skyddet. Däremot är rätten till föräldrapenning viktig för den ekonomiska möjligheten att nyttja sin föräldraledighet. I nästa avsnitt kommer också lyftas hur kollektivavtalet för elitfotboll dam reglerar samarbetet och ansvarsfördelningen mellan arbetstagare och arbetsgivare i förhållande till föräldrapenningen. Därför inkluderas regleringen för föräldrapenningen i detta avsnitt. Föräldrapenning lämnas på olika nivåer och till en försäkrad förälder.¹⁵¹ Enligt 12 kap 2 § SFB krävs att föräldern är försäkrad i Sverige antingen genom arbete eller bosättning. Föräldern ska också vårda barnet, och barnet ska vara bosatt i Sverige.¹⁵² Möjligheten att ta ut föräldrapenning finns till och med det som inträffar senast av att barnet fyller 12 år eller att barnet avslutar det femte skolåret i grundskolan.

5.4 Föräldraskap inom idrotten

Även inom föräldraskapsområdet är kollektivavtalet för elitfotboll dam det enda kollektivavtal som både nämner och reglerar föräldraskap och tiden efter en graviditet.

¹⁴⁹ Föräldraledighetslag (1995:584).

¹⁵⁰ 16 § Föräldraledighetslag (1995:584); Se AD 2013 nr 63 när en arbetsgivare krävde läkarintyg av en arbetstagare för att denne ville vara ledig för att vårda ett sjukt barn.

¹⁵¹ 11 kap 4 § SFB innehåller definition av personer som likställs med förälder.

¹⁵² 11 kap 2 § och 8 § SFB.

Elitfotboll dams kollektivavtal innehåller bestämmelser och riktlinjer för hur återkomsten till idrotten ska se ut, hur föräldraledigheten ska behandlas ekonomiskt och hur rätten till VAB ser ut. Den ekonomiska regleringen för en spelare som är föräldraledig ska enligt kollektivavtalet täcka två tredjedelar av spelarens lön. Om det är så att ersättningen för föräldraledigheten, föräldrapenningen, är lägre än två tredjedelar är klubben som arbetsgivare skyldig att täcka resterande del av ersättningen för att arbetstagaren ska få två tredjedelar av sin lön under föräldraledigheten. Följande formulering används i kollektivavtalet:

”When the player becomes a parent

According to FIFA’s RSTP, the employer is responsible for paying 2/3 of the salary during parental leave.

It is up to the player how they want to spend their days of parental leave after giving birth. However, this must be reported to the employer in writing, and together the player and employer must then develop a plan for return to training linked to taking parental allowance.

In the event that parental allowance provides a lower compensation to the player than 2/3 of the salary (which is the employer's responsibility according to FIFA’s RSTP), the employer is obliged to make this up to 2/3.”

Elitfotboll dams kollektivavtal innehåller också en rättighet för en förälder att ta med barnet och en barnvakt till träning och matcher enligt följande stycke:

”To increase opportunities for the parent to return to training and matches, the player has the right to bring their child and a babysitter to training and matches. This right applies until the child is 1 1/2 years old, or longer if the player continues to breastfeed the child. It is also possible to bring older children (e.g. siblings) together with a babysitter when travelling to an away game or camp. The employer shall bear these expenses and agree with the player on a suitable babysitter.”

Någon motsvarande rättighet finns inte i kollektivavtalet för elitfotboll herr. Inte heller något av kollektivavtalen för ishockey nämner eller reglerar föräldraskap på något sätt. Detsamma gäller för kollektivavtalet för handboll och för lagidrotter.

6 Analys

6.1 Kollektivavtal för professionella lagidrottare

De kollektivavtal som finns inom lagidrotten i Sverige är inom fotboll, ishockey och handboll. Basket och innebandy saknar kollektivavtal. Både fotbollen och ishockey har separata kollektivavtal för dam och herridrotten, och ishockeyn har också skilda avtal för spelarna i herrarnas högsta och näst högsta liga. Handbollens kollektivavtal samt det grundläggande generella kollektivavtalet för lagidrotter gäller för både män och kvinnor. Det är anmärkningsvärt att det inte finns ett gemensamt kollektivavtal för kvinnor och män inom fotbollen och ishockeyn. Det borde vara möjligt och till och med stärkande för jämställdheten inom idrotten att ha ett könsgemensamt kollektivavtal för varje specifik idrott. Utöver det är det också tydligt att det saknas kollektivavtal i både innebandy och basket, något som innebär en sämre trygghet för arbetstagare i dessa idrotter.

Kollektivavtalet för elitfotboll dam är det kollektivavtal som är mest omfattande utav dessa kollektivavtal. FIFA:s riktlinjer gällande graviditet och föräldraskap har påverkat och legat till grund för det svenska kollektivavtalet i elitfotboll dam. Det visar vilket genomslag och vilken roll idrotternas internationella förbund kan ha på rättigheterna för idrottare även på den nationella nivån. Det blir intressant att följa om andra internationella förbund efterföljer FIFA:s exempel och publicerar liknande rättigheter.

6.2 Arbetsrättsligt skydd för professionella lagidrottare

Arbetet har konstaterat att professionella idrottare bör betraktas som arbetstagare om inga särskilda omständigheter föreligger. Detta då arbetet generellt uppfyller kraven på en arbetstagare både inom EU-rätten och svensk rätt. Detta innebär att lagen om anställningsskydd är aktuell. Professionella idrottare inom lagidrotter är ofta anställda genom tidsbegränsade anställningar på kontrakt. De tidsbegränsade anställningar som har flest likheter med det sätt som lagidrottens anställningar är uppbyggda är den särskilda visstidsanställningen. Reglerna om särskilda visstidsanställningar är dock semidispositiva och kan avtalas bort genom kollektivavtal. Detta bör vara viktigt för både arbetsgivare och arbetstagare inom lagidrotter, för att om inte kollektivavtalet avtalat bort det, ska en tidsbegränsad anställning som överstiger 12 månader under en femårsperiod innebära en tillsvidareanställning.

Det händer dock ofta att klubbar skriver anställningsavtal, så kallade kontrakt som är längre än vad som är tillåtet för en särskild visstidsanställning. I fotboll och ishockey finns stöd för detta i kollektivavtal, men inte i innebandy och basket. Det är inte ovanligt att dessa anställningar ofta annonseras på

klubbarnas hemsidor och är vanligt förekommande.¹⁵³ Dessa anställningar bör därför enligt regleringen om särskild visstidsanställning innebära att anställningen övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod enligt 5a § LAS. Alternativt att de arbetstagaren enligt 36 § LAS kan yrka att anställningen trots avtalet ska bestå. Min uppfattning är att detta inte är något som efterföljs eller som inträffar i idrottsbranschen. Det är ingenting som rapporterats om i media i någon utsträckning och inte heller något som arbetstagare eller arbetsgivare rapporterat om officiellt, utan det skrivs ofta om det motsatta, att en spelare skrivit under ett nytt tidsbegränsat kontrakt för samma klubb eller att en spelare lämnar efter att det tidsbegränsade kontraktet löpt ut. Detta är alltså i strid mot gällande lagstiftning. Det hade varit intressant att se hur arbetsdomstolen hade hanterat och bedömt ett mål kring denna fråga. Denna situation gör att reglering kring anställningsform i ett kollektivavtal för basket och innebandy bör vara högt prioriterat hos alla parter.

6.3 Gravitet och föräldraskap för professionella lagidrottare i kollektivavtal och arbetsrätt

Det arbetsrättsliga skyddet i kollektivavtalen gällande graviditet och föräldraskap är skiftande. I avtalet för elitfotboll dam regleras och förtydligas hur arbetstagare och arbetsgivare bör agera vid tillfälle av en arbetstagares graviditet, både ekonomiskt och kring andra situationer som uppstår i samband med en graviditet för en elitidrottare. De övriga kollektivavtalen innehåller ingen reglering kring graviditet och föräldraskap. Jag anser att det även i det manliga kollektivavtalet framförallt borde klargöras hur och i vilken omfattning som föräldraledighet kan tas ut, och hur klubbarna och spelarna ska agera vid sådana tillfällen. Det är tydligt genom balansdirektivet att EU uppmuntrar och stimulerar en utökad pappaledighet genom att utöka minimikravet för föräldraledighet som inte kan överlåtas till den andra föräldern från en månad till två månader. Trots detta så är frågan inte prioriterad i de kollektivavtal för manliga idrottare som jag tittat på i detta arbete.

I kollektivavtalet för elitfotboll dam behandlas många olika situationer som kan uppstå i samband med graviditet och föräldraskap. Det är framförallt intressant att läsa hur arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren ska ansöka om graviditetspenning, samt att arbetsgivaren ska täcka den del av lönen som inte täcks av graviditetspenningen. Detta visar att det föreligger ett gemensamt ansvar för arbetstagarens ekonomiska situation när denne inte längre kan arbeta på grund av graviditet.

Att erbjuda goda förutsättningar för elitidrottare att kombinera familjeliv och arbete kommer bara innebära positiva följder för både idrotten och individerna. Elitidrottare kan fortsätta arbeta som elitidrottare längre och det bidrar

¹⁵³ Se exempel på detta, här från IBF Falun gällande spelaren Emil Ruud: <https://www.ibf-falun.com/artikel/tz11alt9z-23ejd/emil-ruud-skriver-nytt-trearskontrakt>

till att höja kvaliteten och statusen på elitidrotten. Se exemplet från i inledningen på de tre landslagsspelare i handboll som kommit tillbaka efter graviditet och presterat på en idrottslig högre nivå efteråt.¹⁵⁴ För att detta ska vara möjligt i större utsträckning och för att föräldrar inom idrotten ska kunna utnyttja de rättigheter som EU-rätten ger kring graviditet och föräldraskap krävs att fler idrotter lyfter dessa frågor i kollektivavtal.

6.4 Praktiska problem för professionella lagidrottare som blir föräldrar.

Om en professionell elitidrottare blir gravid under sin tidsbegränsade anställning, vad innebär det egentligen för graviditetspenningens utbetalning. Graviditetspenningen betalas ut från det att den gravida inte kan utföra sitt arbete på grund av att arbetet är fysiskt ansträngande. En aspekt kring detta är också det diskrimineringskydd som finns både för arbetstagare med visstidsanställningar samt för gravida kvinnor. Med tanke på det dubbla diskrimineringskydd som den visstidsanställda och gravida skyddas av enligt svensk rätt, så finns också anledning att tro att en gravid professionell elitidrottare som inte erbjuds förlängd anställning diskrimineras.

Utöver det riskerar den gravida idrottaren att stå inför svårigheter med att hitta ett nytt arbete, under tiden som graviditeten pågår. Detta då en elitidrottare som inte kan utföra sitt arbete och som antagligen inte heller är i fysisk form att kunna återgå direkt till arbete efter förlossning riskerar att ses som oattraktiv på arbetsmarknaden.

Ett annat problem som uppkommit i detta arbete är att det finns en norm kring att inte ta ut föräldraledighet inom idrotten. Detta är något som handbollsspelarföreningen i Danmark har lyft. Det har även varit uppe för diskussion kring elitfotboll herr i Sverige och spelarnas möjlighet att ta ut föräldraledighet där. Arbetet som professionell idrottare är som tidigare nämnt fokuserat kring prestation. Att vara föräldraledig kan påverka din status i laget, samt hur arbetsgivaren ser på din möjlighet att prestera.¹⁵⁵

Enligt 15 § föräldraledighetslagen ska en arbetstagare snarast möjligt underätta arbetsgivaren när denne tänker återgå till sitt arbete från en föräldraledighet. Men när betraktas en idrottare vara fullt tillbaka i sitt arbete. Är det när arbetstagaren deltar fullt ut i träning eller är det när idrottaren är tillbaka i tävlings och matchspel. På grund utav den speciella karaktären i elitidrotten krävs en viss nivå och prestation för att bli uttagen till tävling eller match. Det finns alltså inga garantier för att en idrottare som kommer tillbaka från en

¹⁵⁴ <https://www.svt.se/sport/handboll/landslagstrion-har-alla-kommit-tillbaka-starkare-efter-graviditet>

¹⁵⁵ <https://www.haandboldspiller.dk/vigtigt-fokus-paa-barsel-i-herrehaandbold> Hämtad 26 april 2024; <https://www.dn.se/sport/fotboll/ebba-busch-thors-man-kan-ta-unik-fotbollsledighet/> Hämtad 16 maj 2024.

föräldraledighet kommer att tas ut till en matchtrupp eller tävling. Detta skapar en situation där det blir ekonomiskt förmånligt för en arbetsgivare att önska att föräldraledigheten gäller till och med att idrottaren kan prestera på en sådan nivå att idrottaren kan återgå till tävling, och att idrottarens upp-trappningsperiod istället ingår i föräldraledigheten.

I kollektivavtalet för elitfotboll dam står följande gällande återgång till arbete efter graviditet och förlossning:

”Pregnant players must be given the opportunity not to be absent from training and match play for longer than necessary without risking the health of themselves or the foetus. After giving birth, the player must be given the opportunity to return to work as soon as the player wishes.”

” When the player is to resume work after the birth (parental leave period), it is the player's responsibility to inform the club and call for a meeting where the conditions and planning for the escalation phase can be carried out.”

Bestämmelserna i kollektivavtalet är tydliga gällande att det är den mamma-lediga, eller föräldralediga spelaren som själv beslutar om sin återkomst till arbetet. Det framgår också att det finns ett behov för en ”escalation”, dvs upp-trappning av träning. Denna bestämmelse tydliggör att beslutet ligger hos arbetstagaren. Det är möjligt att tänka sig att en sådan bestämmelse också kan skapa utrymme för oenigheter mellan en arbetstagare och en arbetsgivare om inte arbetsgivaren godtar eller är nöjda med valet för återkomst av arbetsta-garen.

Hanteringen av dessa frågor skiljer sig antagligen beroende på vilka personer som är ansvariga hos arbetsgivaren. Eftersom det i basket och innebandy sak-nas kollektivavtal och idrotten som bransch redan särskiljer sig från resten av samhället, finns en risk att de situationer som uppstår hanteras av den person som får frågan på sitt bord. Detta riskerar att innebära stora individuella skill-nader inom branschen och ibland också lösningar som inte följer gällande rätt. Detta kan skapa en uppfattning bland många elitidrottare att det gäller att komma till sin arbetsgivare med ärenden kring graviditet och föräldraskap på ”rätt dag och rätt humör”. Detta för att utöka chanserna för att kunna utnyttja sina rättigheter utan allt för stora konsekvenser. Här finns en stor utvecklings-potential, och där är kollektivavtalet för elitfotboll dam gällande graviditet och föräldraskap ett steg på vägen. Om fler idrotter skulle inkludera detta i kollektivavtal skulle branschen idrott förmodligen i större utsträckning kunna uppfylla det arbetsrättsliga skydd som svensk rätt erbjuder.

6.5 Avslutning

De kollektivavtal som finns i fotboll, ishockey och handboll tillsammans med den arbetsrättsliga regleringen skapar ett grundläggande arbetsrättsligt skydd för en del utav de professionella lagidrottare som blir gravida eller föräldrar. De lagidrotter som inte täcks av ett kollektivavtal saknar helt skydd och innebär till och med att en del ageranden såsom långtidskontrakt inte har något stöd i lag. Vid sidan av detta så är det endast kollektivavtalet för elitfotboll dam som har ett avsnitt som behandlar graviditet och föräldraskap. Här finns en stor förbättringspotential för att branschen idrott ska uppfylla det arbetsrättsliga skydd som svensk rätt kräver.

Källförteckning

EU-rätt

Europeiska unionens officiella tidning nr C 083, 30/03/2010 s. 0389 – 0403
Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. (EU-stadgan)

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) (Mödraskyddsdirektivet)

Direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (Visstidsdirektivet)

Direktiv 2019/1158 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (Balansdirektivet)

Rådets direktiv 96/34/EG av den 13 juni 1996 om ramavtalet om föräldradighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, EGT L 145, 19.6.1996 s.4

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet 5 juli 2006

Svensk rätt

Offentligt tryck

Proposition 2015/16:62 Skärpa åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Proposition 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet

Proposition 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

SOU 2023:23 Ett modernare socialförsäkringsskydd för gravida

Litteratur

Axmin, Martina och Lundahl, Göran (2023) *Socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring. En introduktion till viktiga delar av Sveriges välfärdssystem.* Studentlitteratur.

- Backman, Jyri (2007), *Idrottsjuridik – en introduktion*. Idrottsforum
- Ian S. Blackshaw (2017) *International Sports Law: An Introductory Guide*. T.M.C Asser Press
- Davies, A.C.L (2012) *EU Labour law*. Edward Elgar Publishing Ltd
- FIFA (2020), *Womens football: Minimum labour conditions for players*.
- FIFA (2023) *Regulations on the Status and Transfer of Players (RSTP)*,
- Hellborg, Anna Maria (2019), ”Godispengar” eller ”överdådig lyx” – om elitidrott, ekonomi och jämställdhet. Idrottsforum
- Hendrickx, Frank (2017) ‘What if sport and labour law have become inter-locked?’ Paper submitted for the “Sport and labour law’ panel of the ISLSSL European Regional Conference
- Herzfeld Olsson, Petra (2021/22) *Den svenska modellen i en ny era*, Juridisk Tidskrift 2021-22:2 s. 783-798
- Hydén, Håkan (2018), ’Rättssociologi: om att undersöka relationen mellan rätt och samhälle’, i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, s. 209-240. Studentlitteratur.
- Julén Votinius, Jenny (2007), *Föräldrar i arbete. En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars rättsliga ställning*. Makadam förlag
- Kleineman, Jan (2018), ’Rättsdogmatisk metod’, i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, s. 21–46. Studentlitteratur.
- Klingener, Beatrice Anna (2022) *Sport, pregnancy and fixed-term contracts: Is sports a blanket exception in labour law?* Master thesis, Faculty of law, Lund University
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2022) *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*. Iustus förlag.
- Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öhman, Sören (2022) *Den kollektiva arbetsrätten. En lärobok*. Iustus förlag
- Lindholm, Johan (2014), *Idrottsjuridik*. Norstedts juridik.
- Matuszak, Michal (2020) *Work-life balance among athletes*, Acta Juris Stetinensis, No. 4 (Vol.32) s.21-31

Montan, Felicia (2018) *Elitidrottare och förälder: En analys av den visstidsanställda idrottsutövarens arbetsrättsliga skydd som gravid och föräldraledig*. Examensarbete juristprogrammet, Juridiska fakulteten Lunds universitet

Nyström, Birgitta (2021) *EU och arbetsrätten*. Norstedts Juridik AB

Reichel, Jane (2018), 'EU-rättslig metod', i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, s. 109–142. Studentlitteratur.

Öhman, Toivo, "Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem" Svensk Idrottsjuridisk Föreningsartikelsamling 2002 s. 337

Kollektivavtal

Arbetsgivaralliansen, Unionen, Spelarförbundet, *Collective Agreement for Football Players in Women's Elite Football* 2023-11-01 -2026-11-30 <https://www.unionen.se/kollektivavtal/3242-arbetsgivaralliansen-football-players-womens-elite-football-2023-11-01-2026-11> Hämtad 7 april 2024

Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Fotbollsspelare inom Svensk elitfotboll* 2020-01-01 – tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid per den sista september vart år; <https://www.unionen.se/kollektivavtal/3236-arbetsgivaralliansen-fotbollsspelare-inom-svensk-elifotboll> Hämtad 7 april 2024

Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Idrottsutövare inom lagidrotter* 2017-04-01 – 2019-12-31, efter den 30 april 2020 gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. <https://www.unionen.se/kollektivavtal/3230-arbetsgivaralliansen-idrottsutovare-inom-lagidrotter-2017-04-01-2019-12-31> Hämtad 7 april 2024

Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Hockeyspelare i Hockeyallsvenskan* 2019-05-01 – tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid per den sista januari vart år. <https://www.unionen.se/kollektivavtal/3232-arbetsgivaralliansen-hockeyspelare-i-hockeyallsvenskan> Hämtad 7 april 2024

Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Hockeyspelare i Svenska hockeyligan* 2019-05-01 – tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid per den sista januari vart år. <https://www.unionen.se/kollektivavtal/arbetsgivaralliansen-ishockeyspelare-i-svenska-hockeyligan-shl> Hämtad 7 april 2024.

Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Ishockeyspelare i svenska Damhockeyligan (SDHL)* 2020-10-01 – tillsvidare med sju dagars uppsägningstid per den 30 april respektive år. <https://www.unionen.se/kollektivavtal/3240-arbetsgivaralliansen-ishockeyspelare-i-svenska-damhockeyligan-sdhl> Hämtad 7 april 2024.

Arbetsgivaralliansen, Unionen, *Supplement till Lagidrottsavtalet för Handboll – Elit* 2019-05-01 – tillsvidare. <https://www.unionen.se/kollektivavtal/3233-supplement-till-lagidrottsavtalet-handboll-elit> Hämtad 8 april 2024.

Elektroniska källor

<https://spelarforeningen.com/> Hämtad 20 mars 2024

<https://www.svt.se/sport/handboll/landslagstrion-har-alla-kommit-tillbaka-starkare-efter-graviditet> Hämtad 15 februari 2024

<https://www.haandboldspiller.dk/vigtigt-fokus-paa-barsel-i-herrehaandbold>
Hämtad 15 februari 2024

<https://fifpro.org/en/supporting-players/conditions-of-employment/collective-bargaining-and-agreements/elin-landstrom-why-sweden-s-new-cba-is-a-much-better-deal-for-players> Hämtad 20 februari 2024

<https://www.fifa.com/legal/news/fifa-steps-up-protection-of-female-players-and-football-coaches> Hämtad 21 februari 2024

<https://www.huvudavtalsnamnden.se/> Hämtat 13 april 2024

https://www.fyss.se/wp-content/uploads/2017/09/FYSS-kapitel_FA_Graviditet_FINAL_2016-12.pdf December 2016, Hämtad 23 april 2024

<https://centrumforidrottsforskning.se/kunskap-om-idrott/jamlika-forutsattningar/jamstalldhet> Hämtat 23 april 2024

<https://www.dn.se/sport/fotboll/ebba-busch-thors-man-kan-ta-unik-fotbolls-ledighet/> Hämtat 26 april 2024

<https://www.haandboldspiller.dk/vigtigt-fokus-paa-barsel-i-herrehaandbold>
Hämtat 26 april 2024

Rättsfallsförteckning

EU domstolen

Mål 26/62 Van Gend en Loos, EU:C1963:1

Mål 415/93 (1995) ECR I-4921 Bosman

Mål 53/81 Levin mot Secretary of State for Justice REG 1982 1035

Mål 66/85 REG 1986 2121 Lawrie Blum målet.

Mål C176/96 Jyri Lehtonen och Castors Canada Dry Namur- Braine ASBL mot Fédération Royale belge des sociétés de basket-ball ASBL REG 2000 I-2681

Mål T-51/98, Ann Ruth Burrill and Alberto Noriega mot Kommissionen (1999) ECR II-1059

Mål 184/83 Ulrich Hofmann mot Barmer Ersatzkasse (1984) ECR 3047

Mål C-109/00 Tele Danmark A/S mot Handels- og Kontorsfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) REG 2001 I-6993

Mål C-256/01 Allonby mot Education Lecturing Services, Secretary of State for Education & Employment, 2004

Mål C-316/13 Gérard Fenoll mot Centre d'aide par le travail La Jouvène mot Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales, 2014

Mål C-149/10 Zoi Chatzi mot Ypourgos Oikonomikon 2010

Regeringsrätten/ Högsta domstolen/HFD

RÅ 1985 1:39

RÅ 2001 ref.50

NJA 1949 s. 768

HFD 2011 ref. 25

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr.29

AD 1981 nr 172

AD 1987 nr 21

AD 1989 nr 10

AD 1989 nr. 66

AD 1991 nr 49

AD 2004 nr 73

AD 2005 nr.16

AD 2012 nr 59

AD 2013 nr 32

AD 2013 nr 63

AD 2013 nr.92

AD 2014 nr 31

AD 2022 nr 23

AD 2023 nr 33