



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Veera Littmarck

Idrottens arbetsrätt och
kollektivavtal – särskilt avseende
arbetskyldighet

Examensarbete
30 högskolepoäng

Per Norberg

Arbetsrätt

Höstterminen 2008

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Syfte och frågeställning	5
1.2 Metod och Material	5
1.3 Avgränsning	6
1.4 Disposition	6
2 IDROTTENS RÄTTSLIGA STÄLLNING	8
2.1 Under inflytande av EG-rätten	8
2.2 Idrottens organisering i Sverige	9
2.3 Idrottens arbetstagarbegrepp	9
2.3.1 Allmänt om idrottens arbetstagarbegrepp	9
2.3.2 Rättspraxis om arbetstagarbegreppet	11
2.4 Idrottens tvistelösning	13
3 OM KOLLEKTIVAVTAL	16
3.1 Kollektivavtalstolkning	17
3.1.1 Medarbetaravtal	18
3.1.2 Kollektivavtalens tillämpningsområde	19
4 ARBETSLEDNINGSRÄTTEN	21
4.1 Arbetsgivarprerogativet	21
4.2 Arbetskyldighet	21
4.2.1 Anställningsformer och anställningsskydd	21
4.2.2 Olika typer av omplaceringar	25
4.2.3 Enligt lag och arbetsmiljöreglering	26
4.2.4 Kollektivavtal	27
4.2.4.1 29/29 principen	27
4.2.4.2 För arbetsgivarens räkning	28

4.2.4.3	Naturligt samband	29
4.2.4.4	Allmänna yrkeskvalifikationer	30
4.2.5	Personliga anställningsavtal	31
4.2.6	Arbetsgivarens information	34
4.2.7	God sed	35
4.3	Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet	35
4.4	Tolkningsföretråde	36
4.5	Lydnadsplikt	36
4.6	Omplacering pga personliga skäl	37
4.6.1	Bastubadarprincipen	37
4.6.2	Syftet med omplacering	38
4.6.2.1	Diskrimineringsförbud	38
4.6.2.2	Disciplinåtgärder	39
5	SLUTSATSER	41
	BILAGA A	44
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	45
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	49

Summary

This paper is about sports, labour law and the specific problems that arise when athletes becomes employees. The purpose is to examine the extent of the obligation to work, but in order to do so other aspects of labour law are of relevance.

Three different collective bargains are investigated; the Soccer Agreement, the Hockey Agreement and the Sports Agreement. These collective agreements have different partners and applications. However, it appears that despite the clear wording of the collective bargains, the parties did not intend that the Sports Agreement should be applied to athletes. Collective bargains are interpreted according to the intention of the parties. Their common intention has precedence over the written text.

The perception of athletes as workers has changed under the influence of EC law. The first part of the paper is devoted to the specific legal questions which arise when sports interacts with labour law. The first question is whether an athlete is to be considered as a worker. Given the collective agreements reached, it is clear that soccer players and ice hockey players are considered as workers. However, there are problems regarding the precise application of the collective bargains, and regarding athletes, who are part-time employed.

A general issue is the extent of the obligation to work, in particular the type of work the employer may demand the employee undertake. For athletes, this concerns tasks other than the sport practice, which forms part of the employment. In the sports where there is a collective agreement this is clearly regulated; but for other athletes it may be necessary to apply general labour law principles, whereby the individual employment contract is given significance.

Furthermore, studies of sport labour are complicated by alternative dispute resolution models, such as arbitration, where traditionally parties have sought to settle disputes themselves, with referrals to the Labour Court seldom occurring.

Ice hockey has been at the forefront of developments in tailoring labour law into a sports-specific context, but even here there are unregulated sections and certain areas which do not conform to normal conditions in the labour market (such as contractual termination basis, the collective agreement application and fixed-term employments).

Sammanfattning

Den här uppsatsen handlar om idrottens arbetsrätt och de särskilda problem som uppstår när idrottare blir arbetstagare. Syftet var att undersöka arbetsskyldighetens omfattning men även andra delar av arbetsrätten visade sig vara nödvändiga att behandla.

Synen på idrottare som arbetstagare har förändrats under inflytandet av EG-rätten. Den första delen av uppsatsen ägnas åt de särskilda rättsliga frågor som uppkommer när idrotten möter arbetsrätt. Den första frågan är därmed huruvida en idrottare är att anse som arbetstagare. Med tanke på de kollektivavtal som träffas kan man säga att de fotbolls- och hockeyspelare som omfattas av kollektivavtalens tillämpningsområde är arbetstagare men att det finns gränsdragningsproblematik, särskilt avseende de idrottare som inte är avlönade på heltid.

Tre olika kollektivavtal undersöks; Fotbollsavtalet, Hockeyavtalet och Branschavtalet Idrott. Dessa kollektivavtal har olika parter och tillämpningsområden. Det visade sig dock att trots en klar och tydlig ordalydelse har kollektivavtalsparterna inte avsett att Idrottsavtalet ska tillämpas på aktiva utövare, idrottare.

En allmän frågeställning inom arbetsrätten är arbetsskyldighetens omfattning, vilket arbete som arbetsgivaren kan påfordra att den anställda ska utföra. För idrottare handlar detta om vilka andra sysslor än själva idrottandet som ligger i anställningen. Inom de sporter där det finns kollektivavtal är detta tydligt reglerat men för andra idrottare får man lov att tillämpa allmänna arbetsrättsliga principer, varvid det individuella anställningsavtalet får en stor betydelse.

Vidare kompliceras min undersökning av idrottens arbetsrätt av de alternativa tvistelösningssmodeller som finns, såsom skiljeförfaranden, att det har funnits en tradition mellan parterna att försöka lösa tvister mellan sig samt att praxis från Arbetsdomstolen är mycket knapphändig.

Inom ishockeyn har man kommit längst i utvecklingen med att anpassa idrottens särskilda villkor till det arbetsrättsliga regelverket men även här finns oreglerade avsnitt (arbetsmiljö) och vissa förhållanden som inte stämmer med de normala förutsättningarna på arbetsmarknaden (avtalsreglerade uppsägningsgrunder, kollektivavtalets tillämpning och visstidsanställningar).

Förord

Med examensarbetet sätts punkt för en period av ens liv, studietiden. Jag skulle vilja framföra ett stort tack till alla på LO-TCO Rättsskydd AB, för en bra praktikperiod och allt stöd och uppmuntran när jag fick sitta hos er och skriva mitt examensarbete.

Även ett stort tack till min handledare Per Norberg för all hjälp, uppmuntran och sokratiska frågor under uppsatsskrivandets gång.

Till sist men inte minst ett stort tack till mina föräldrar, utan deras hjälp och stöd hade det här aldrig gått.

Veera Littmarck
Stockholm i januari 2009

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
HTF	Handelstjänstemannaförbundet, numera efter en sammanslagning med SIF, Unionen
IdrottsAB	Idrottsaktiebolag
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NISO	Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon
PTK	Privattjänstemannakartellen
RIN	Riksidrottsnämnden
RF	Sveriges Riksidrottsförbund
SAF	Svenska Arbetsgivarföreningen numera Svenskt Näringsliv
SEF	Föreningen Svensk Elitfotboll
SF	Specialidrottsförbund, t.ex. Svenska Ishockeyförbundet
SFS	Svenska Fotbollsspelareföreningen
SvFF	Svenska Fotbollsförbundet

1 Inledning

1.1 Syfte och frågeställning

Vid ingåendet av ett anställningsavtal förbinder sig arbetstagaren att utföra arbete för arbetsgivarens räkning och arbetsgivaren förbinder sig att betala lön till den anställde för det utförda arbetet. Detta brukar kallas för huvudförpliktelserna i ett anställningsavtal. I den här uppsatsen ska jag försöka svara på frågan vilket arbete den anställde har en skyldighet att utföra för arbetsgivaren inom idrottsrörelsen. Det är främst de aktiva utövarna som avses.

För att konkretisera och belysa min frågeställning har jag valt att specialstudera kollektivavtal inom idrotten och se till arbetskyldigheten enligt dessa. Valet av ämnesområde och dessa avtal berodde bland annat på att dessa inte är de typiska kollektivavtalen, arbetsgivarna är ofta ideella föreningar och inte de typiska vinstdrivande företagen. Överhuvudtaget känns detta som en relativt ny bransch i utveckling vilket gör att den kändes ny och spännande att skriva om. Vidare har Branschavtalet Idrott har en intressant partställning där det finns både två tjänstemannaorganisationer och ett arbetarfackförbund på arbetstagersidan.

Uppsatsen kommer även att behandla frågor om kollektivavtalsstolkning. En grundläggande förståelse av kollektivavtalsstolkning och parternas inflytande är nödvändig för att kunna svara på syftet.

1.2 Metod och Material

I uppsatsen används en rättsdogmatisk metod. Idrottsjuridiken är relativt ny disciplin och den litteratur som finns är ofta skriven ur ett internationellt eller europeiskt perspektiv. Detta är inte alltid så funktionellt då jag velat specialstudera den svenska arbetsrätten. Därför har jag främst använt mig av svenskt material såsom doktrin, rättsfall och förarbeten. Svensk Idrottsjuridisk skriftserie är en av de få juridiska källorna där det förts en diskussion om idrottens arbetsrätt. Det har varit intressant att se hur olika åsikter om främst fotbollens kollektivavtal har diskuterats samt hur diskussionen utvecklats från frågeställning huruvida idrottare är arbetstagare till att diskutera hur man ska förhålla sig till idrottens arbetstagarbegrepp och kollektivavtalen som de facto tillkommit.

Inom arbetsrätten har parterna, i bemärkelsen arbetsgivarorganisationer och fackföreningar ett stort inflytande. Därför har det känts som ett nödvändigt komplement att utöver de traditionella rättskällorna göra intervjuer med berörda kollektivavtalsparter. Som en utgångspunkt gjorde jag en intervju med Sam Danemar, tidigare ombudsman på Unionen. Därefter har jag även genomfört intervjuer med Jan Abrahamsson, fd ombudsman och

avtalsansvarig på HTF, Hans-Göran Elo på Arbetsgivaralliansen ansvarig för branschkommitté Idrott, Gunilla Kevdal, ombudsman och avtalsansvarig på Fastighetsanställdas Förbund samt Diana Håkansson, ombudsman och avtalsansvarig på JUSEK. Huvudsakligen har jag fått förlita mig på en källa, Jan Abrahamsson som numera är pensionär och var avtalsansvarig på HFT för bl.a. Hockey- och Idrottsavtalet. Jan Abrahamsson visade sig vara den person som varit med längst och ha mest bakgrundsinformation om kollektivavtalen ifråga, bland annat för tiden innan Arbetsgivaralliansen tog över Branschavtalet Idrott. Det är en svaghet i uppsatsen att det inte har funnits fler tryckta källor att tillgå och att stor del av informationen kommer från en av parterna. Denna information blir delvis färgad av ett partsintresse men detta har inte gått att lösa på andra sätt inom ramen för den här uppsatsen.

1.3 Avgränsning

Idrottare är aktiva inom den privata delen av arbetsmarknaden, med det avser jag IdrottsAB och föreningar. I huvudsak kommer uppsatsen att behandla den privata delen av arbetsmarknaden, då de kollektivavtal som jag har valt att studera finns där.

En avgränsning som jag medvetet valt att göra är att inte gå in och titta på arbetstidsregleringen. I vilken omfattning och arbetsgivaren kan bestämma om arbetstid och hur detta förhåller sig till arbetsskyldighet hade annars legat inom min frågeställning. Idrottare har även i det avseendet olika förhållanden och förutsättningar än arbetsmarknaden i övrigt eftersom deras arbetstider är säsongsberoende samt att matcher och tävlingar ofta hålls på helgen och kvällstid, när publiken kan vara ledig och titta på olika idrottsevenemang. Jag har även utelämnat frågeställningar om föräldraledighet och semester, var de annars kan uppkomma intressanta rättsliga frågor när idrotten möter arbetsrättsliga skyddslagstiftning. De här avgränsningarna har jag valt att göra av helt praktiska skäl eftersom det inte funnits tid och utrymme att studera alla frågor som är intressanta.

1.4 Disposition

Den första delen av uppsatsen är en allmän beskrivande del av branschen idrott, något om idrottsrörelsens organisation i Sverige och hur idrotten har juridificerats under inflytande av EG-rätten. Där förs även en diskussion huruvida idrottare överhuvudtaget är att anse som arbetstagare.

Den andra delen beskriver de olika kollektivavtal som finns inom idrotten. Här ges även en kort beskrivning om kollektivavtalstolkning. Dessa två första delar är nödvändiga för att ha en bakgrund och för att kunna svara på min frågeställning om arbetsskyldighet.

I den tredje delen beskrivs vad arbetsskyldighet innebär och hur den bestäms och avgränsas inom en anställning för de frågeställningar som blir intressant för idrottare. I samband med dessa olika delar görs även en

analys och materialet anpassas till de särskilda förutsättningar som finns inom idrott.

Till sist görs en sammanfattning med de slutsatser och den analys jag gjort.

2 Idrottens rättsliga ställning

2.1 Under inflytande av EG-rätten

Den svenska idrottsrörelsen har varit och är vår största folkrörelse. Det är en otroligt bred rörelse från knattelag, handikappidrott till superstjärnor som Klüft och fotbollsspelarna i Allsvenskan. Under de senaste åren har man kunnat börja tala om en ny samhällssektor, en idrottsbransch, som omsätter stora pengar varje år.¹ Inom EU sysselsätts omkring 15 miljoner människor inom idrott och idrott i en bred mening ger ett mervärde på 40 miljoner euro.² Det finns några grundläggande kännetecken för den svenska idrottsrörelsen. I en ny offentlig utredning definieras idrotten på följande sätt: Idrotten är organiserad i föreningar eller förbund, det handlar alltså inte om idrottande på egen hand. Den är av ideell karaktär alltså inte de kommersiella gym eller friskvårdsföretag som etablerat sig. Idrotten bedrivs utanför den officiella sektorn, tillskillnad från undervisning i idrott och hälsa.³

Under inflytande av EG-rätten har också den svenska inställningen till idrotten förändrats. I rättsfallet C-36/74 Walrave och Koch konstaterar EG-domstolen att om idrottsutövandet utgör en ekonomisk verksamhet (economic activity) så lyder det under gemenskapsrätten. Ekonomisk verksamhet är mycket vidare begrepp än det svenska näringsverksamhet och torde vara så vittomfattande att de flesta idrottsföreningar omfattas av begreppet.⁴ Inom idrotten har det också funnits krav som har anknytning till nationalitet, t.ex. olika krav på medborgarskap, för att få delta i tävlingar och spel. Detta prövades bl.a. i målet C-36/74 Walrave. Det internationella cykelförbundet ställde krav på att både cyklist och farthållare skulle ha samma nationalitet. EG-domstolen konstaterade att när idrotten utgör ekonomisk verksamhet lyder den under EG-rätten och fri rörlighet för arbetskraft gäller. I rättsfallet C-13/76 Donà, fortsätter EG-domstolen på samma linje. I Italien ställdes krav på medlemskap i det nationella fotbollsförbundet för att få delta i matcher som var hel- eller halvprofessionella. För medlemskap i det italienska fotbollsförbundet krävdes att man var italiensk medborgare. Detta begränsade den fria rörligheten för arbetstagare. EG-domstolen kom fram till att regler som är motiverade på grunder som uteslutande rör sporten som sådan, t.ex. landskamper, inte begränsas av EG-rätten.⁵ I Bosman-målet fastslog EG-domstolen att även professionella fotbollsspelare omfattas av det EG-rättsliga arbetstagarbegreppet och ska åtnjuta fri rörlighet för arbetstagare enligt Romfördraget.⁶ Att vissa rent idrottsliga regler skulle undantas från

¹ Sund 2003, s. 1.

² Vitbok om idrott, s. 20.

³ SOU 2008:56, s. 64.

⁴ Backman 2007, s. 49.

⁵ Lindholm 2008, s. 35.

⁶ C-415/93 och Backman, s. 48.

EG-rätten har delvis ändrats genom domen i målet C- 519/04 Meca-Medina. Tvistens bakgrund ligger i dopingavstängning av långdistanssimmare. EG-domstolen ändrar sin praxis och tar inte hänsyn till rent idrottliga regler utan alla aspekter av professionell idrottsutövning omfattas av EG-rättens krav.⁷ Denna rättsutveckling ger bilden av att idrottsrörelsens självreglering inte är hållbar när den verkar inom de områden som regleras av gemenskapsrätten. 2007 kom kommissionens Vitbok om Idrott, däri betonas dock idrottens särställning. Lindholm menar att kommissionen och andra institutioner inom EU uttrycker en annan åsikt än domstolen genom att betona idrottens särart och rätt till självbestämmande.⁸

2.2 Idrottens organisering i Sverige

I Sverige organiseras idrottsrörelsen genom Riksidrottsförbundet (RF) och de olika specialidrottsförbunden vari de enskilda idrottsföreningarna är medlemmar. Idrotten grundar sig i en demokratisk organisation, vilken kan liknas vid en pyramid, längst ner finns de enskilda idrottarna som är med i en förening, föreningen är medlem i ett specialidrottsförbund (SF) och specialidrottsförbunden utgör tillsammans RF. Vid sidan om finns även en parallell struktur med distriktsförbund och specialidrottsdistriktsförbund.⁹ Den enskilda idrottsutövaren är medlem i en förening och därmed bunden av föreningsstadgar och ska följa överordnade idrottsförbunds regelverk. En del föreningar har startat aktiebolag (s.k. Idrotts AB) och sedan sent 90-tal kan medlemsföreningar i specialidrottsförbunden upplåta rätten att delta i tävlingsverksamhet till IdrottsAB. RF:s och specialidrottsförbundens stadgar reglerar förutsättningarna för IdrottsAB.¹⁰

Till detta har vi arbetsmarknadens organisering genom arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Inom idrottsbranschen är de två stora organisationerna arbetsgivarorganisationen Arbetsgivaralliansen och fackföreningen Unionen. Vidare bör nämnas att fotbollen är organiserad genom Svensk Elitfotboll (SEF) på arbetsgivarsidan och Sveriges Fotbollsspelareförening (SFS) på arbetstagsidans vilka är kollektivavtalsparter i Fotbollsavtalet.

2.3 Idrottens arbetstagarbegrepp

2.3.1 Allmänt om idrottens arbetstagarbegrepp

När idrottsrörelsen börjar gå in och agera som arbetsgivare fungerar den ideella föreningen eller IdrottsAB som vilket arbetsgivare som helst. Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen är en skyddslagstiftning, ofta tvingande och gör ingen skillnad på om det är en ideell förening eller ett aktiebolag som är arbetsgivare. Den första förutsättningen för att idrotten

⁷ Lindholm 2008, s. 36-37.

⁸ Lindholm 2008, s. 36.

⁹ RF:s hemsida www.rf.se

¹⁰ Backman 2007, s. 24 ff.

ska hamna inom det arbetsrättsliga fältet är att det finns någon form av anställningsförhållande. Den svenska lagstiftningen innehåller ingen definition på vem som är arbetare utan man får söka ledning i förarbeten och rättspraxis. I stort ställs kraven att det ska vara ett frivilligt arbete som utförs åt någon annan, under dennes arbetsledning och kontroll, samt mot vederlag. En vanlig problematik gäller om en person ska anses vara arbetstagar eller s.k. självständig uppdragstagar och inte omfattas av arbetstagarbegreppet. När det gäller gränsdragningen mellan uppdragstagar och arbetstagar gör Arbetsdomstolen en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. I förarbeten till medbestämmandelagen räknas ett antal faktorer upp som ligger till grund för bedömningen om någon är arbetstagar eller uppdragstagar.¹¹ De flesta idrottare, även på högre nivå har idrotten som en bisyssla eller motsvarande deltidsanställning. Det ligger också i idrottens särart eftersom det är olika mycket aktivitet beroende på säsong. Av de kriterier som finns för att avgöra om någon är arbetstagar eller uppdragstagar bör nämnas att hänsyn tas till varaktighet och omfattning av arbete. Att man har flera olika anställningar är inte hinder för att omfattas av arbetstagarbegreppet.¹² En annan problematik som är vanlig inom idrottens område är att det kan vara flytande mellan vad som är anställning, ideellt engagemang eller arvoderat engagemang. Med arvoderat engagemang avses de situationer när idrottare eller idrottsledare får en viss ersättning för engagemang utan att parterna för den skull har avsett att det ska handla om en anställning. RF gör ett tankeexperiment och menar att om alla idrottsledare skulle få en motsvarande fritidsledarlön skulle det kosta samhället cirka 15 miljarder kronor per år.¹³

Inom idrotten torde gränsdragning oftare handla om någon är arvoderad eller anställd istället för uppdragstagar eller anställd. Enligt uppgifter från RF är över 600 000 svenskar engagerade inom idrottsrörelsen, de allra flesta ideellt, endast några få procent sysslar med elitidrott.¹⁴

Idrottsrörelsen i Sverige är beroende av ideella krafter men det är vanligt att idrottsutövare får olika typer av arvoden för utförda uppdrag. En förklaring till hur och varför det fungerar på det sättet får man genom att titta på andra rättsområden. Viktigt är dock att notera att tolkningen av arbetstagarbegreppet kan skilja sig mellan olika lagar och ytterst hänger det på syftet med den lag och bestämmelse det gäller.¹⁵

Arvoden och ersättningar har i skatterättsligt hänseende lösts genom att ideella föreningar får betala ut ett halvt prisbasbelopp¹⁶ per år till idrottsutövare utan att betala arbetsgivaravgifter. Med idrottsutövare avses aktiv idrottsman/kvinna, tränare, lagledare/instruktör, domare, linjeman,

¹¹ Se Lunning och Toijer 2006, s. 17-19.

¹² Lunning och Toijer 2006, s. 27 ff.

¹³ http://www.rf.se/templates/Pages/InformationPage____359.aspx

¹⁴ http://www.rf.se/templates/Pages/InformationPage____359.aspx

¹⁵ Lunning och Toijer 2006, s. 19

¹⁶ Halvt prisbasbelopp för 2009 är 21 400 kronor, förordning (2008:750) om prisbasbelopp och förhöjt prisbasbelopp för år 2009.

materialförvaltare, tävlingsfunktionär eller liknande funktionär. Kanslipersonal, vaktmästare, ordningsvakter, styrelseledamöter eller försäljningspersonal räknas vanligen inte som idrottsutövare. Till den senare kategorin kan ersättning på under 1000 kronor betalas utan att föreningen behöver betala arbetsgivaravgifter. Enligt en dom från Regeringsrätten¹⁷ har ersättning som betalas ut till en ishockeyspelare jämförts med ersättning för förvärvsarbete på grund av anställning i beskattningshänseende.¹⁸ När det gäller ett socialförsäkringsrättsligt arbetstagarbegrepp har en fotbollsspelare i Brage inte ansetts stå till arbetsmarknadens förfogande och hade inte rätt till arbetslöshetsförsäkring då denne var bunden av ett spelaravtal med idrottsföreningen. Enligt spelaravtalet uppbar idrottaren en månatlig ersättning på 10 000 kronor och var förpliktad att delta i ett antal timmars träning under veckorna och matcher på helgerna.¹⁹

Arbetstagarbegreppet anses dock vara tvingande och det spelar mindre roll hur parterna själva har betecknat sitt avtal. Arbetsdomstolen gör en självständig bedömning av samtliga avtalsvillkor och den faktiska tillämpningen. Trots att anställningsskyddslagen föreskriver att arbetsgivaren ska lämna skriftlig information vid ingåendet av en anställning och det är vanligt med skriftliga anställningsavtal är inte frånvaron av ett skriftligt anställningsavtal ett hinder för att en anställning ska föreligga. I det fallet kan det skriftliga avtalet ersättas genom muntliga avtal eller konkludent handlande.²⁰ Förtroendevalda är normalt sett inte att anse som arbetstagare även om deras situation till det yttre mycket påminner om en anställning. Beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, kan det hända att karaktären av arbetet och ersättningen utvecklats på ett sådant sätt som gör att förtroendeuppdraget ska jämföras med en anställning.²¹

2.3.2 Rättspraxis om arbetstagarbegreppet

Tre belysande rättsfall på området är: AD 1977 nr 98 om en säsongsanställd golfinstruktör var att anse som arbetstagare och haft företrädesrätt till återanställning, AD 1996 nr 135, tvist huruvida en person blivit anställd i ett politiskt parti samt AD 2004 nr 18, om en förtroendevald förbundsordförande i ideell organisation var att anse om arbetstagare. I rättsfallet AD 1977 nr 98 hävdade arbetsgivaren, golfklubben, att golfinstruktören inte varit anställd utan självständig företagare. Golfinstruktören hade både bedrivit försäljning i en golfshop samt arbetat som golfinstruktör. I avtalet mellan parterna gjordes ingen skillnad mellan verksamhetsgrenarna. Avtalet och verksamheten i golfshopen talade enligt Arbetsdomstolen för att golfinstruktören var en självständig företagare. AD ansåg emellertid att hänsyn också måste tas till hur omständigheterna tedde sig rent faktiskt. Uppgiften att vara golfinstruktör var mycket mer

¹⁷ RÅ 85 1:39

¹⁸ Blank Thörnroos m.fl., 2 kap. 14 och 19 § socialavgiftslagen.

¹⁹ RÅ 2007 ref 74.

²⁰ Lunning och Toijer 2006, s. 23 ff.

²¹ Lunning och Toijer 2006, s. 35.

omfattande än arbetet i golfshopen, arbetskyldigheten var personlig och det fanns inte möjligheter att utföra arbete för någon annans räkning. Även ersättningens form talade för att det handlat om ett anställningsförhållande. Arbetsdomstolen kom till slutsatsen att golfinstruktören i socialt och ekonomiskt hänseende otvivelaktigt var jämställd med en arbetstagare.²² I AD 1996 nr 135 hävdade arbetstagaren att hon blivit anställd av Ny Demokrati genom de faktiska omständigheter som förelåg. Tvisten uppkom efter att partiet inte betalat ut en viss ersättning som parterna hade kommit överens om. Det var inte frågan om att pröva om det varit ett uppdragsavtal utan om det ideella engagemanget egentligen varit att anse som en anställning. Arbetsdomstolen tog hänsyn till den särskilda situation som förelåg. En ideell förening, i det här fallet ett politiskt parti, är i hög grad beroende av ideellt arbete. Enligt domstolen måste det finnas ett relativt stort utrymme för att ideella insatser ligger utanför relationen arbetsgivare-arbetstagare. Sammanfattningsvis var personen inte att anse som anställd. Hon hade pga. sitt tidigare rent ideella engagemang inte haft fog för uppfattningen att hon skulle ha blivit anställd.²³ Den förtroendevalda förbundsordföranden i AD 2004 nr 18 var inte heller att anse som arbetstagare i medbestämmandelagens mening. Arbetsdomstolen hade som utgångspunkt att den som innehar ett förtroendeuppdrag i allmänhet inte är att betrakta som anställd även om vederbörande utför uppgifter som till det yttre påminner om vad som är normalt inom ramen för en anställning. Förbundsordföranden var heltidsarvoderad för sitt uppdrag. Förbundets kongress hade inte heller uppfattningen att förbundsordföranden hade blivit anställd inom organisationen. Efter den utredning som förebragts i målet ansåg Arbetsdomstolen att det ej funnits fog för ordföranden att uppfatta sig som anställd.²⁴

Vissa särskilda grupper är undantagna från anställningsskyddslagens tillämpningsområde, t.ex. personer i företagsledande ställning och familjemedlemmar, men idrottare är det inte.²⁵ Numera är det nog allmänt erkänt att en fotbolls- eller hockeyspelare på elitnivå är att anse som arbetstagare²⁶. Även de nya kollektivavtal (Hockeyavtalet och Fotbollsavtalet) som ingåtts talar för detta. En liknande utveckling kan man se inom golfen, där golfklubbarna har gått från att ha säsonganställda golfinstruktörer till tillsvidareanställningar. Det finns nästan ingen praxis från Arbetsdomstolen om idrottare och ett fåtal domar från tingsrätter.

Sammanfattningsvis kan konstateras att idrottare som erhåller ersättning ofta är att anse som arbetstagare. Gränsdragningsproblematiken uppkommer kring de förtroendevalda i idrottsföreningar och andra arvoderade funktionärer och idrottare samt i vissa fall när idrottaren har flera olika inkomstkällor. Inom idrottsvärlden kan man ana att gråzonerna är många

²² AD 1977 nr 98, s. 739-740.

²³ AD 1996 nr 135, s. 1093-6.

²⁴ AD 2004 nr 18, s. 147-8

²⁵ 1 § LAS.

²⁶ Viklund 2003, s. 266.

och det finns stora skillnader i hur olika idrottsföreningar har löst eller undviktt problematiken. Olika delar av rätten behandlar arbetstagarförhållanden på olika sätt men det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet är tvingande och självständigt.

Inom idrotten finns det fyra olika grupper av arbetstagare som av hävd och i kollektivavtal behandlas på olika sätt. Först har vi gruppen av elitidrottare; fotbollsspelare och hockeyspelare vilka omfattas av Fotbolls-, respektive Hockeyavtalet. De spelar i Allsvenskan, Superettan och Svenska Hockeyligan (Elitserien). Därutöver har vi alla andra idrottare, även elit, som inte har något eget kollektivavtal. Sedan har vi gruppen tränare, lagledare m.fl. som ägnar sig åt rent idrottslig verksamhet. Tillsist alla andra anställda inom idrotten, allt från vaktmästare till ekonomiansvariga som intar en motsvarande position som vilken arbetstagare som helst på arbetsmarknaden.

2.4 Idrottens tvistelösning

Som tidigare nämnts finns det knapphändigt med praxis från Arbetsdomstolen med tvister om idrott. En förklaring till detta är idrottens autonomi och självreglering. Malmsten betonar att det är av vikt att idrotten utövar sin självbestämmanderätt men det är av vikt att systemet förblir rättssäkert.²⁷ Idrottens dömande organ har ofta en hög kompetens. I Riksidrottsnämnden som är RF:s högsta instans, har av hävd alltid ordförande och två till tre ledamöter haft domarkompetens.²⁸ Riksidrottsnämnden prövar bestraffningsärenden och vissa överklaganden av beslut som inte rör bestraffningsärenden. I det senare fallet krävs ett prövningstillstånd. Vidare innehåller RF:s stadgar en skiljeklausul. Specialidrottsförbunden har ofta egna skiljenämnder som är till för att lösa tvister. Ett exempel på detta är Svenska Ishockeyförbundets skiljenämnd. Enligt skiljenämndens reglemente har den kompetens att avgöra arbetsrättsliga tvister om parterna är överens att tvisten ska handläggas av skiljenämnden.²⁹

Idrottsjuridiken kompliceras av att den spänner över så många olika rättsområden; föreningsrätt, straffrätt, skatterätt, skadeståndsrätt, EG-rätt, arbetsrätt med flera. Inom vissa delar har idrotten och bör behålla sin autonomi och självreglering. Det vore orimligt att via en allmän överprövning kunna föra talan mot en matchdomares beslut. Högsta domstolen har avvisat mål om föreningsrätt och vid straffrättsliga mål har man vid straffmätningen tagit hänsyn till idrottens disciplinregler. Men i och med att idrottsrörelsen ändrar karaktär från en ideell verksamhet till en helt igenom professionaliserad verksamhet börjar den agera inom områden som

²⁷ Malmsten 1999, s. 17 ff.

²⁸ Malmsten 2003, s. 213.

²⁹ Reglemente för svenska ishockeyförbundets skiljenämnd § 1.

gör att den inte enbart kan existera vid sidan om det allmänna rättssystemet.³⁰

Inom den arbetsrättsliga delen av idrotten försöker man enligt Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen, att lösa tvisterna innan det blir en process, vilket är ett av sätten den svenska arbetsrättsliga modellen förespråkar. Det verkar också finnas en ovilja från idrottares sida att tvista om anställningsavtal och anställningsvillkor.³¹

I praxis från Arbetsdomstolen har även skiljeklausuler i ett anställningsavtal hos en tränare ansetts vara tillåtna.³² Skiljeförfarande kan i svensk rätt tillämpas i de allra flesta dispositiva tvistemål, det vill säga tvister där en förlikning är tillåten. Skiljeförfarande anses vara ett effektivt sätt att lösa tvister på då en skiljedom inte kan överklagas och går snabbare än en vanlig process. Vidare kan även parterna, vilket de ofta gör, välja att hålla processen hemlig då offentlighetsprincipen inte gäller. Den främsta negativa aspekten som brukar lyftas fram är att det är kostsamt för parterna att välja ett skiljedomsförfarande. Det är parterna som soldariskt ska stå för arvodet till skiljemännen.³³ Det händer att en part väljer att inte vidta några rättsliga åtgärder då man inte anser sig ha råd att inleda ett skiljeförfarande och därmed mister sin chans att få sin sak prövad.³⁴

Användning av skiljeförfarande i arbetsrättsliga tvister har flera olika effekter. Å ena sidan kan det ofta leda till ett snabbare förfarande vilket ofta torde vara eftersträfvansvärt, å andra sidan kan förfarandet vara dyrt och minska andelen tvister som prövas.

I en kommentar till skiljenämndsörfarandet inom fotbollen lyfts det fram att skiljenämnder har en värdefull specialkunskap samt att förfarandet är snabbare än en domstolsprocess som positiva drag. Samtidigt uttrycks en oro för kostnadsfrågan, då den vinnande parten inte kan få ersättning för sina rättegångskostnader och att det finns en risk att detta utnyttjas av idrottsklubbar för att pressa tränare och spelare. Skiljenämnderna är inte heller anpassade för arbetsrättsliga tvister.³⁵

Avsaknaden av lagstiftning och praxis gör att rättsläget i många fall är osäkert. Inom disciplinen Idrottsjuridik (Sports Law) pågår en diskussion om hur idrottens förrättsligande påverkar idrotten. Inom EU finns två olika förhållningssätt till idrotten. Den ena betonar idrottens sociokulturella ställning. Det är en idrottsmodell som är uppbyggd enligt demokratiska principer för både amatör- och professionell idrott. Den bilden finns till exempel i kommissionens Vitbok om Idrott. Den andra vägen är den som kommit till uttryck ibland annat EG-domstolens domar, att när idrotten professionaliseras och kommersialiseras, förloras autonomi och ett

³⁰ Lindh 1998, s. 58 ff

³¹ Intervju med Jan Abrahamsson, HTF, samt Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen.

³² Se AD 1996 nr 61.

³³ Gellner och Sydolf 2005, s. 50-54.

³⁴ SOU 1995:65 s. 205.

³⁵ Johansson-Melin och Kowal 2006, s. 171-172.

förrättsligande sker.³⁶ Enehag jämför idrottens organisation inom EU och USA, den stora skillnaden ligger i att i USA finns en mycket tydlig skiljelinje mellan vad som är amatör respektive elitidrott.³⁷ I den europeiska modellen (som motsvarar den svenska) försöker man upprätthålla idrottens autonomi samtidigt som förrättsligande sker. Med förrättsligande menas just interaktionen mellan idrottens egna regelverk och den erkända och lagstiftade rättsordningen.³⁸

³⁶ Enehag 2008, s. 2.

³⁷ Enehag 2008, s. 17 ff.

³⁸ Enehag 2008, s. 9.

3 Om kollektivavtal

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Definitionen finns i 23 § medbestämmandelagen och är inte dispositiv. Medbestämmandelagen, 6 §, innehåller en definition av arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation. Det ska alltså handla om en organisation som enligt sina stadgar ska tillvarata arbetstagarnas respektive arbetsgivarnas intresse i förhållande till arbetsgivaren respektive arbetstagarerna.

I den här uppsatsen behandlas tre olika kollektivavtal. (1) Kollektivavtalet ”Idrott Bransch- och Löneavtal 2007-2010” (Idrottsavtalet) vari Arbetsgivaralliansen är part på arbetsgivarsidan och där Unionen³⁹, Fastighetsanställdas Förbund och Akademikerförbunden är parter på arbetstagersidan. (2) Hockeyavtal 2007-2009 mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen samt (3) Fotbollsavtalet mellan Föreningen Svensk Elitfotboll på arbetsgivarsidan och Svenska Fotbollsspelareförening (SFS) på arbetstagersidan som behandlas mycket översiktligt.⁴⁰

Inom fotbollen har man valt att använda fotbollens egna organisationer istället för att ansluta sig till de etablerade parterna på arbetsmarknaden när man träffat kollektivavtal. SFS har till syfte att tillvarata sina medlemmars intressen bland annat i ekonomiskt hänseende i förhållande till arbetsgivare och det förefaller rätt klart att de uppfyller kraven i medbestämmandelagen på en arbetstagarorganisation. SEF har inte samma klara ändamålsbestämmelse i sina stadgar men enligt MBL räcker att organisationens karaktär framgår av andra omständigheter.⁴¹

Akademikerförbunden har ersatt samarbetsorganisationen CF m.fl. som tidigare var part i Idrottsavtalet. Akademikerförbunden är en samarbetsorganisation för SACO fackförbunden. Det är JUSEK som är kontaktförbund för Idrottsavtalet eftersom det är JUSEK som är det av Akademikerförbunden som har flest medlemmar i branschen. Akademikerförbunden och Unionen är tjänstemannaförbund emedan Fastighetsanställdas Förbund är ett LO anslutet fackförbund.

I kollektivavtal regleras en mängd olika frågor som anställningsförhållandet samt förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enligt 25 § MBL saknar avtal som har ett annat innehåll verkan som kollektivavtal. Det betyder inte att en sådan bestämmelse blir ogiltig utan ses som ett vanligt

³⁹ I kollektivavtalet står det att HTF är part men sedan HTF slogs ihop med SIF har den nya organisationen Unionen tagit över avtalet.

⁴⁰ Fotbollsavtalet förlängdes att gälla under 2006 och 2007

⁴¹ Viklund 1998, s. 107-108

avtal.⁴² Ett kollektivavtal sägs ha en normerande verkan eftersom det fyller ut och ger innehåll till de enskilda anställningsavtalen. Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivarorganisation eller arbetstagarorganisation har en bindande och tvingande verkan även för medlem i organisation. En viktig funktion med kollektivavtal är att det råder fredsplikt mellan parterna, enligt 41 § MBL.

Genom kollektivavtal kan man göra avsteg från den arbetsrättsliga lagstiftningen. Det gäller till exempel vissa regler i anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen, arbetstidslagen och semesterlagen. Avstegen från den annars tvingande lagstiftningen kan vanligtvis göras genom kollektivavtal, semidispositivet. När det gäller vissa regler sätter dock EG-rätten en yttersta gräns för hur långt det är tillåtet att göra avsteg, s.k. semidispositiva regler med EU-spärr.⁴³ Det gäller t.ex. för arbetstid och semester. I kollektivavtalen där det finns avvikande reglering konstateras ofta att parterna är överens om att kollektivavtalets regler ligger inom ramen för relevant direktiv.⁴⁴

3.1 Kollektivavtalstolkning

Tolkningen av kollektivavtal skiljer sig från tolkningen av andra avtal. Vid tolkningen av kollektivavtal gäller först och främst om det finns gemensam partsavsikt, i andra hand ordalydelsen.⁴⁵ Arbetsdomstolen har utvecklat ett antal tolkningsregler för att fastställa kollektivavtals innebörd.

Tolkningsreglerna har även fått en funktion som förhandlingsregler eftersom en stor hänsyn tas till hur förhandlingarna mellan parterna gått till.⁴⁶ Det är parterna som disponerar över kollektivavtalen och de bestämmer dess innehåll. När det gäller att fastställa partsavsikten är det vad parterna gemensamt åsyftat när den omtvistade bestämmelsen tillkom i avtalet. Trots att parterna förhandlar om kollektivavtal med jämna mellanrum så förs ofta gamla bestämmelser över från de tidigare gällande kollektivavtalet till det nya och många avtalsparagrafer kan vara väldigt gamla.⁴⁷ För att kunna tolka och förstå kollektivavtal behövs en kännedom om avtalens bakgrund och historik.

Idrottsavtalet härstammar från ett tidigare avtal som HTF hade med Statens förhandlingsorganisation och tillkom för att reglera förhållandet för den administrativa personalen hos idrottsföreningar. Den 1 januari 2008 gick HTF och SIF samman och bildade det nya förbundet Unionen som är Sveriges största tjänstemannafackförbund inom det privata näringslivet. Redan 1981 tecknade HTF avtal för kansli- och administrativ personal inom idrottsföreningar och ideella föreningar. När Arbetsgivaralliansen bildades på 90-talet, flyttade kollektivavtalen över dit. Arbetsgivaralliansen är en

⁴² Adlercreutz 2003, s. 57-58.

⁴³ Adlercreutz 2003, s. 55.

⁴⁴ Se t.ex. Idrottsavtalet § 11.

⁴⁵ Glavå 2001, s. 147.

⁴⁶ Schmidt 2002, s. 189.

⁴⁷ Schmidt 2002, s. 187.

arbetsgivarorganisation som inte är medlem i Svenskt Näringsliv. När organisationen bildades fanns ett intresse bland de idéburna organisationerna som är medlemmar att gå med i en arbetsgivarorganisation som inte var ansluten till Svenskt Näringsliv (förr SAF) på grund av deras politiska ställningstaganden. Idrottens arbetsgivare ville vara oberoende.⁴⁸

Både Hockey- och Fotbollsavtalet är förhållandevis nya kollektivavtal. Bakgrunden till Hockeyavtalet är att SICO, ishockeyspelarföreningen, tog kontakt med HTF, detta för att se om HTF kunde hjälpa dem med att teckna kollektivavtal med arbetsgivarna eftersom man hade ett intresse av att se till att spelarna hade ordentliga trygghetsförsäkringar. Det första Hockeyavtalet slöts 1999.⁴⁹

3.1.1 Medarbetaravtal

Historiskt sett har det funnits en tydlig uppdelning på arbetsmarknaden mellan tjänstemän och arbetare. Det har funnits olika kollektivavtal beroende på vilket arbete och därmed avtalsområde man tillhör. En utveckling som sker idag är att den skiljelinjen inte är lika tydlig, arbetare och tjänstemän kan tillhöra samma arbetslag och från arbetsgivarnas sida uttrycks önskemål om att ingå så kallade medarbetaravtal. Detta för att uppnå en ökad flexibilitet och undvika stelhet i organisationen om arbetsgivaren ska vara bunden av olika avtal för tjänstemän och arbetare. Ett medarbetaravtal omfattar såväl tjänstemän som arbetare på samma arbetsplats.⁵⁰ Medarbetaravtal kan antingen tecknas som lokala avtal på en arbetsplats eller som ett centralt avtal.

Branschavtalet Idrott kan ses som ett sådant medarbetaravtal då det omfattar allt arbete hos arbetsgivaren och både tjänstemanna- och arbetarförbund är avtalsparter. Enligt Arbetsgivaralliansen har man lyckats teckna ett sådant medarbetaravtal eftersom det hade varit problematiskt för de små arbetsgivarna som det ofta handlar om att hantera flera olika kollektivavtal. De flesta arbetsgivare som är medlemmar i Arbetsgivaralliansen är små och har inte fler än fem anställda. Styrelsen och de som anställer är ofta ideellt engagerade.⁵¹ Ursprungligen var inte Fastighetsanställdas Förbund avtalspart utan hade ett hängavtal med Arbetsgivaralliansen. Detta var emellertid inte någon lösning som de var bekväma i eftersom förbundet inte själv kunde vara med och påverka kollektivavtalets innehåll men det ändå skulle tillämpas på deras medlemmar.⁵² Enligt parterna⁵³ är Branschavtalet Idrott inget rent medarbetaravtal eftersom det finns olika bestämmelser om lön och olika försäkringar och trygghetsavtal beroende på vilken kategori av

⁴⁸ Intervju med Jan Abrahamsson, HTF.

⁴⁹ Intervju med Jan Abrahamsson, HTF.

⁵⁰ Schiller 1995, s. 150 samt Rönmar 2004, s. 167-8.

⁵¹ Intervju med Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen.

⁵² Intervju med Jan Abrahamsson, HTF och Gunilla Kevdal, Fastighetsanställdas Förbund.

⁵³ Intervjuer med Hans-Göran Elo Arbetsgivaralliansen, Diana Håkansson JUSEK, Gunilla Kevdal Fastighetsanställdas Förbund och Jan Abrahamsson, HTF.

anställda man tillhör, arbetare eller tjänsteman.⁵⁴ Det finns en skillnad i uppfattningen hos parterna om det är ett medarbetaravtal och vilka konsekvenser det i så fall har.⁵⁵

3.1.2 Kollektivavtalens tillämpningsområde

Enligt Idrottsavtalets första paragraf är avtalets giltighetsområde: ”Avtalet gäller alla arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen och som tillhör bransch Idrott. Avtalet gäller alla arbetstagare hos arbetsgivare som omfattas av avtalet.”⁵⁶

Det finns dock vissa undantag för pensionärer över 67 år, vid utlandstjänstgöring och för tidsbegränsat anställda vid beräkning av sjuklön.

Enligt uppgifter från Arbetsgivaralliansens Branschkommitté Idrott var det 6 304 personer anställda vid årsskiftet 2007/2008. Av dessa anställda var ungefär 5 000 anställda med lönebidrag.⁵⁷

Bestämmelsens ordalydelse kan tyckas klar och tydlig men i praktiken tillämpas inte Branschavtalet Idrott på alla arbetstagare som är anställda hos dessa arbetsgivare. Det görs nämligen ett undantag för aktiva utövare, idrottare. Enligt Arbetsgivaralliansen tillämpas av hävd avtalet inte på denna grupp.⁵⁸ Varken Fastighetsanställdas Förbund eller JUSEK anser sig kunna svara på frågan eftersom idrottarna inte organiseras genom deras förbund utan hänvisar till HTF/Unionen.

Som ovan redovisats avsågs främst den administrativa personalen när kollektivavtalet slöts, men redan från början gjorde man ett undantag när det gäller anställningsformer för förbundstränare.⁵⁹ I det nu gällande kollektivavtalet har bestämmelsen om visstidsanställningar för tränare förändrats och gäller för fler yrkesgrupper såsom massörer, naprapater, sjukgymnaster, läkare, och lagledare med motsvarande uppgifter.⁶⁰ När det gäller de aktiva utövarna så är det nog ärligast att konstatera att frågan aldrig ställts på sin spets och troligen var inte heller avsikten den, att aktiva utövare skulle omfattas enligt Jan Abrahamsson, HTF.

Utöver Idrottsavtalet har man idag också Hockeyavtalet. Detta kan ses som att de aktiva idrottarna aldrig har omfattats av Idrottsavtalet och därför fått ett specialavtal som reglerar de särskilda förhållanden som råder. Hockeyavtalet innehåller många bestämmelser som avviker både från lagstiftningen och vad som är vanligt förekommande i kollektivavtal. Man kan också se på Hockeyavtalet såsom att Idrottsavtalet visst omfattar de

⁵⁴ Se Branschavtalet Idrott Bilaga 4-6 (Löneavtalen mellan de olika organisationerna).

⁵⁵ Se vidare under rubrik 4.2.4 där frågan behandlas.

⁵⁶ Branschavtalet Idrott § 1.

⁵⁷ http://www.arbetsgivaralliansen.se/medlem/branscher/idrott/arsberattelse_idrott_06-08.aspx

⁵⁸ Intervju med Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen.

⁵⁹ Intervju med Jan Abrahamsson, HTF.

⁶⁰ Branschavtalet Idrott § 2 mom. 2:1.

aktiva utövarna men regleringen varit otillfredsställande och därför har man tecknat ett specialavtal. Till detta ska också hänsyn tas till att branschen idrott har utvecklats och förändrats under en förhållandevis kort period. Bosman-domen kom för många som en överraskning, och idrotten har svårt att hävda och behålla sin autonomi som den tidigare haft.⁶¹

Hockeyavtalet gäller för alla arbetsgivare och anställda elithockeyspelare i ishockeyklubbar/ -föreningar oavsett juridisk organisationsform som är medlemmar och anslutna till Arbetsgivaralliansens Branschkommitté Idrotts utskott för elitishockey och ingår i Svenska Hockeyligan.⁶²

Svenska Hockeyligan består av de lag som kvalificerat sig till spel i Elitserien i ishockey. Sedan 2001 organiseras Svenska Hockeyligan som ett aktieföretag som ägs av de lag som ingår i Elitserien.⁶³ Utan att gå in på associationsrättsliga frågor av denna konstruktion så är skillnaden stor till hur arbetsgivare normalt är bundna av kollektivavtal. Om ett lag åker ut ur Elitserien tillämpas inte längre Hockeyavtalet.⁶⁴ Enligt 26 § medbestämmandelagen binder ett kollektivavtal, som har slutits mellan arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation, inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisation. Bundenheten gäller oavsett om medlemmen utträder ur organisationen eller går med i organisationen under avtalets giltighetstid.

⁶¹ Se Backman, s. 17-18 samt 48-49.

⁶² Hockeyavtalet § 1.

⁶³ <http://www.hockeyligan.se/index.php?menu=1&submenu=4>

⁶⁴ Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen.

4 Arbetsledningsrätten

4.1 Arbetsgivarprerogativet

När ett anställningsavtal ingås förpliktar sig arbetstagaren att utföra arbete å arbetsgivarens räkning och arbetsgivaren utfäster sig att betala lön för det utförda arbetet. Till arbetsgivaren tillkommer en arbetsledningsrätt, en rätt att leda och fördela arbetet dvs. bestämma var, hur och när vilket arbete som ska utföras. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är en allmän rättsgrundsats som kom till uttryck i § 23 (sedermera § 32) i SAF:s stadgar och Decemberkompromissen 1906 mellan SAF och LO. Denna rätt att leda och fördela arbete brukar även kallas för arbetsgivarprerogativet eller § 32-befogenheterna.

§ 32-befogenheterna är en allmän rättsgrundsats och en dold klausul i kollektivavtal, även om den inte har blivit lagfäst. I § 32-befogenheterna avsågs även en rätt för arbetsgivarens att fritt anställa och säga upp arbetstagare. I utbyte skulle arbetsgivare respektera föreningsrätten. Rätten att fritt säga upp och anställa arbetstagare har begränsats sedan förra seklets början. Idag finns kravet på saklig grund vid uppsägning i 7 § LAS samt andra regler såsom företräde till återanställning och ett diskrimineringskydd. Rätten att leda och fördela arbetet finns kvar i även om det finns begränsningar (se den fortsatta framställningen). I princip kan arbetsgivaren fritt bestämma om när, var och hur ett visst arbete ska utföras. Arbetsgivaren har även en rätt att omplacera arbetstagare inom deras arbetskyldighet.

Arbetsledningsrätten spänner över olika normativa fält och intressen, från arbetsgivarens historiska rätt att fritt leda arbetet och en flexibilitetsaspekt till ett skydd för arbetstagare att inte påtvingas förändringar.⁶⁵

4.2 Arbetskyldighet

4.2.1 Anställningsformer och anställningsskydd

Som det ovan framgått är förpliktelsen att utföra arbete kärnan i ett anställningsförhållande och korrelerar med arbetsgivarens skyldighet att betala ut lön för utfört arbete. Ett anställningsavtal vilar på grunden pacta sunt servanda, avtal ska hållas, och kan inte sägas upp hursomhelst. Vidare gäller som huvudregel att anställningsavtal ingås tillsvidare om det inte finns skäl för en visstidsanställning eller är reglerat i kollektivavtal, 4-5 §§ LAS.

⁶⁵Malmberg 1997, s. 247.

Huvudregeln enligt både Hockey- och Fotbollsavtalet är att anställningsavtal ingås tidsbegränsat.⁶⁶ Även i branschavtalet Idrott finns en särskild form för tidsbegränsande anställningar men huvudregeln är fortfarande tillsvidareanställning. För idrottare som inte omfattas av särbestämmelser i kollektivavtal gäller anställningsskyddslagen fullt ut, anställningsavtal skall som huvudregel ingås tillsvidare om det inte föreligger skäl för en visstidsanställning. Idrottsutövare har ändå alltid av hävd anställts tidsbegränsat.⁶⁷ På ett sätt kan facket sägas ha godkänt dessa anställningsformer eftersom de valt att inte agera. Detta torde främst bero på att få idrottare velat tvista om anställningsform, eller det i vart fall lösts utanför arbetsrättens ram.⁶⁸ Dessa tidsbegränsade anställningar för idrottare kan å ena sidan vara rimliga på grund av arbetets särskilda beskaffenhet, å andra sidan kan det mycket väl ifrågasättas om de uppfyller kraven i anställningsskyddslagen för en visstidsanställning. Enligt 5 § anställningsskyddslagen får visstidsanställning träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år. Regeln om allmän visstidsanställning har ersatt de tidigare i lagen uppställda kriterierna, men huvudsyftet med förändringen var tillsammans med regeln 24-månadersregeln (se nedan) ett förstärkt skydd för arbetstagare, inte en utökning av tillfällena när visstidsanställningar får användas.⁶⁹

Från arbetstagarens sida har man en skyldighet att utföra det arbete som avtalats om men man har möjligheten att säga upp anställningsavtalet med iakttagande av regler om uppsägningstid. Arbetsgivaren å sin sida måste kunna visa att det finns saklig grund om denne vill bryta ett anställningsförhållande. Om anställningsavtalet är tidsbegränsat gäller att det ska finnas motsvarande grund för avsked för att anställningen ska upphöra i förtid, det gäller alltså att arbetstagaren grovt åsidosatt sina skyldigheter i anställningen.⁷⁰ Skyddsreglerna för arbetstagaren i anställningsskyddslagen, att det ska finnas saklig grund vid uppsägningar, är inte dispositiva. Avvikelse får inte göras i det enskilda anställningsavtalet eller i kollektivavtal. I AD 1996 nr 61, som visserligen handlade om skäligheten av en skiljeklausul i ett arbetsanställningsavtal mellan en deltidsanställd baskettränare och Luleå Basketklubb, gör Arbetsdomstolen vissa uttalanden om anställningsförhållandet. Arbetsdomstolen lade vikt vid att baskettränaren hade ansvar för klubbens damlag och att avtalet avsåg ett anställningsförhållande av mer individualiserad karaktär med kvalificerade uppgifter och med inslag av förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren. Att anställningen var inom klubbens rent idrottsliga verksamhet påverkade inte bedömningen. I anställningen som sådan ansågs skiljeklausulen vara skälig.⁷¹ Slutsatser man kan dra av detta är att vid en anställning som tränare fäster Arbetsdomstolen vikt vid att det föreligger en

⁶⁶ Hockeyavtalet § 4 mom. 1 och Fotbollsavtalet § 4 mom. 4.1.

⁶⁷ Intervju med Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen.

⁶⁸ Intervju med Jan Abrahamsson, HTF.

⁶⁹ Prop. 2006/07:111 s. 25 och prop. 2005/06:185 s. 39 ff., 108, 118.

⁷⁰ Glavå 2001, s. 280.

⁷¹ AD 1996 nr 61, s. 489.

förtroendeställning samt att det inte spelar någon roll att det handlar om rent idrottslig verksamhet. Rättsfallet AD 1977 nr 122 handlade om saklig grund vid uppsägning i en liten ideell förening. Uppsägningen föranleddes av samarbetssvårigheter mellan den anställde och föreningens styrelse. För att enbart samarbetssvårigheter ska utgöra saklig grund för uppsägning krävs det normalt att de är av mycket allvarlig art. I detta fall var arbetstagaren den ende anställde hos föreningen och styrelsen hade oavlönade förtroendeuppdrag och var därmed hänvisade till att arbetstagaren lojalt skulle utföra kansliarbetet. Eftersom arbetstagaren inte ansågs vara helt utan skuld till dessa samarbetssvårigheter och föreningen inte kunde erbjuda henne något annat arbete förelåg det saklig grund för uppsägning.⁷² Sammanfattningsvis kan sägas att i en liten ideell förening med få anställda kan samarbetssvårigheter i större utsträckning utgöra saklig grund för uppsägning.

Ett visst arbete ska inte bara utföras utan arbetsgivaren kan också ställa vissa krav på arbetsprestation och duglighet. Bristande arbetsprestation kan utgöra ett skäl för uppsägning.⁷³ Bristande arbetsprestation var just skälet till en uppsägning i rättsfallet AD 1980 nr 122. Arbetstagaren som var anställd hos en optiker presterade så dåligt att det förelåg sakliga skäl att säga upp honom. Arbetstagaren arbetade hälften så snabbt som de andra anställda och gjorde fel i en mycket större omfattning.⁷⁴ En typsituation med bristande arbetsprestation för en tränare eller utövare skulle kunna vara att det förväntade resultatet inte uppnås eller på andra sätt inte presterar tillräckligt bra resultat. Om det föreligger grund för uppsägning beror på omständigheterna samt orsakerna till de dåliga prestationerna. I det ovan refererade fallet var optikerns arbetsprestationer anmärkningsvärt dåliga och verkade enligt Arbetsdomstolens bedömning inte bero på något annat än bristande fallenhet för yrket. Vidare gäller att arbetsgivaren först måste försöka omplacera en arbetstagare innan en uppsägning kan bli aktuell. Det torde inte föreligga skäl för uppsägning av en idrottare som inte presterar de förväntade resultaten, men självklart beror detta på omständigheterna i det enskilda fallet. Detta kan lösas genom omplacering, dvs. nedflyttning till ett sämre lag, division eller om idrottaren själv inte får speltid väljer denne själv att byta klubb/arbetsgivare.

I de fall när det handlar om en tidsbegränsad anställning ställs kraven än högre på graden av misskötsamhet. Öhman menar att en av konsekvenserna kollektivavtalet inom fotbollen är att fotbollsspelare får ett utökat anställningsskydd under visstidsanställningen och kan missköta sig i långt högre grad än arbetstagare i gemen.⁷⁵ Viklund anser däremot att visstidsanställningar är en naturlig nödvändighet vid anställning av elitidrottare och att hävningsrätten kan tillämpas på en fotbollsspelare som under en lång tid inte gör sitt bästa.⁷⁶ Arbetsdomstolen har inte prövat

⁷² AD 1977 nr 122, s. 899.

⁷³ Rönmar 2004, s. 149.

⁷⁴ AD 1980 nr 122, s. 814.

⁷⁵ Öhman 2002, s. 340-341.

⁷⁶ Viklund 2003, s. 267-8.

frågan och det är inte säkert att de hade tagit samma branschhänsyn som Viklund gör.

I Hockey- och Fotbollsavtalet ersätts flera av anställningsskyddslagens regler med specialbestämmelser. I Hockeyavtalet uttrycks det på följande sätt:

”§4 Anställning Denna paragraf ersätter Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) rörande anställningsformer och tillhörande ordningsregler.”⁷⁷

Det betyder bland annat att 24-månadersregeln i 5 § 2 st, att en allmän visstidsanställning övergår till tillsvidareanställning efter 24 månaders anställning under fem år hos samma arbetsgivare är bortavtalad. Dessutom upphäver kollektivavtalet företrädesrätt till återanställning. I Idrottsavtalet har man valt att inte specialreglera dessa frågor. Dock finns en bestämmelse ”Visstidsanställning – tränare” att visstidsanställning enligt kollektivavtalsbestämmelsen kan användas för tränare, instruktörer, massörer m.fl.⁷⁸ Idrottsavtalet i dess nuvarande lydelse kom till före bestämmelsen om allmän visstidsanställning i 5 §, ordalydelsen i avtalsbestämmelsen ger intryck av att det ska ses som utvidgning av tillfällen när visstidsanställningar är tillåtna. Vid den lagstiftning som gällde vid avtalsslutande krävdes en kollektivavtalsbestämmelse som utökade tillfällena när tränare m.fl. fick visstidsanställas för att inte riskera att det skulle anses som en otillåten visstidsanställning. Av ordalydelsen anser jag att det inte är klart om 24-månadersregeln ska tillämpas eller ej.

Arbetsgivaralliansen menar att en anställning enligt kollektivavtalsbestämmelsen ersätter 24-månadersregeln i LAS.⁷⁹ Enligt Jan Abrahamsson som varit med i förhandlingarna för HTF:s sida, diskuterades inte bestämmelsen innebörd i det hänseendet vid kollektivavtalsförhandlingarna så någon självklar gemensam partsavsikt kan inte fastslås.

En liknande fråga prövades i AD 2002 nr 28 i en kollektivavtalstolkningstvist mellan Journalistförbundet och Tidningsutgivarna. Tvisten gällde huruvida det aktuella kollektivavtalet hade upphävt hela 5 § LAS för vikarier eller om lagregeln om ”inlasning” skulle tillämpas. Arbetsdomstolen gjorde en sedvanlig kollektivavtalstolkning. Vid avtalsslutet hade inte lagregeln trätt ikraft men parterna kände till att den skulle komma, trots detta hade den inte berörts vid avtalsförhandlingarna. Först konstaterar domstolen att det saknas gemensam partsavsikt. Därefter ser man till avtalets ordalydelse i förening med dess allmänna uppbyggnad och systematik. Arbetsdomstolen kom till uppfattningen att kollektivavtalet uttömmande reglerar vilka anställningsformer som är tillåtna och vad som gäller dessa. Om förbundets uppfattning att den speciella rättsverkan som sker enligt 5 § LAS skulle ske, borde detta uttryckts direkt i avtalet.⁸⁰

⁷⁷ Hockeyavtalet § 4.

⁷⁸ Idrottsavtalet § 2.

⁷⁹ Intervju med Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen.

⁸⁰ AD 2002 nr 28, s. 198-200.

4.2.2 Olika typer av omplaceringar

Om man nu är anställd enligt konstens alla regler uppkommer frågor kring arbetskyldighet. Frågan om arbetskyldighet innehåller flera olika delmoment såsom vem som ska utföra ett visst arbete, vilket arbete, var arbetet ska utföras, när och hur det ska utföras.⁸¹

Arbetsgivarens arbetsledningsbeslut kan vara olika art. Man skiljer på situationen omflyttning och omplacering. Med omflyttning avses en tillfällig ändring av arbetsuppgifterna medan omplacering avses en permanent förändring och övergång till nya arbetsuppgifter.⁸² Skillnaden mellan omplacering och omflyttning kan illustreras genom att använda den terminologi som används inom det kommunala området. Omplacering benämns som ”stadigvarande förflyttning”. I rättsfallet AD 1986 nr 11 menade arbetsgivaren att det inte var någon stadigvarande förflyttning utan endast en tillfällig eftersom arbetstagaren skulle få tillbaka sina gamla arbetsuppgifter om han bara slutade bära turban. Arbetsdomstolen underkände denna invändning eftersom varken arbetsgivaren eller arbetstagaren synes ha varit benägen att ändra inställning.⁸³ I ett äldre rättsfall, AD 1973 nr 32, konstaterar Arbetsdomstolen att det är den avsikt som finns när en förändring sker som är avgörande om det är en tillfällig eller stadigvarande förändring av arbetsuppgifterna. Om avsikten är att arbetstagaren efter en kortare tid ska återgå till de tidigare gällande arbetsuppgifterna är det en omflyttning, saknas avsikten är det en omplacering.⁸⁴

Vidare skiljer man på situationen om omplaceringen sker inom eller utom ramen för anställningen. Om omplaceringen sker utanför ramen för anställningen anses det vara ett skiljande från anställningen tillsammans med en övergång till en ny anställning.⁸⁵ Denna situation brukar även kallas för omreglering av anställningsavtalet. Om arbetstagaren inte godtar förändringen, det krävs en överenskommelse, kan arbetsgivarens förfarande angripas med reglerna i LAS som ett otillåtet skiljande från anställningen och prövas på ett sedanvanligt sätt som en uppsägningssituation.⁸⁶ Arbetsgivarens ensidiga arbetsledningsrätt avseende arbetskyldighet gäller för det som kan anses ligga inom ramen för anställningen. För att avgöra vad som ligger inom anställningen finns flera normkällor att ta hänsyn till; lag, kollektivavtal, personligt anställningsavtal samt god sed.

Inför en uppsägning har arbetsgivaren en omplaceringsskyldighet, 7 § andra stycket LAS, en uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Denna omplaceringsskyldighet är en begränsning av arbetsgivarprerogativet och ett

⁸¹ Fahlbeck 1991, s. 209.

⁸² Schmidt 2000, s. 227.

⁸³ AD 1986 nr 11, s. 87.

⁸⁴ AD 1973 nr 32, s. 375-6.

⁸⁵ Malmberg 1997, s. 248.

⁸⁶ Danhard 2004, s. 9.

skydd för den enskilde arbetstagaren. Denna omplaceringsskyldighet behandlar en helt annan situation än omplaceringsrätten som är ett uttryck för arbetsledningsrätten.⁸⁷

4.2.3 Enligt lag och arbetsmiljöreglering

Någon egentlig generell lagreglering kring arbetskyldigheten finns inte men arbetsgivaren får inte beordra arbetstagare att utföra arbete som strider mot tvingande lag eller kollektivavtalsregler. Till exempel kan arbetsmiljölagen sägas begränsa arbetsgivarens arbetsledningsrätt.⁸⁸ Vidare begränsas arbetsgivarens arbetsledningsrätt på så sätt att åtgärder inte får vidtas med ett otillåtet syfte, ett arbetsledningsbeslut får inte vara diskriminerande, föreningsrättskränkande eller utgöra en otillåten disciplinåtgärd (mer om detta nedan).⁸⁹ Självfallet får inte heller arbetsgivaren beordra arbete som skulle utgöra en brottslig handling.

En fråga som aktualiseras för idrottare är arbetsmiljö. Idrott kan vara farligt, beteenden som skulle vara helt oacceptabla i samhället, accepteras och kanske till och med uppmuntras i idrottssammanhang. Arbetsmiljölagen (AML) gäller för all verksamhet där en arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning. Det finns inget undantag som säger idrottare som är i ett anställningsförhållande skulle vara undantagna lagens tillämpningsområde. Det är arbetsgivarens ansvar sörja för en säker arbetsmiljö.⁹⁰ Arbetsmiljön är arbetsgivarens ansvar oavsett om lokalerna eller platsen där arbetet bedrivs är arbetsgivarens. Detta kan vara problematiskt när det t.ex. gäller fotbollsspelares säkerhet på matcher eller idrottsföreningar som hyr lokal av kommunen. Enligt AML ska det finnas ett skyddsombud på arbetsställen med minst fem anställda och en skyddskommitté på arbetsställen med fler än 50 anställda. Till skyddsombuden tillkommer en särskild stoppningsrätt. Stoppningsrätten innebär att skyddsombudet tar över arbetsledningen och kan stoppa farligt arbete. Enligt 6 kap 7 § AML föreligger stoppningsrätt vid tre situationer; om det är omedelbar fara för arbetstagares liv och hälsa, påkallat ur skyddssynpunkt eller överträdelse av tillsynsmyndighets förbud. Tillsynsmyndighet för att arbetsmiljölagen följs är arbetsmiljöverket.⁹¹ Enligt Rolf Perlman, jurist på Arbetsmiljöverket, är frågan om idrottares arbetsmiljö ett vitt fält för honom och känner inte till något ärende där Arbetsmiljöverket har utövat eller planerat att utöva någon tillsyn. Men för anställda idrottare gäller självklart arbetsmiljölagen, det finns inget formellt undantag.⁹² Under 2007 rapporterades 71 arbetsskador från professionella idrottsutövare, under perioden 2003-2007 totalt 375 arbetsskador till

⁸⁷ Danhard 2004, s. 8.

⁸⁸ Källström och Malmberg 2006, s. 213.

⁸⁹ Rönmar 2004, s. 63.

⁹⁰ Ericsson och Gustavsson 2002, s. 19 ff.

⁹¹ Glavå 2001, s. 471 ff.

⁹² Telefonintervju med Rolf Perlman.

arbetsmiljöverket.⁹³ Rolf Perlman uttrycker förvåning över att det är så pass många fall men tror ändå att det handlar om en rejäl underrapportering. För idrottare hänger deras arbetsprestation tydligt ihop med hälsa och välbefinnande. Så arbetsgivaren har ett stort intresse av verka för en god arbetsmiljö.⁹⁴ Arbetsmiljön är också ett exempel på hur andra idrottsliga regler kommer in i det arbetsrättsliga fältet. Enligt arbetsmiljölagen är det arbetsgivaren som har ansvaret. Inom idrotten har en domare skyldighet att avbryta en match om det inte är säkert för spelarna. Idrotten har regler och krav på olika typer av skydd vid idrottsutövande och tävlingar, även dessa regler spelar in. Till skillnad från andra arbeten där arbetsmiljöverket går in och reglerar frågor om skyddsutrustning och liknande, verkar dessa frågor endast regleras inom idrottens interna regelverk, med krav på rätt skydd och utrustning. Farliga och otillåtna beteenden inom idrotten kan bestraffas av idrottens egna disciplinnämnder, och som högsta organ Riksidrottsnämnden (RIN).⁹⁵

4.2.4 Kollektivavtal

Kollektivavtal har en stor betydelse för vilket arbete som ska anses ligga inom arbetsskyldigheten. Sedan principerna om arbetsgivarens arbetsledningsrätt fastslogs har arbetsledningsrätten begränsats, ofta genom kollektivavtal. Kollektivavtalen inom det kommunala området innehåller en bestämmelse att arbetsgivarens måste ha vägande skäl för att omplacera en arbetstagare mot sin vilja. Även AD har fäst vikt vid att arbetstagare inte bör förflyttas mot sin vilja.⁹⁶ Vidare innehåller kollektivavtal idag en dold klausul som kallas 29/29-principen, efter rättsfallet AD 1929 nr 29.

4.2.4.1 29/29 principen

Rättsfallet AD 1929 nr 29 behandlar frågan vilket arbete som en arbetstagare är skyldig att utföra, fallet handlade om arbetstagarna var skyldiga att utföra ett visst reparationsarbete vid en pappersfabrik. AD uttalar i ett ofta citerat stycke att:

*”... måste kollektivavtalet anses innebära, att därav bunden arbetare är skyldig att mot de avtalsenliga löneförmåner, som gälla för det arbete, vari han är anställd, utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer.”*⁹⁷

Det är alltså flera olika moment som ska uppfyllas. Arbetet ska ske för arbetsgivarens räkning, det ska stå i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Om dessa krav är uppfyllda ligger arbetet inom den kollektivavtalsreglerade arbetsskyldigheten.

⁹³ Statistik från Arbetsmiljöverket, Bilaga B.

⁹⁴ Intervju med Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen.

⁹⁵ Se t.ex. Svenska ishockeyförbundets tävlingsbestämmelser 2008/2009.

⁹⁶ Malmberg 1997, s. 246.

⁹⁷ AD 1929 nr 29, s. 91.

29/29-principen har utvecklats inom SAF/LO-området (för arbetare) men är ett viktigt redskap vid all kollektivavtalsstolkning på hela arbetsmarknaden. Det kan dock ligga skillnader i arbetares och tjänstemäns arbetskyldighet beroende på andra omständigheter såsom personliga avtal, tjänstebeskrivningar etc.⁹⁸ Även på den offentliga sektorn av arbetsmarknaden tillämpas 29/29-principen.⁹⁹

Kollektivavtalen som behandlas i den här uppsatsen är främst tjänstemannaavtal, om man ser till parterna, idrottaren har alltså i en bemärkelse blivit tjänsteman. Avtalspart i Hockeyavtalet är Unionen, en tjänstemannaorganisation. Om Idrottsavtalet samsas både en tjänstemannaorganisation och ett arbetarförbund, medan fotbollsavtalet har helt egna och nya kollektivavtalsparter.

4.2.4.2 För arbetsgivarens räkning

En arbetstagare är i sitt anställningsförhållande endast skyldig att utföra arbete åt den arbetsgivare som denne ingått sitt anställningsavtal med. Detta har vållat en del huvudbry inom den offentliga sektorn, mer än inom den privata delen av arbetsmarknaden, så det hamnar delvis utanför den här framställningen. Det beror på organisationsformen inom den offentliga sektorn. Varje kommun, landsting och staten är en enskild juridisk person men man tillämpar ändå i många fall ett s.k. funktionellt arbetsgivarbegrepp. Varken arbetsgivarbegreppet eller 29/29-principens kriterium för arbetsgivarens räkning har diskuterats i någon större omfattning i juridisk doktrin. Vidare kan frågan om arbetet sker för arbetsgivarens räkning uppkomma när arbetstagare på olika sätt lånas ut. För att det överhuvudtaget ska bli fråga om ett arbetsgivarbyte krävs en viss omfattning av arbetet. För att kunna avgöra vem som är arbetsgivare gör AD en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet, där bland annat hänsyn tas till vem som betalar ut lön, utövar arbetsledning, omfattningen av arbetet och huruvida det föreligger samarbetsavtal eller liknande mellan arbetsgivarna.¹⁰⁰

Situationer som kan uppstå inom idrotten kan tänkas vara när en idrottare ”lånas ut” eller ska utföra andra uppdrag som ligger utanför den primära sysselsättningen. Att utföra olika typer av evenemang för sponsorers räkning torde generellt ligga inom arbetsskyldigheten om det handlar om kortare uppdrag, det blir alltså aldrig fråga om ett arbetsgivarbyte. Vidare innehåller både Fotbolls- och Hockeyavtalet särskilda bestämmelser om detta. Hockeyavtalet, § 2 mom. 2 stadgar att: *”I uppgiften som ishockeyspelare ingår att medverka i all den ishockeyverksamhet som arbetsgivaren ålägger spelaren. Spelaren ska dessutom utföra de övriga arbetsuppgifter som arbetsgivaren ålägger honom och som har anknytning till hans anställning. Det kan t ex gälla att delta i reklam och sponsoraktiviteter.”* Någon motsvarande bestämmelse finns inte i Idrottsavtalet.

⁹⁸ AD 1995 nr 31, s. 270.

⁹⁹ Schmidt 2000, s. 126.

¹⁰⁰ Rönmar 2004, s. 150-151.

Inom vissa sporter finns särskilda regler om transfer, byte av klubb och olika regler om spelarregistrering. Dessa regler kan praktiskt begränsa arbetsgivarens möjligheter att omplacera idrottaren till andra klubbar eller för spel i ett annat lag. Tidigare har också nämnts att inom idrotten pågår en bolagisering, t.ex. har Djurgårdens IF bolagiserat sin elithockey verksamhet. Detta kan leda till arbetskyldigheten begränsas eftersom spel i en annan division skulle kunna leda till ett arbetsgivarbyte, från Idrotts AB till idrottsföreningen vilka är två olika juridiska personer. Att en idrottsförening delar upp sin verksamhet i olika sektioner torde inte ha samma effekt eftersom det fortfarande handlar om en och samma juridiska person.¹⁰¹

4.2.4.3 Naturligt samband

Ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet anses det vara om arbetet ligger inom kollektivavtalets tillämpningsområde.¹⁰²

För att bestämma ett kollektivavtals tillämpningsområde har AD gett uttrycket *naturligt samband* en vidsträckt innebörd. Avgörande är om arbetet står i naturligt samband med den centrala verksamhet som kollektivavtalet först och främst syftar på.¹⁰³ Arbetsdomstolen utgår som sedvanligt från partsavsikten vid tolkning av kollektivavtal.¹⁰⁴

En konsekvens av att Idrottsavtalet är ett medarbetaravtal är att det enligt Arbetsgivaralliansen innebär att arbetskyldigheten gäller för hela avtalets tillämpningsområde.¹⁰⁵ Rent praktiskt torde det dock vara reglerna om turordning vid uppsägning som påverkas mest av detta. En något annorlunda ståndpunkt har tjänstemannaorganisationerna. Enligt Akademikerförbundens kontaktorganisation JUSEK har man tidigare diskuterat frågan men det finns ingen gemensam skrivning eller partsgemensam ståndpunkt i frågan. Branschavtalet innehåller bland annat flera olika löneavtal för arbetare respektive tjänstemän.¹⁰⁶ Enligt Unionen ska tjänstemän av hävd inte utföra de arbeten som ligger inom Fastighetsanställdas förbunds kollektivavtalsområde. Grundstrukturen i Idrottsavtalet är som om det finns två olika avtal. Man har inte heller fört några diskussioner mellan parterna att det vore på något annat sätt. Jan Abrahamsson, HTF, kan inte heller påminna sig om att det varit några tvister så att man tvingats ta ställning eller pröva frågan.¹⁰⁷

Enligt Fastighetsanställdas Förbund delar man inte heller samma uppfattning som arbetsgivar sidan när det gäller arbetskyldighetens omfattning, utan ser på det som om man har tre olika kollektivavtal i samma bok. Även om de allmänna villkoren är desamma så finns det särreglering

¹⁰¹ Se Lunning och Toijer 2006, s. 40-41, om arbetsgivarbegreppet.

¹⁰² Rönmar 2004, s. 159.

¹⁰³ Källström och Malmberg 2006, s. 170.

¹⁰⁴ Holke och Olausson 2008, s. 260.

¹⁰⁵ Intervju med Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen.

¹⁰⁶ Intervju med Diana Håkansson, Jusek.

¹⁰⁷ Intervju med Jan Abrahamsson, HTF

för de olika yrkesgrupperna i avtalet. Hitintills har man dock inte haft något konkret ärende som gjort att man varit tvungen att tvista om frågan.¹⁰⁸

4.2.4.4 Allmänna yrkeskvalifikationer

Kravet på att arbetet ska vara inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer kan te sig självklart. Arbetsgivaren torde inte ha något intresse av att beordra arbetstagare att utföra arbete som de inte klarar av, men man kan också vända på situationen och fråga sig om arbetsgivaren kan beordra arbetstagare att utföra okvalificerat arbete. Eftersom arbetare och tjänstemän har olika typer av arbeten finns det också en stor skillnad i vilket arbete arbetstagaren har anställts för och vad denne sedan gjort. För arbetare, eller inom LO/SAF-området, gäller i princip att arbetskyldigheten inte är begränsad när det gäller mindre kvalificerade uppgifter men de ska inte åläggas uppgifter som de inte klarar av.¹⁰⁹

Förutsättningen att en omplacering ska vara inom allmänna yrkeskvalifikationer gäller inte fullt ut för tjänstemän. Tjänstemäns anställningar har ansett varit knutna till en befattning vilket regleras i det individuella anställningsavtalet. I AD 1983 nr 174, målet gällde en omplacering av en brandchef i Uddevalla kommun, redogör domstolen för skillnaden av tillämpningen av 29/29-principen för arbetstagare respektive tjänstemän. Tjänstemäns anställningsförhållanden kan vara knutna till vissa befattningar eller arbetsuppgifter på ett sådant sätt att möjligheten för arbetsgivaren att flytta dem till andra arbetsuppgifter begränsas medan detta sällan torde vara fallet för arbetare. I det enskilda fallet kan det dock vara avgörande även för arbetare. För brandchefen i det aktuella målet konstaterar domstolen att en brandchef har en mycket speciell ställning och att förflyttningen till en tjänst som kommunintendent i realiteten var en ny anställning och ett skiljande från den gamla anställningen som brandchef.¹¹⁰

Rättsfallet ovan illustrerar hur tjänstemän har haft ett större befattningsskydd än arbetare, frågan har varit om tjänstens beskaffenhet i grunden har förändrats och det har i viss mån hindrat omplaceringar till mindre kvalificerade uppgifter.¹¹¹ Genom den utveckling som skett inom idrottens område anses idrottare vara tjänstemän, de idrottare som är organiserade är det inom ett tjänstemannaförbund.

Om Idrottsavtalet är att anse som ett medarbetaravtal och de tidigare gränserna för arbetskyldighet mellan tjänstemannabefattningar och arbetare suddas ut så är det förmodligen Fastighets medlemmar som blir mest utsatta. Det torde vara lättare att efter en kortare inlärningsperiod få en administratör, sjukgymnast eller liknande tjänsteman att utföra många av de sysslor som arbetarna utför såsom städning och underhåll än viceversa.¹¹²

¹⁰⁸ Intervju med Gunilla Kevdal, Fastighetsanställdas Förbund.

¹⁰⁹ Danhard 2004, s. 40.

¹¹⁰ AD 1983 nr 174, s. 1060-1061.

¹¹¹ Malmberg 1997, s. 268.

¹¹² Intervju med Gunilla Kevdal, Fastighetsanställdas Förbund.

4.2.5 Personliga anställningsavtal

Som ovan berörts kan det personliga anställningsavtalet spela roll vid avgörandet om en omplacering är inom eller utom anställningen. Personliga avtal anses ha större betydelse för tjänstemän än för arbetare då anställningen är knuten till en viss befattning. Om tjänstens beskaffenhet ändras i grunden är det att anse som ett skiljande från anställningen. Inom tjänstemanna området har det dock skett förändringar t.ex. har befattningsnomenklaturerna avskaffats inom SAF/PTK området. Utvecklingen att uttryckliga befattningsbeskrivningar tas bort och otydligare tjänstebestämmelser används kan leda till en vidare arbetskyldighet för tjänstemän.¹¹³

I Fotbolls- och Hockeyavtalet har det uttryckligen angivits vilket arbete som omfattas av kollektivavtalet, motsvarande reglering finns inte i Idrottsavtalet. Om ett visst arbete inte omfattas av arbetskyldigheten har inte arbetstagaren någon skyldighet att utföra arbetet och arbetsgivaren får inte heller beordra detta (se dock nedan om arbetsgivarens tolkningsföreträde). För de idrottare som inte omfattas av kollektivavtalen blir de personliga anställningsavtalen mycket betydelsefulla.

Det personliga anställningsavtalet anses både kunna begränsa och utöka arbetskyldighet. Personliga anställningsavtal får inte innehålla regler som strider mot tillämpligt kollektivavtal, 27 § MBL. Som ovan framgått är 29/29-principen en dold klausul i kollektivavtal. Denna dolda klausul är en utgångspunkt vid bestämmandet av arbetskyldigheten men den torde inte begränsa möjligheterna komma överens om en utökad eller begränsad arbetskyldighet i det enskilda anställningsavtalet.¹¹⁴ Det är arbetstagersidan som har bevisbördan för att arbetskyldigheten skulle ha begränsats genom det individuella anställningsavtalet.¹¹⁵ Att arbetsgivaren inte tidigare utnyttjat sin möjlighet till att omplacera eller påfordrat att annan typ av arbete ska utföras eller samrått med arbetstagaren är inte omständigheter som medför att arbetsledningsrätten har begränsats.¹¹⁶ Uppfattningen som ges av både Rönmar och Malmberg är att Arbetsdomstolen kan sägas vara restriktiv när det gäller personliga avtal som påstås begränsa arbetskyldigheten.¹¹⁷ Malmberg uttrycker det som att det finns en skillnad i vilket arbete som arbetsgivaren inte ska äga rätt att påfordra och anser att faktiska omständigheter som inträffat efter anställningsavtalet ingåtts har en begränsad betydelse utan det är den gemensamma uppfattningen vid anställningens ingående som är av betydelse.

Ett personligt anställningsavtal kan även utöka arbetskyldigheten. Inom idrotten är förekomsten av spelaravtal vanlig. Enligt fotbollsavtalet är SvFF:s spelaravtal en integrerad del av kollektivavtalet. Även inom andra

¹¹³ Danhard 2004, s. 39.

¹¹⁴ Rönmar 2004, s. 175 samt Malmberg 1997, s. 282.

¹¹⁵ Malmberg 1997, s. 283.

¹¹⁶ Malmberg 1997, s. 285.

¹¹⁷ Malmberg 1997, s. 292 samt Rönmar 2004, s. 179

idrotter är det vanligt med spelaravtal. För elithockeyns del tillhandahåller Arbetsgivaralliansen ett standardanställningsavtal.¹¹⁸ Standardanställningsavtalet för ishockeyspelare får tjäna som exempel. Arbetsuppgifterna enligt avtalet är att delta i all ishockeyverksamhet och övriga arbetsuppgifter som har anknytning med anställningen som arbetsgivaren ålägger spelaren samt att delta i övrig marknadsförening i rimlig utsträckning. Avtalet innehåller även bestämmelser om en utökad arbetskyldighet. Ishockeyspelaren förbinder sig att även ställa upp för landslagsspel i Tre Kronor och träning och spel för föreningens reservlag, ungdomslag eller motsvarande. Ytterligare utökning av arbetskyldigheten är att den anställde spelaren även är skyldig att ställa upp för träning och spel i annan förening och lägre division enligt avtalet. Spelaren fortsätter att vara anställd och uppbära lön från sin avtalade arbetsgivare. Anmärkningsvärt är att arbetskyldigheten utökas så att det även innebär en arbetskyldighet att utföra arbete (träning och spel) även för en annan arbetsgivare.

Arbetstagaren är skyldig att utföra sådant arbete som denne anses känt till kunde förekomma vid anställningstillfället.¹¹⁹ I AD 1980 nr 149 uttalar Arbetsdomstolen att arbetstagaren får anses varit medveten om att arbetsgivarens verksamhet haft inriktningen av konsultverksamhet, arbetet utfördes hos beställaren vilket betydde att det inte fanns begränsning i att arbetstagaren enbart skulle utföra arbete i Göteborg utan var även skyldig att utföra arbete i Finspång. Om man översätter motsvarande situation till idrottens förhållanden så torde det ligga inom arbetskyldigheten att t.ex. delta i olika evenemang på andra orter om det är vanligt förekommande hos arbetsgivaren och att den anställde kände till detta vid anställningstillfället.

Ett annat exempel ur rättspraxis är rättsfallet AD 2002 nr 134. Arbetsgivaren omplacerade en arbetsledare i tunnelbanan till trafikvärd. Därav uppstod en tvist om omplaceringen var att likställa med en uppsägning eller avsked. Först konstaterar domstolen att det aktuella kollektivavtalet, som var ett medarbetaravtal, inte innehöll några uttryckliga bestämmelser om arbetskyldighet och båda tjänsterna omfattades av avtalet. Det enskilda anställningsavtalet innehöll inte heller något om vilka uppgifter om vad personen anställdes för. Från arbetstagsidan hade man ingivit en befattningsbeskrivning för arbetsledare. Arbetsdomstolen konstaterar att befattningsbeskrivningar som knutits vid bestämda tjänste- eller befattningsbegrepp, vilket tidigare varit vanligt för offentligtanställda tjänstemän, kan begränsa arbetskyldigheten. Men ” [e]nligt Arbetsdomstolens uppfattning kan emellertid en befattningsbeskrivning inte i sig anses utgöra en begränsning av den arbetskyldighet som i avsaknad av en sådan beskrivning skulle föreligga.”¹²⁰ Befattningsbeskrivningen ska beaktas som en av alla relevanta omständigheter.

¹¹⁸ Se <http://www.arbetsgivaralliansen.se/medlem/blanketter/blanketter.aspx>

¹¹⁹ Källström och Malmberg 2006, s. 213.

¹²⁰ AD 2002 nr 134, s. 673.

Om det personliga anställningsavtalet ska begränsa arbetskyldighetens omfattning, måste det tydligt framgå i avtalet.¹²¹ En beskrivning av arbetsuppgifter, ett anställningsbevis eller liknande innebär inte arbetskyldigheten har begränsats till de angivna uppgifterna, utan har betraktats som en beskrivning av vilka arbetsuppgifter som arbetaren tillsvidare ska utföra. Möjligheten att omplacera arbetstagare anses vara ett grundläggande drag i arbetsledningsrätten och arbetsgivare har normalt ingen avsikt att avstå från den möjligheten.¹²² Den uttryckliga regleringen om utökad arbetskyldighet i spelar- eller anställningsavtal behöver inte innebära i sig att arbetskyldigheten har begränsats.

I rättsfallet AD 1994 nr 24 tillmätte Arbetsdomstolen det enskilda anställningsavtalets förordnande om arbetsplats betydelse. Målet handlade om huruvida arbetsgivaren hade rätt att omplacera en specialisttandläkare från en vårdcentral i Uddevalla till Stenungssund. Anställningsavtalet innehöll följande bestämmelse: ” Härmed förordnas Du som övertandläkare (...) vid specialisttandvården, ortodonti, Dalabergs vårdcentral, Uddevalla”.¹²³ Arbetsdomstolen ansåg här att det är fråga om sedvanlig tolkning av anställningsavtalet, där en rad olika omständigheter kan få betydelse såsom; formulering, lokala förhållanden, tjänstens beskaffenhet, omständigheterna vid avtalets träffande och eventuell praxis hos arbetsgivaren. Utgångspunkten för Arbetsdomstolen blir avtalets ordalydelse. Det kan inte uppfattas på något annat sätt än att arbetskyldigheten har begränsats. Tandläkaren själv hade också uppfattat detta på ett sådant sätt. Vid ett samlat övervägande kommer Arbetsdomstolen fram till att tandläkaren var fast placerad vid vårdcentralen i Uddevalla.¹²⁴ För idrottare skulle motsvarande situation kunna handla om att anställningsavtalet anger spel i visst lag eller serie. Enligt Malmberg kan förklaringen till domslutet i AD 1994 nr 24 ligga i att antingen har Arbetsdomstolen anlagt ett nytt synsätt som är mer avtalsrättsligt eller så har det att göra med de bakomliggande utfyllande reglerna, en omplacering från Uddevalla till Stenungssund torde inte vara något som en anställd ska behöva tåla.¹²⁵ Normalt ligger det inom den geografiska arbetskyldigheten att tåla omplacering eller omflyttning inom pendlingsavstånd, på samma ort eller ort som ligger nära.¹²⁶

Den rättspraxis som finns om arbetskyldighet om handlar om det personliga anställningsavtalet kan begränsa arbetskyldighetens omfattning, mer sällan om personliga avtal som skulle utökat arbetskyldigheten.

¹²¹ Källström och Malmberg 2006, s. 214.

¹²² Malmberg 1997, s. 288-9.

¹²³ AD 1994 nr 24, s. 200

¹²⁴ AD 1994 nr 24, s. 206-7.

¹²⁵ Malmberg 1997, s. 290.

¹²⁶ Malmberg 1997, s. 276.

4.2.6 Arbetsgivarens information

Enligt 6 c § LAS har arbetsgivaren en informationskyldighet avseende alla villkor som är väsentliga för anställningen. Enligt andra stycket punkt 2 nämnda paragraf gäller detta bland annat: ”En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel”. Informationskyldigheten gäller under anställningsförhållandet vid ändrade förutsättningar för anställningen, 6 e § LAS. Reglerna om informationskyldighet grundas i upplysningsdirektivet, direktiv 91/522/EEG¹²⁷. Dessa är minimiregler som är dispositiva i förhållande till kollektivavtal och de svenska reglerna ska tolkas EG-konformt. Informationen till arbetstagaren ska lämnas skriftligt vilket antingen kan ske i anställningsavtalet eller genom ensidig information från arbetsgivaren.¹²⁸

Reglerna om information fyller en viss funktion, det har ett visst bevisvärde, men ska inte ses som en begränsning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Bevisvärdet av informationen beror på om det är arbetsgivaren ensidigt som lämnat informationen eller om det har tagits in i anställningsavtalet.¹²⁹ I juridisk doktrin har det förts en diskussion huruvida en arbetstagare behöver reklamera felaktig information som lämnats av arbetsgivaren. Uppfattningen som ges i doktrin är att så inte är fallet.¹³⁰ Upplysningsdirektivet har som syfte att skydda arbetstagaren och det torde vara anmärkningsvärt om passivitet i efterhand tillerkändes rättsliga eller bevismässiga verkningar.¹³¹ Verkningar av information som lämnats av arbetsgivaren har dock inte prövats av Arbetsdomstolen i det här avseendet. Från EG-domstolen finns en dom C-253-258/96, Kampelmann, där arbetsgivaren ville frånga den information denne själv lämnat. I det sammanhanget presumeras informationen vara sann men arbetsgivaren har rätt att inkomma med vilken motbevisning som helst för att omkullkasta presumptionen.¹³² Angående arbetstagares passivitet har Arbetsdomstolen i sammanhanget om en anställd var tillsvidareanställd eller inte och inte reagerat mot att han periodvis varit utan arbete och lön uttalat att: ”helt allmänt finns det knappt något utrymme för att i en arbetstagares passivitet intolka konkludenta godkännanden eller medgivande till avtal som innebär en inskränkning i det skydd som lag eller kollektivavtal ger den anställda.”¹³³ Om det går att dra någon slutsats av detta torde det vara att arbetsgivaren inte kan genom att lämna ensidig information utöka arbetsskyldigheten mer än vad den vore enligt tillämpligt kollektivavtal. Informationen som arbetsgivaren lämnar har en viss bevisverkan men det bakomliggandet skyddssyftet inverkar och arbetstagaren blir inte bunden av informationen.

¹²⁷ Rådets direktiv (91/533/EEG) om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

¹²⁸ Lunning och Toijer 2006, s. 304 ff.

¹²⁹ Rönmar 2004, s. 178.

¹³⁰ Lunning och Toijer 2006, s. 310-11 och Sigeman 1994, s. 597-599.

¹³¹ Lunning och Toijer 2006, s. 311.

¹³² Kampelmann m.fl. C-253-258/96, punkt 35.

¹³³ AD 1996 nr 7, s. 54.

Inom idrotten regleras ofta avtalsförhållandet mellan idrottaren och föreningen/arbetsgivaren genom spelaravtal. Spelaravtalen kan vara resultat av krav från internationella organisationer, t.ex. inom fotbollen. Inom ishockeyn har man valt att i stället ha ett standardanställningsavtal. Som tidigare nämnts spelar det mindre roll vilken beteckning som parter givit sitt avtal om det handlar om en anställning. Dessa spelaravtal kan alltså få stor betydelse när det gäller tvister och tolkningar av personliga anställningsavtal.

4.2.7 God sed

Vidare begränsas arbetsgivarens arbetsledningsrätt av att arbetsledning inte får utövas i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Med god sed avses sådant som är rättstridigt eller verkligen strider mot allmän moral. Innan anställningsskyddslagens tillkomst hände det att arbetsgivarens uppsägning eller avsked prövades om det stred mot god sed. Om arbetsgivaren handlar mot god sed ses detta som ett brott mot det enskilda anställningsavtalet. Principen att en omplacering inte ska ske mot god sed är tillämplig även när omplaceringen inte är så ingripande att den kan angripas med bastubadarprincipen. (Se nedan)¹³⁴

4.3 Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet

Inför ett arbetsledningsbeslut har arbetsgivaren en skyldighet att förhandla med arbetstagarorganisation enligt 11-13 §§ MBL. 11 § tar sikte på det som kallas verksamhetsfallet, när arbetsgivaren avser att göra större förändringar i sin verksamhet ska denne förhandla med kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation. Enligt 12 § har arbetstagarorganisationer rätt att påkalla förhandling (påkallandefallet) med arbetsgivaren om beslut som rör medlem i organisation. Vidare ska arbetsgivaren alltid förhandla med arbetstagarorganisation inför beslut som särskilt rör en arbetstagar om det inte finns kollektivavtal, arbetstagarfallet, 13 § MBL. Inför en omplacering ska alltså arbetsgivaren förhandla med facket. Förhandlingar ska genomföras innan ett beslut är fattat. Även om det ställs vissa krav på hur förhandlingar ska genomföras, det gäller bl.a. att närvara och motivera sin ståndpunkt, ligger beslutanderätten hos arbetsgivaren.¹³⁵

Medbestämmandelagen är i stora delar dispositiv i förhållande till kollektivavtal, 4 §. Vidare gäller att MBL inte ska tillämpas om det finns speciallag som föreskriver annat.

Hockeyavtalet innehåller särreglering där det föreskrivs att medbestämmandelagens regler om förhandlingar (11-12, 14 §§ MBL),

¹³⁴ Ds 2002:56, s. 359.

¹³⁵ Holke och Olausson 2008, s. 108 ff.

information (19-20 §§) samt förhandlingar vid inhyrning och entreprenad (38-40 §§) ersätts av kollektivavtalet och förhandlingar ska ske enligt kollektivavtalets ordning med en lokal samrådsgrupp, bestående av två representanter från vardera part. Kan inte frågan lösas av den lokala samrådsgruppen kan arbetstagarparten begära central förhandling.¹³⁶ Motsvarande reglering finns i fotbollsavtalet sånär som på regeln om central förhandling.¹³⁷ Idrottsavtalet innehåller inte någon särskild reglering om förhandlingar utan endast en hänvisning till att överenskommelse om förhandlingsordning mellan Arbetsgivaralliansen – LO/PTK gäller mellan parterna.

4.4 Tolkningsföreträde

Om det råder tvist om arbetskyldighetens omfattning har arbetsgivaren som huvudregel ett tolkningsföreträde. Det ledande rättsfallet brukar kallas Zachrisson, AD 1934 nr 179. I rättsfallet, som har sin bakgrund i en tvist om beordrat övertidsarbete en söndag på en kvarn och sedermera ett avsked av Zachrisson som ansågs vara den ledande personen, gör Arbetsdomstolen ett principiellt uttalande om arbetsgivarens arbetsledningsrätt vid tvister om arbetskyldighetens omfattning.

”Med hänsyn till arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet måste arbetsdomstolen antaga, att när tvist uppkommer rörande arbetskyldigheten och denna tvist icke kan hinna lösas av arbetsdomstolen, innan arbetet är avsett att företagas, arbetsgivaren i regel har rätt att fordra, att arbetet utan hinder av tvisten utföres i avbidan på rättslig prövning av tvistefrågan. Från denna regel kan undantag vara påkallat i åtskilliga fall.”¹³⁸

I det första skedet är det alltså en del av arbetsgivarens arbetsledningsrätt att bestämma vilket arbete som ska utföras. Enligt 34 § MBL har arbetstagarorganisationer givits en möjlighet att under skadeståndsansvar bryta igenom arbetsgivarens uppfattning i fråga om arbetskyldighet. För att 34 § ska vara tillämplig krävs det att finns ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Vidare gäller endast tolkningsföreträdet tills det att frågan slutligen prövats.

Arbetsgivaren kan dock bryta igenom fackets tolkningsföreträde om det finns synnerliga skäl.

4.5 Lydnadsplikt

Arbetstagaren har enligt anställningsavtalet en lydnadsplikt att lyda arbetsgivarens order. Vägran att lyda order, arbetsvägran, anses vara ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och kan utgöra en saklig grund för uppsägning.¹³⁹

¹³⁶ Hockeyavtalet, § 7.

¹³⁷ Fotbollsavtalet, § 7.

¹³⁸ AD 1934 nr 179, s. 870.

¹³⁹ Schmidt 2000, s. 225.

I AD 1986 nr 11, turban-målet, prövades frågan. Tvisten gällde arbetsskyldigheten enligt tillämpligt kollektivavtal när arbetstagarorganisationen inte hade lagt något tolkningsföreträde. Bakgrunden till uppsägningen var att arbetstagaren hade förflyttats till ett arbete i bussgarage, istället för att köra spårvagn eftersom arbetstagaren hade meddelat att han avsåg att bära turban i tjänsten, pga. sin religiösa övertygelse. Att bära turban stred mot gällande uniformsbestämmelser. Arbetsdomstolen kom fram till att det fanns en partsgemensam uppfattning om att arbetsskyldigheten var mycket vidsträckt enligt det tillämpliga kollektivavtalet. Att så länge arbetsgivaren är i god tro, varken insett eller bort inse något annat, gäller arbetsgivarens uppfattning om arbetsskyldighetens omfattning. Tolkningsföreträde enligt medbestämmandelagens regler är förbehållet arbetstagarorganisationen och går inte över på den enskilde arbetstagaren när arbetstagarorganisationen väljer att inte utöva sitt tolkningsföreträde. Därmed var den turbanbärande arbetstagaren arbetsskyldig. Att inte inställa sig till det anvisade arbetet var ett allvarligt åsidosättande av skyldigheter i anställningsförhållandet vilket gav arbetsgivaren rätt att säga upp arbetstagaren från hans anställning. Det finns dock situationer och omständigheter då arbetsvägran kan vara ursäktad, beroende på under vilka omständigheter arbetsvägran har begåtts och hur arbetstagaren har agerat efteråt.¹⁴⁰

För idrottare gäller alltså en lydnadsplikt för att utföra det arbete som arbetsgivaren påfordrar och som huvudregel har arbetsgivaren ett tolkningsföreträde om det råder tvist om arbetsskyldighet. Om en idrottare som vilken annan arbetstagarare som helst att utföra arbetet och facket inte lagt ett tolkningsföreträde anses det vara arbetsvägran vilket kan vara skäl för uppsägning.

4.6 Omplacering pga personliga skäl

4.6.1 Bastubadarprincipen

Vissa ingripande omplaceringar kan angripas rättsligt, detta fastslogs i det så kallade bastubadarmålet¹⁴¹. Rättsfallet, AD 1978 nr 89, handlar om en omplacering av sulfitoperatör på ett pappersbruk som hade badat bastu under arbetstid, pga. bastubadandet omplacerades sulfitoperatören till okvalificerade arbetsuppgifter och gick miste om vissa lönetillägg. Arbetsdomstolen resonerar sig fram till följande slutsatser:

”Mot bakgrund av vad som nu anförts står enligt arbetsdomstolens mening

klart att det föreligger starka sakliga skäl att numera anse att vissa slag av särskilt ingripande omplaceringar bör kunna underkastas rättslig prövning på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning. (---)

Vad som nu anförts tar sikte på omplaceringar på grund av skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande

¹⁴⁰ AD 1999 nr 102, s. 547-8.

¹⁴¹ AD 1978 nr 89.

verkningar såväl med hänsyn till arbetsuppgifter som anställningsförmåner och anställningsförhållandet i övrigt.”¹⁴²

Arbetsdomstolen uppställer kravet ”godtagbara skäl” för att en särskilt ingripande omplacering ska vara tillåten men anser samtidigt att det inte är möjligt att ange riktlinjer om vad som är godtagbara skäl mer än att det inte är jämförbart med tillämpningen av 7 § LAS.¹⁴³ Bedömningen huruvida en åtgärd är särskilt ingripande ska göras på objektiva grunder.¹⁴⁴ I senare rättspraxis har Arbetsdomstolen dock tagit hänsyn till subjektiva grunder vid bedömningen om en omplacering är ingripande eller inte. Alltså domstolen har tagit hänsyn till den enskilde arbetstagarens preferenser vid bedömningen om en omplacering är särskilt ingripande eller inte.¹⁴⁵ Bastubadarprincipen har av Arbetsdomstolen ansett vara en dold klausul i kollektivavtal, brott mot den har gett både allmänt skadestånd till kollektivavtalsbärande organisation och medlem samt ekonomiskt skadestånd till medlem. Vid situationen med utanförstående arbetstagare eller arbetsgivare utan kollektivavtal utdöms enbart ekonomiskt skadestånd. Det är inte möjligt att formellt ogiltigförklara omplaceringen.¹⁴⁶

4.6.2 Syftet med omplacering

För vissa särskilt ingripande omplaceringar krävs som ovan redovisats godtagbara skäl, men för övrigt ligger omplaceringsrätten inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Utöver detta får inte en arbetsgivare ha ett otillåtet syfte med sin omplacering, de situationer som ligger närmast till hands är diskrimineringsförbud och otillåtna disciplinåtgärder.

4.6.2.1 Diskrimineringsförbud

Diskrimineringsskyddet innebär att ingen ska behandlas sämre, missgynnas, på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, från 1 januari 2009 även ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck. Det svenska diskrimineringsskyddet har utvecklats under inflytande Sveriges medlemskap i EU och styrs av ett antal direktiv. En arbetsgivare är alltså förbjuden att vidta åtgärder som har ett diskriminerande syfte. Att i en tvist kunna visa någons syfte är svårt och därför finns speciella bevisbörderegler. Den som anser sig ha blivit diskriminerad ska visa omständigheter som ger anledning att anta att man blivit diskriminerad, då går bevisbördan över på arbetsgivaren att visa att diskriminering inte skett.¹⁴⁷ Det tidigare refererade turban-målet, torde efter införandet av diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning fått en annan utgång då arbetsgivarens omplacering skett pga. ett religiöst uttryck. Sådana uniformsbestämmelser torde inte vara tillåtna, att omplacera en arbetstagare till ett arbete som inte kräver uniform är en tolkning av gällande kollektivavtal som strider mot god sed på

¹⁴² AD 1978 nr 89, s. 704.

¹⁴³ AD 1978 nr 89, s. 704-5.

¹⁴⁴ AD 1982 nr 29, s. 234.

¹⁴⁵ Ds 2002:56, s. 356 samt AD 1998 nr 150 och AD 1993 nr 34.

¹⁴⁶ Ds 2002:56, s. 358.

¹⁴⁷ Göransson och Karlsson 2005, s. 56 och 98 ff., samt Prop. 2007/08: 95, s. 114-7.

arbetsmarknaden.¹⁴⁸ Efter årsskiftet kan det även tänkas att det uppstår nya diskrimineringsfall inom idrotten avseende åldersdiskriminering.

Inom idrotten finns även vissa, men begränsade, möjligheter att ställa krav på nationalitet, vid t.ex. landskamper men normalt sett kan inte idrottsföreningen kräva eller agera på ett sådant sätt att det verkar diskriminerande eller därigenom hindrar den fria rörligheten inom EU.

4.6.2.2 Disciplinåtgärder

Arbetsgivare får inte vidta disciplinåtgärder som står i strid med lag eller kollektivavtal, enligt 62 § MBL. Kollektivavtalen i som behandlas i uppsatsen innehåller inte några uttryckliga bestämmelser om disciplinåtgärder. En omplacering som vidtas i bestraffningssyfte är otillåten. Det är sannolikt arbetsgivaren som har bevisbördan att omplaceringen inte skett med ett otillåtet syfte. Omplaceringssituationen har av Arbetsdomstolen bedömts på samma sätt som vid gränsdragningen huruvida varningar skulle utgöra en disciplinåtgärd.¹⁴⁹ En omplacering anses vara en mindre ingripande åtgärd än en uppsägning eller ett avsked.¹⁵⁰ I de fall som arbetsgivaren skulle haft sakliga skäl att säga upp arbetstagaren kan det vara möjligt att omplacera denne istället. Brottslighet på arbetsplatsen är en uppsägningsgrund, att då omplacera arbetstagaren är inte att anse som en otillåten disciplinåtgärd, eftersom det finns andra skäl bakom.

Inom idrotten finns det annan specialreglering kring disciplinåtgärder som kan vara betydelse; exempelvis RF:s stadgar, disciplinnämnders beslut och förbud mot doping. De allra flesta idrottsföreningar i Sverige är anslutna till RF genom olika specialidrottsförbund och därmed bundna av RF:s stadgar. Kapitel 14 i RF:s stadgar reglerar bestraffningsärenden. Enligt Malmsten kan det uppkomma problem eftersom de idrottsliga reglerna gäller fullt ut oavsett om personen är anställd eller inte. Enligt RF:s regler kan en tränare eller utövare diskvalificeras och förbjudas att delta i idrottsverksamhet. Det har i praktiken lösts på det sätt att Riksidrottsnämnden i viss mån vid straffmätningen beaktat detta så att straffet inte kolliderat med den anställdes åligganden i tjänsten, normalt böter istället för diskvalifikation, förutom vid doping. Malmsten föreslår att ett steg i rätt riktning vore dessa frågor reglerades i anställningsavtal.¹⁵¹ I mitt tycke kanske lämpligare i kollektivavtal. När det gäller den arbetsrättsliga delen kan man se på saken på det sätt att det inte är arbetsgivaren som beslutar om den disciplinära åtgärden och torde där med inte heller vara en sådan disciplinärbestraffning som avses i medbestämmandelagen. Å andra sidan handlar detta om en specialreglering som inte blir aktuell någon annanstans på arbetsmarknaden och inte har prövats i domstol. Idrottens regler bör anpassas så de uppfyller grundläggande rättsprinciper, dopingtester ska vara ändamålsenliga och

¹⁴⁸ Westregård 2002, s. 314

¹⁴⁹ Holke och Olausson 2008, s. 373-4.

¹⁵⁰ Jfr 7 § LAS.

¹⁵¹ Malmsten 1999, s. 62.

proportionerliga samt sanktioner måste stå i proportion till det önskade syftet.¹⁵²

När det handlar om t.ex. matchstraff och liknande, att en spelare inte får spela dvs. utöva sin huvudsyssla i anställningen, torde detta inte ses som en omplacering utan liknar mer situationen vid omflyttning.

Jag skulle vidare drista mig till att påstå att vid doping handlar det om ett sådant beteende som skulle ge skäl för avsked eller uppsägning, men det kan bero på omständigheterna i det enskilda fallet. Doping är förbjudet inom all idrottslig verksamhet, vidare finns regler om medverkan i kontroller som utförs av RF. Förekomsten av dopingklassat preparat vid en kontroll, vägran att delta eller frånvaro vid kontroller kan leda till avstängning från all idrottslig verksamhet i upp till två år. Utan att gå in på detaljer om dopingbestämmelserna så är det RF som i slutändan beslutar om bestraffning och är bundna av internationella regler.¹⁵³

En liknande situation som liknar en dopingavstängning kan vara när arbetstagare begår brott, är borta från arbetsplatsen för att avtjäna ett fängelsestraff eller en yrkeschaufför som blir av med sitt körkort. Rent allmänt kan brott som begås inom anställningen anses vara saklig grund för uppsägning, det ses i alla fall som mycket allvarligt. Vid situationen att ett körkort blivit indraget på grund av rattfylleri prövas om arbetsgivaren skäligen kan erbjuda arbetstagaren ett annat arbete, om inte, föreligger saklig grund för uppsägning. Frånvaro från arbetet för att avtjäna ett fängelsestraff ses inte automatiskt som ett åsidosättande av arbetsskyldigheten men hänsyn tas till frånvarons längd. Desto längre frånvaro desto större möjligheter för arbetsgivaren att säga upp den anställde.¹⁵⁴

Det torde inte skäligen kunna krävas av en arbetsgivare att omplacera en idrottare som blivit avstängd från all idrottslig verksamhet på grund av doping.

¹⁵² Källström 2000, s. 92-93.

¹⁵³ Se Idrottens dopingreglemente på RF:s hemsida.

¹⁵⁴ Lunning och Toijer 2006, s. 399 ff.

5 Slutsatser

När jag började skriva den här uppsatsen ansåg jag mig att ha en tydlig och avgränsad frågeställning. Under uppsatsskrivandets gång blev det tydligt att även andra frågeställningar var nödvändiga att behandla. Den första frågeställningen som blir relevant är om idrottare överhuvudtaget ska behandlas inom arbetsrätten, det vill säga om idrottare är att anse som arbetstagare. I Sverige saknas en tydlig distinktion mellan elit- och amatöridrott. Inom fotbollen regleras detta delvis genom internationella regler om spelaravtal, medan detta inte finns inom hockeyn. Även idrottens regelverk har luckrats upp, det var först på 60-talet som det blev tillåtet med professionella fotbollsspelare i Sverige. Inom olika rättsområden behandlas arbetstagarbegreppet på olika sätt. Det finns inte ett arbetstagarbegrepp som gör att en person ska behandlas som arbetstagare oavsett som den gäller socialförsäkringsrätt, skattelagstiftning eller arbetsrätt. Detta komplicerar den enskilde idrottsutövarens situation. Idrottare som är avlönade av sin idrottsförening respektive IdrottsAB torde allmänt vara att anse som arbetstagare i arbetsrättslig mening. Även om det kan handla om en relativt komplicerad gränsdragningsproblematik när idrotten är en bisyssla och idrottare har sin primära försörjning från annat håll. Inom elitfotbollen och elithockey är spelarna anställda och det har skapat ett behov av särreglering genom kollektivavtal. Den arbetsrättsliga lagstiftningen gör inga undantag för idrott som sådan. Något som är anmärkningsvärt är att trots en tydlig ordalydelse i Branschavtalet Idrott synes parterna överens om att kollektivavtalet inte ska tillämpas på alla anställda. Det tillämpas inte på de aktiva utövarna. Det vill säga att för basket, handboll, bandy, innebandy eller någon annan av de stora idrotterna, samt lägre divisioner i fotboll eller ishockey finns ingen kollektivavtalsreglering trots att man mycket väl kan tänka sig att det finns idrottare som är anställda. Detta ger en bild av att man inte riktigt har hängt med i den utveckling som skett. 1995 kom Bosmandomen som gett effekt inom fotbollen och hur man betraktar fotbollsspelares ställning.

Idrottsrörelsen har historiskt sett haft en särställning med en hög grad av autonomi, den har inte varit oreglerad men styrts av sitt eget regelverk och mindre av lagstiftningen, till exempel saknas lagstiftning om ideella föreningar. Denna starka tradition av självbestämmande märks även i mötet med arbetsrätten. Vissa områden och frågor som normalt regleras inom arbetsrätten hittas nu på annat håll. Ett tydligt exempel på detta är kollektivavtalsparterna i fotbollsavtalet där SEF och SFS är parter istället för de traditionella parterna. Liknande tendenser syns inom arbetsmiljöregleringen där det helt och hållet saknas förordningar från Arbetsmiljöverket medan idrottens egna regelverk innehåller en mängd regler om skydd och liknande.

Bilden bekräftas av det knappt finns någon praxis om idrottare som arbetstagare. Till detta finns två troliga förklaringar. Den ena som ges från

Arbetsgivaralliansen är att det finns en tradition att lösa konflikter i samförstånd, både centralt och lokalt. Den andra förklaringen är skiljeförfarande. Inom idrotten finns ett utvecklat system av skiljenämnder, särskilt när det gäller den rent idrottsliga delen men dessa skiljenämnder har ofta kompetens att även lösa arbetsrättsliga tvister.

Att arbetstagarnas organisering sker genom fotbollsspelarnas spelarförening istället för via en traditionell fackförening kan ha att göra med att det inte funnits något tydligt alternativ, även om ishockeyspelarna idag organiseras genom Unionen. Att idrottare är organiserade genom ett tjänstemannaförbund är inte heller självklart. I Norge finns ett spelarfackförbund, Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon, NISO, som är ett LO-förbund. NISO organiserar idrottare och har kollektivavtal för fotboll, ishockey och handboll. NISO menar att det förhållandet att idrottare är medlemmar i idrottsföreningar och ägnar sig åt idrott inte ger skäl till att frånga arbetsrättsliga grundprinciper. Genom att det bildats ett spelarfackförbund finns även en part som tydligt driver frågorna om idrottarnas särskilda villkor, utöver lön och andra anställningsvillkor även frågor om trygghetsförsäkringar. Bland annat genomfördes en strejk bland fotbollsspelare år 2002.¹⁵⁵

Idrottsrörelsen genomgår också en förändring i den bemärkelsen att den kommersialiseras och professionaliseras. Den utvecklingen syns till exempel genom de IdrottsAB som bildats. Från fackföreningshåll uttrycktes det i de intervjuer som jag genomfört en förändring om en ändrad inställning. Tidigare har inte facket på grund av inställningen hos de enskilda medlemmarna tvistat och kunnat gå med på praktiska lösningar då det handlat om ideella föreningar. Samma hänsyn kan man inte räkna med när det istället handlar om aktiebolag, även om de ägs av en ideell förening.

När nu idrottaren är att anse som arbetstagare gäller den arbetsrättsliga lagstiftningen fullt ut. I uppsatsen har Hockeyavtalet fått tjäna som exempel på att flera grundläggande principer inom den allmänna arbetsrätten fått stryka på foten för att anpassas till de särskilda förhållanden som råder. Det tydligaste exemplet är anställningstryggheten. Huvudregeln om tillsvidareanställning ersätts med att tidsbegränsade anställningar är det normala.

Inom idrotten anses det vara omöjligt med tillsvidareanställningar med tanke på arbetets art.¹⁵⁶ Få arbetsgivare skulle ha de ekonomiska möjligheterna till att tillsvidareanställa idrottare då man inte kan förutse hur de ska prestera. Å andra sidan finns möjligheten att hitta andra lösningar i just kollektivavtal som man har träffat.

När det gäller arbetsskyldighet kommer även den traditionella arbetsrätten i konflikt med förhållanden som råder inom idrotten. En hockeyspelares huvudsyssla är att spela ishockey i det lag vari han eller hon är anställd.

¹⁵⁵ <http://www.niso.no/index.php?mod=plink&id=3356>

¹⁵⁶ Viklund 2003, s. 267.

Utöver detta tillkommer andra sysslor såsom deltagande i olika evenemang för sponsorerers räkning. Detta har genom kollektivavtal lösts genom att tydligt definiera arbetskyldighetens omfattning till att gälla även sådana evenemang. Även utan kollektivavtal torde liknande sysslor hamna inom arbetskyldigheten om man ser till den praxis som finns från Arbetsdomstolen. Idrottaren torde mycket väl känna till att sådana uppgifter förekommer och de är ofta av mer begränsad omfattning. Utöver detta kan frågan regleras i det enskilda anställningsavtalet. I det anställningsavtal som Arbetsgivaralliansen tillhandahåller finns en tydligt utökad arbetskyldighet. Ishockeyspelare är anställda primärt för att delta i all ishockeyverksamhet men utöver detta delta i andra evenemang och kan också lånas ut till spel i andra lag. Normalt sett kan inte ett arbetsgivarbyte ske inom ens anställning. Här ligger också en av de motsättningar som finns mellan idrotten och den allmänna arbetsrätten. Utöver kollektivavtalen och för de idrottare som inte omfattas av kollektivavtalen regleras många frågor på det individuella planet.

En av grundpelarna i anställningsskyddet är att en uppsägning endast får ske om det finns en saklig grund. Även denna regel försöker man avtala om i de individuella avtalen (doping som grund för hävning av avtalet). Anställningsskyddslagens bestämmelser om detta är inte dispositiva och det vore mycket väl troligt att doping är en saklig grund för uppsägning, om inte till och med avsked, men lagen är inte dispositiv i det avseendet. Även här finns alltså ett regelverk i idrottsrörelsen som i ett avseende kommer i konflikt med den tvingande arbetsrätten.

Till sist bör även nämnas den annorlunda konstruktion om tillämplighet och giltighet som används för Hockey- och Fotbollsavtalet. Hockeyavtalet har ett snävt tillämpningsområde och gäller endast för de som spelar i Svenska Hockeyligan. Om ett lag åker ut efter en säsong ska kollektivavtalet inte längre tillämpas enligt parterna, detta trots att det fortfarande inte löpt ut tidsmässigt. Härvid kan det uppstå frågeställningar kring fredsplikt och andra effekter av kollektivavtal som normalt brukar lösas på andra sätt.

Bilaga A

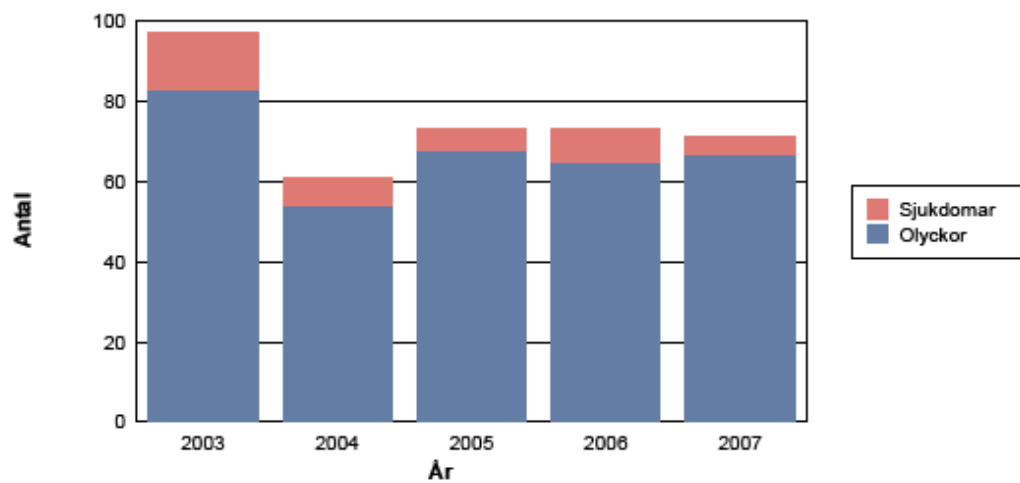


Arbets-skador

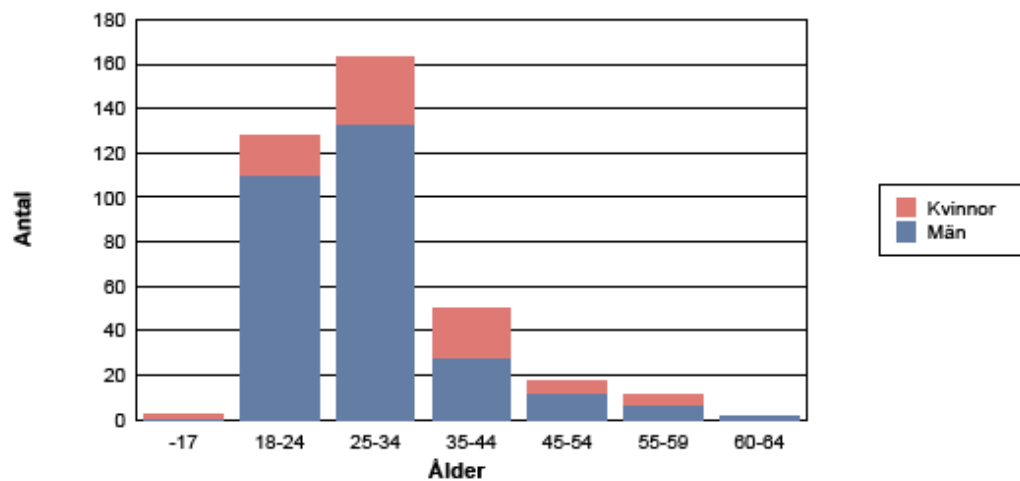
1 (2)

År = 2003-2007
Skadetyper = 1. Arbetsolyckor eller Skadetyper = 3. Arbets-sjukdomar
Anställningsform = Anställd/Egen företagare kod(1,2,3,4)
Yrke = 3475. Idrottstränare, professionella idrottsutövare m.fl.

Antal arbets-skador



Fördelning per åldersgrupp och kön



Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv

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

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

Prop. 2007/8:95 Ett starkare skydd mot diskriminering

SOU 1995:65 Näringslivets tvistelösning. Slutbetänkande av skiljedomsutredningen

SOU 2008:59 Föreningsfostran och tävlingsfostran – En utvärdering av statens stöd till idrotten

Vitbok om idrott av den 11 juli 2007, framlagd av kommissionen för rådet, Europaparlamentet, Regionkommittén och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén [KOM(2007) 391 slutlig - Ej offentliggjord i Europeiska unionens officiella tidning].

Doktrin

Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, 12 uppl., Norstedts Juridik AB, Lund, 2003.

Backman, Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, idrottsforum.org, Lund, 2007

Ericsson, Bo och Gustafsson, Kerstin, *Arbetsmiljölagen*, 11 uppl., Prisma, Falun, 2002

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3.2. uppl., Liber, Lund, 1991

Gellner, Lars och Sydolf, Lars, *Tvistlösning i arbetsrätten Förhandling och process*, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2005

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001

Göransson, Håkan och Karlsson, Anders, *Diskrimineringslagarna En praktisk kommentar*, 3 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2005

Holke, Dan och Olausson, Erland, *Medbestämmandelagen med kommentar*, 4 uppl., Norstedts Akademiska Förlag, Falun, 2008

Källström, Kent, och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, Iustus, Uppsala, 2006.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen*, upplaga 9, Nordstedts Juridik, 2006

Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet Om anställningsförhållandets individuella reglering*, Iustus, Uppsala 1997

Malmsten, Krister, *Idrottens bestraffningsregler med förklaringar*, 3 uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1999

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2004

Schiller, Bernt, Från medbestämmandeavtal till medarbetaravtal, I: *Historia och framtid: SIF 75 år*, Svenska industritjänstemannaförbundet SIF, Stockholm, 1995.

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, Reviderad upplaga 1997, 4:5 uppl., Norstedts Juridik AB, Göteborg, 2002

Schmidt, Folke, *Lönetagar rätt*, Reviderad upplaga 1994, Juristförlaget, Stockholm, 2000

Sigeman, Tore, Informationsplikt rörande anställningsvillkor, I: Håstad, Torgny m.fl. (red.) *Festskrift till Anders Agell*, Iustus, Uppsala, 1994

Westregård, Annamaria J., *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2002

Tidskrifter

Danhard, Erik, *Arbetskyldighetens gränser*, Ny Juridik 2:04, s. 7-56

Enehag, Peter, *USA sitter i vinnarhålet EU och förrättsligandet av idrottsfältet*, idrottsforum.org, Publicerad på internet, www.idrottsforum.org/articles/enehag/enehag080507.html, 2008-05-07, Senaste besök 2009-01-04

Johansson-Melin, Eva och Kowal, Mikael, *Svenska fotbollförbundets skiljenämnd – några reflektioner*, Artikelsamling 2006, Idrottsjuridisk Skriftserie Nr 11, s. 167-172, Svensk Idrottsjuridisk Förening, 2006

Lindh, Ove, *Några tankar om prövning av idrottsbeslut i allmän domstol och om idrottens skiljeklausuler*, Artikelsamling 1998, Idrottsjuridisk Skriftserie Nr 3, s. 57-65, Svensk Idrottsjuridisk Förening, 1998

Löfgren, Jerker, *Kan en idrottare sätta sin verksamhet på bolag?*, Artikelsamling 2003, Idrottsjuridisk Skriftserie Nr 8, s. 181-203, Svensk Idrottsjuridisk Förening, 2003

Lindholm, Johan, *Alla idrottsliga regler måste vara förenliga med EG-rätten – EG-domstolen begränsar idrottens rättsliga särställning*, s. 34-37, Svensk Idrottsforskning, nr 2, 2008

Källström, Kent, *Dopingtester på idrottsutövare som är arbetstagare*, Artikelsamling 2000, Idrottsjuridisk Skriftserie Nr 5, s. 86-93, Svensk Idrottsjuridisk Förening, 2000

Malmsten, Krister, *Dömande idrottsorgans oberoende ställning*, Artikelsamling 2003, Idrottsjuridisk Skriftserie Nr 8, s. 204-217, Svensk Idrottsjuridisk Förening, 2003

Sund, Bill, *Fotbollen som arbetsmarknad*, Idrottsforum, publicerad på internet www.idrottsforum.org, 2003-06-06. Senaste besök 2009-01-04

Viklund, Lars, *Fotbollen och arbetsrätten*, Artikelsamling 1998, Idrottsjuridisk Skriftserie Nr 3, s.106-112, Svensk Idrottsjuridisk Förening, 1998

Viklund, Lars, *Fotbollens kollektivavtal – återigen – en replik*, Artikelsamling 2003, Idrottsjuridisk Skriftserie Nr 8, s. 265- 269, Svensk Idrottsjuridisk Förening, 2003

Öhman, Toivo, *Fotbollens kollektivavtal och anställningsvillkor – ett udda regelsystem*, Artikelsamling 2002, Idrottsjuridisk skriftserie Nr 7, s. 337-347, Svensk Idrottsjuridisk Förening, 2002

Internet

Arbetsgivaralliansens hemsida: www.arbetsgivaralliansen.se

Årsberättelse för Bransch Idrott och Hockeyutskottet:

http://www.arbetsgivaralliansen.se/medlem/branscher/idrott/arsberattelse_idrott_06-08.aspx

Avtal om anställningsavtal för ishockeyspelare i elitserien

http://www.arbetsgivaralliansen.se/medlem/blanketter/anstallning/Avtal_Hockey.pdf

Senaste besök 2009-01-02

Blank Thörnroos, Pia, Carlsson, Nils-Fredrik, Silverberg, Sindahl, Mikael och Svenström, Yvonne, *Sociala avgifter. En kommentar på Internet, 2 kap 19 §*, Uppdaterad per den 31 januari 2007 (t.o.m. supplement 19), Hämtat från databasen Zeteo. Senaste besök 2009-01-04

Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon: www.niso.no

<http://www.niso.no/index.php?mod=plink&id=3356>

Senaste besök 2009-01-04

Riksidrottsförbundets hemsida: www.rf.se

Om svensk idrott

http://www.rf.se/templates/Pages/InformationPage_____359.aspx

Idrottens dopringreglemente

http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_44/scope_128/ImageVaultHandler.aspx

Senaste besök 2009-01-04

Svenska ishockeyförbundets hemsida: www.swehockey.se

Reglemente för svenska ishockeyförbundets skiljenämnd

<http://www.swehockey.se/files/%7BE030C613-F731-4C5F-A8E0-E786FA55E29D%7D.pdf>

Svenska ishockeyförbundets tävlingsbestämmelser 2008/2009

<http://www.swehockey.se/files/%7B4168DFC6-8F50-461A-BCE0-EF995D02D91E%7D.pdf>

Senaste besök 2009-01-04

Intervjuer

Diana Håkansson, ombusman och avtalsansvarig JUSEK. Telefonintervju

Hans-Göran Elo, Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrott och Hockeyutskottet. Intervju

Gunilla Kevdal, ombudsman och avtalsansvarig Fastighetsanställdas Förbund. Telefonintervju

Jan Abrahamsson, fd ombusman och avtalsansvarig HTF (pensionerad) Intervju

Sam Danemar, fd ombudsman och avtalsansvarig Unionen (pensionerad) Intervju

Stefan Klevenvall, ombudsman och avtalsansvarig Unionen. Telefonintervju

Rolf Perlman, jurist, tillsynsenheten, Arbetsmiljöverket. Telefonintervju

Kollektivavtal

Bransch- och löneavtal Idrott 2007-2010

http://www.arbetsgivaralliansen.se/medlem/branscher/idrott/pdf/avtal/Bransch_loneavtal%20Idrott%202007-10.pdf

Hockeyavtal 2007-2010

<http://www.arbetsgivaralliansen.se/medlem/branscher/idrott/pdf/avtal/Hockeyavtal2007-2009.pdf>

Fotbollsavtalet

<http://spelarforeningen.com/index.php?mod=plink&id=2376>

Rättsfallsförteckning

Rättsfall från Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29
AD 1934 nr 179
AD 1973 nr 32
AD 1977 nr 98
AD 1977 nr 122
AD 1980 nr 122
AD 1980 nr 149
AD 1982 nr 29
AD 1983 nr 174
AD 1986 nr 11
AD 1994 nr 24
AD 1995 nr 31
AD 1996 nr 7
AD 1996 nr 122
AD 1996 nr 135
AD 1999 nr 102
AD 2002 nr 28
AD 2002 nr 134
AD 2004 nr 18

Rättsfall från EG-domstolen

C-36/74 Walrave och Koch
C-13/76 Donà
C-415/93 Bosman
C-253-259/96 Kampelmann m.fl.
C-519/04 Meca-Medina

Rättsfall från Regeringsrätten

RÅ 85 1:39
RÅ 2007 ref 74