

Arbeidsgiveransvar for håndballspillere og for fotballspillere



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 598

Leveringsfrist: 25.11.2010

(* regelverk for masteroppgave på:

<http://www.jus.uio.no/studier/regelverk/master/eksamensforskrift/kap6.html>)

Til sammen 17556 ord

23.11.2010

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Avgrensning	3
1.2	Nærmere om problemstilling og aktualitet	3
1.3	Rettskildene	6
1.3.1	Innledning	6
1.3.2	Rettslig plassering	6
1.3.3	Foreningsfriheten og dens grenser	6
1.3.4	Lover	7
1.3.5	Idrettens egne regler	9
1.3.6	Rettspraksis	11
1.3.7	Juridisk teori	12
<u>2</u>	<u>IDRETTENS ORGANISASJONSSTRUKTUR</u>	<u>13</u>
2.1	Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité	13
2.2	NIFs organisasjonsplan og intern arbeidsdeling	13
<u>3</u>	<u>ARBEIDSGIVER- ARBEIDSTAKER OG VIRKSOMHET BEGREPET</u>	<u>16</u>
3.1	Arbeidsforhold	16
3.2	Arbeidstakerbegrepet	16
3.2.1	Generell arbeidsrett	17
3.2.2	Annen rettspraksis	19
3.3	Arbeidsgiverbegrepet	19
3.3.1	Rettspraksis	20
3.4	Begrepet virksomhet	21

<u>4</u>	<u>KLUBBENE/FORBUNDENES STYRINGSRETT</u>	<u>24</u>
4.1	Hjemmelsgrunnlag	24
4.2	Generell arbeidsrett	24
4.2.1	Saklighetskravet	26
4.2.2	Likebehandlingskravet	26
4.3	Foreningsretten	27
<u>5</u>	<u>OPPSUMMERING AV ARBEIDSMILJØLOVEN – NEDRE GRENSE FOR ANSETTELSE</u>	<u>29</u>
5.1	Lovtekst	29
5.2	Lovforarbeider	29
5.3	Rettspraksis	30
5.4	Juridisk teori	31
<u>6</u>	<u>NIF SINE REGLER OM ANSETTELSE</u>	<u>34</u>
<u>7</u>	<u>NORGES FOTBALLFORBUND</u>	<u>35</u>
7.1	Norges Fotballforbund sine regler for ansettelse	35
7.2	Amatørkontrakter sett opp mot aml	38
7.3	Profesjonelle kontrakter sett opp mot aml	39
7.4	Profesjonelle kontrakter – eliteutøvere	41
<u>8</u>	<u>NORGES HÅNDBALLFORBUND</u>	<u>42</u>
8.1	Norges Håndballforbund sine regler for ansettelse	42

8.2	Amatørkontrakter sett opp mot aml	46
8.3	Profesjonelle kontrakter sett opp mot aml	48
8.4	Profesjonelle kontrakter – eliteutøvere	49
9	<u>KONKLUSJON</u>	<u>52</u>
10	<u>KONSEKVENSER AV ANSETTELSESFORHOLD</u>	<u>54</u>
10.1	Arbeidsgiver	54
10.1.1	Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret	54
10.1.2	Skattetrekk	55
10.1.3	Arbeidsgiveravgift	56
10.1.4	Yrkesskadeforsikring	57
10.1.5	Obligatorisk tjenstepensjon	59
10.1.6	Feriepenger	60
10.1.7	Sykepenger	62
11	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>64</u>
11.1	Lover:	64
11.2	Konvensjoner:	64
11.3	Forskrifter:	64
11.4	Andre bestemmelser:	65
11.5	Forarbeider:	65
11.5.1	NOU	65
11.5.2	Odelstingsproposisjoner	65
11.6	Rettspraksis:	65
11.6.1	Høyesterettspraksis	65
11.6.2	Lagmannsrettspraksis	66
11.6.3	Trygderettspraksis	66

11.7	Bøker:	66
11.8	Artikler:	66
11.9	Nettdokumenter:	67
12	<u>LISTER OVER TABELLER OG FIGURER M V</u>	<u>69</u>

1 INNLEDNING

Jeg har valgt å skrive om arbeidsgiveransvaret innenfor idrettsklubber, begrenset til håndballspillere og fotballspillere.

Grunnen til at jeg har valgt idrett som tema, er fordi jeg har jobbet deltid i Bækkelagets Sportsklub (BSK) i 8 år, samtidig som jeg har studert jus.

Jeg jobber med økonomi, og har ansvaret for regnskapene fra A-Å for gruppene. Dette medfører bla. lønnsansvar, som tema er valgt fra.

BSK er et fleridrettslag, siden de har flere grupper som driver med forskjellige idrettsgrener.¹ BSK har 6 grupper; Håndball, Fotball, Ski, Bandy, Orientering og Friidrett.

I den forbindelse har jeg selv fått praktisert hvordan regelverket innen idretten er, og hvilke utfordringer regnskapsansatte i administrasjonen i idrettslag har. – Og, til slutt hvilket ansvar Hovedstyret (den øverste ledelsen) sitter med.

Gruppene har selv ansvar for egen økonomi mellom to årsmøter, siden de har egne styrever, men generelt er gruppen og gruppestyret underlagt klubbens hovedstyre, arbeidsutvalg og årsmøte.² Dette er fordi idrettsklubber ledes og forpliktes av hovedstyret, som er klubbens høyeste myndighet mellom årsmøtene. Hovedstyret har således det formelle ansvaret.³ Det er årsmøte som er idrettsklubbens øverste organ.⁴

En gruppe kan derfor ikke ha bestemmelser som fastsetter at gruppene og gruppestyrene skal være unntatt fra hovedstyrets kontroll og instruksjonsmyndighet, eller at gruppene opptrer uavhengig av hovedstyret ovenfor omverdenen.⁵

Som autorisert regnskapsfører er jeg svært opptatt av at regelverket skal følges. Da jeg begynte i BSK var det få retningslinjer for hvordan man enkelt kunne skille mellom ansettelse av idrettsutøvere, og ikke. Regelverket var – og er, forskjellig innenfor hver gruppe pga at de

¹ <http://www.nif.no/omnif/Sider/organisering.aspx>

² Idrett og juss s. 58-59

³ Idrett og juss s. 52 og NIF s basis- lovnorm for idrettslag § 14, 1 og 2 ledd

⁴ NIF s basis-lovnorm for idrettslag § 9

⁵ NIFs lov § 2-13, 2 ledd og lovnormen § 15, 3 ledd.

tilhører forskjellige særforbund, selv om grensene for skattemessig behandling med mer, er lik. I dag har BSK klare grenser for når det skal ansettes idrettsutøvere. Dette er fordi Hovedstyret har gjort beslutninger underveis som gjør det enklere for ansatte i administrasjonen og forholde seg til konkrete retningslinjer. Siden min oppgave skal gjelde for idrettsklubber generelt vil jeg ikke gå nærmere inn på disse beslutningene som BSK har tatt, som også er interne bedriftsidrettslige regler, men når jeg senere diskuterer grenser for ansettelse i oppgaven vil jeg dra noen paralleller.

Idrettens regler er også annerledes enn for eksempel ordinære aksjeselskapers regler, både når det gjelder det regnskapstekniske og ansettelse av idrettsutøvere med mer. Dette er fordi idretten har et eget regelverk, som kommer ved siden av, og i tillegg til, norsk lovgivning. Dette vil bli nærmere redegjort for under punkt 1.3.5; idrettens egne regler.

Av disse grunnene kreves det kompetente mennesker i regnskapsfunksjonene for å kunne oppfylle regelverket innenfor idrett. Med kompetente mennesker mener jeg personell som både innehar regnskapsforståelse samt idrettsforståelse.

I tillegg til overnevnte har jeg vurdert min oppgave ut fra at det er mange personer som berøres av tema. I følge Norges Idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (heretter NIF) sin årsrapport fra 2009, finnes det 11.793 idrettslag i Norge, fordelt på ordinære idrettslag og bedriftsidrettslag i Norge. Antall medlemmer som er registrert i idrettslagene er 2 047 000 medlemskap.⁶

NIF påpeker at medlemstallet ikke kan leses slik at medlemstallet tilsvarer antall personer. Grunnen til dette er at en person kan være medlem av flere idrettslag. Antall personer som er medlem i den organiserte idretten er derfor betydelig lavere enn hva statistikken viser. Pr. d.d. er det ikke mulig å registrere et totalt antall enkeltpersoner som er medlem i den organiserte idretten.⁷

Denne årsrapporten, kalt ”idrettsregistrering” er utarbeidet av idrettslagene selv, som de rapporterer årlig inn til NIF.

⁶ http://www.idrett.no/SiteCollectionDocuments/NIF%20SENTRALT/Årsrapporter%202002-2009/Årsrapport_NIF_net2.aug2010.pdf s. 4

⁷ http://www.idrett.no/SiteCollectionDocuments/NIF%20SENTRALT/Årsrapporter%202002-2009/Årsrapport_NIF_net2.aug2010.pdf s. 62

1.1 Avgrensning

Jeg vil redegjøre for spillere sin arbeidsrettslige tilknytning til lagidretten, og da begrenset til lagidrett for fotball og håndball. Det er mulig at den arbeidsrettslige tilknytningen vil være tilnærmet lik i de fleste lagidretter, men dette vil ikke bli berørt i oppgaven.

Utenlandske spillere, som spiller i Norge, vil ikke bli omtalt særskilt i oppgaven.

Opgaven vil kort drøfte idrettens skattebestemmelser, der det er naturlig å ta det opp i forbindelse med den arbeidsrettslige tilknytningen.

Idrett forekommer både i organisert og uorganisert form. Jeg vil i min avhandling kun redegjøre for idrett i organisert form, og ytterligere begrense dette til spillere som er knyttet til idrettslag som er tilsluttet Norges Idrettsforbund.

1.2 Nærmere om problemstilling og aktualitet

Opgaven vil i første delen (kapittel 3 og 4) dreie seg om håndball- og fotball spillere kan være arbeidstakere etter Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni nr. 62. 2005, heretter omtalt som aml, og om idrettsklubber kan være arbeidsgivere etter samme lov.

Idretten har, som jeg kort har nevnt, regler som kommer ved siden av, og i tillegg til norsk lovgivning. Idrettens regler har et skille vedrørende ansettelse av spillere som går på om en spiller er å anse for å være en amatør- eller en profesjonell spiller. De som er amatører er ikke å anse som ansatte, mens profesjonelle spillere er det. Problemstillingen her vil bli om dette skille som idretten benytter er i samsvar med norsk lovgivning. Dette vil bli nærmere drøftet under kapittel 7 og 8; grensene for ansettelse.

Idrettens regelverk vedrørende ansettelse er ikke likt for håndballspillere og for fotballspillere, siden de forskjellige særforbundene har egne regler. Dette vil bli nærmere redegjort for under kapittel 7 og 8.

Ansettelse medfører en rekke ekstra kostnader for idrettslagene, for eksempel arbeidsgiveravgift og feriepenger, men for den ansatte vil en ansettelse innebære en tryggere ramme økonomisk sett. Jeg tenker da særlig på at når man er fast ansatt får man som hovedregel lønn, istedenfor utgiftgodtgjørelser, som man får dersom man ikke er ansatt innenfor idretten. Utgiftgodtgjørelser som normalt sett gis er; bilgodtgjørelse, diett,

telefonutlegg m.m., samt refusjon av utstyr (for eksempel håndball- eller fotballsko og treningstøy). Utgiftsrefusjonen må være kostnader som er direkte knyttet til den idretten de bedriver.

For de ansatte medfører en ansettelse, i tillegg til lønn, også rettigheter som for eksempel feriepenger, sykepenger og obligatorisk tjenstepensjon. Pensjonspoeng vil også bli opparbeidet når man er ansatt, noe man ikke har krav på dersom man kun mottar utgiftsgodtgjørelse.

En ansettelse innebærer også krav til skriftlig arbeidsavtale mellom partene, i følge aml § 14-5, som medfører at rettssikkerheten til partene blir ivaretatt.

De ansatte har også et bedre oppsigelsesvern, etter aml kapittel 15, og dersom det oppstår uklarheter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, vil partene lettere kunne bevise hva de har krav på.

Sist i oppgaven (kapittel 10) vil jeg gå nærmere inn på hva slags plikter en arbeidsgiver vil få dersom en ansettelse skjer. Rettighetene til arbeidstaker vil også bli kort drøftet, men allerede nå kan jeg innlede med å si at rettighetene ofte følger motsetningsvis av pliktene til arbeidsgiver.

Idretten har forandret seg mye de siste 20 årene, og kanskje mest de siste 10.

Mye av grunnen til forandringen er kommersialiseringen av idretten. Sponsormarkedet og gullkantede tv-rettigheter (særlig innenfor fotball) har spyttet inn enorme pengerressurser til idretten, og dermed har også idrettsklubbene fått høyere omsetning. Samtidig har også kostnadssiden økt, både pga administrative stillinger og høyere utbetalinger til spillere og trenere, så det er ikke slik at inntektene har medført at idrettslagene går med store overskudd. Fortsatt er det mye media omtale om at idrettsklubber går konkurs, pga dårlig økonomisk styring m.m.

Også endring av organisasjonsstruktur fra NIF sin side, og særlig særforbundene, har medført at idrettsklubber selv må utføre mye arbeid som tidligere lå innunder særforbundene. Det er nå for eksempel krav til at idrettslagene tilknyttet NHF minimum har en i 100 % administrativ

stilling, dersom idrettslaget har elitelag, som medfører ekstra kostnader for idrettsklubbene.⁸ På sikt vil dette forhåpentligvis medføre at kompetansenivået øker, også når det gjelder regelverket rundt ansettelse av spillere.

Jeg innledet oppgaven min med å si at reglene er kompliserte å forstå for de som har ansvaret for å følge regelverket.

Denne oppgaven skal forhåpentligvis kunne bidra til å klargjøre grensene for ansettelse, slik at idrettslagene lettere kan orientere seg, og ikke minst at reglene følges.

For at oppgaven min skal være lett å lese for også ikke-jurister, har jeg valgt å bruke fotnoter på de fleste lovhenviisningene og andre henvisninger.

⁸ <http://www.handball.no/pl.asp?p=1874> Eliteserielisensreglement sesong 2010-2011, pkt. 4.5. Stillingen må fordeles 50 % på marked og 50 % på daglig leder.

1.3 Rettskildene

1.3.1 Innledning

De argumenter man bygger på når det tas stilling til foreningsrettslige spørsmål de lege lata, er foreningsrettens rettskildefaktorer. De relevante faktorene må samordnes innbyrdes før rettsregelen kan fastsettes og faktum henføres under denne. De teknikker som brukes i denne forbindelse er i hovedsak utslag av den alminnelige rettslige metodelære.

Ved løsning av foreningsrettslige spørsmål vil man ikke sjelden stå uten veiledning i lov og rettspraksis. Ofte vil heller ikke vedtektene kunne gi noe klart svar. Uavhengig av hvem som er rettsanvenderen, vil dennes vurderinger og andre reelle hensyn derfor kunne få en forholdsvis fremtredende plass i rettsanvendelsen.⁹

1.3.2 Rettslig plassering

Foreningsretten er en disiplin innen privatretten, men med en del offentligrettslige berøringspunkter. Innen privatretten kan foreningsretten henføres under sammenslutningenes rett. Sammen med selskapsretten utgjør foreningsretten tradisjonelt denne kategori. Mer spesielt kan det nevnes at foreningsretten som disiplin ikke bare inneholder homogent rettsstoff. I vid forstand omfatter den alt fra tradisjonelle problemstillinger, om for eksempel hvilke rettigheter og plikter som knytter seg til medlemsforholdet, til spørsmål om foreningenes offentligrettslige stilling.

Endelig kan det nevnes at økonomiske aspekter vil ha en mer underordnet betydning i foreningsretten enn i mange andre formuerettslige disipliner.¹⁰

1.3.3 Foreningsfriheten og dens grenser

En grunnleggende forutsetning for at foreningene skal kunne opptre uavhengig av statsmaktene, er at det foreligger fri adgang til å danne foreninger og til å slutte seg til disse (positiv foreningsfrihet). Like viktig er adgangen til fritt å kunne velge hvilken forening man

⁹ Foreningsrett s. 102

¹⁰ Foreningsrett s. 43-44

ønsker å tilslutte seg – eventuelt adgangen til å velge å stå utenfor ethvert foreningsforhold (negativ foreningsfrihet) ¹¹.

Foreningsfriheten, eller organisasjonsfriheten, er vernet etter Den europeiske menneskerettskonvensjon (heretter EMK) art. 11. Foreningsfriheten favner vidt.

Foreningsfriheten dekker som utgangspunkt alle typer foreninger innenfor alle livsområder. Alt fra politiske, økonomiske eller religiøse foreninger til utpregede sosiale foreninger er beskyttet av EMK art. 11. Den beskytter så vel politiske partier og fagforeninger som idrettslag. ¹²

1.3.4 Lover

Innenfor sammenslutningsretten er det hovedsakelig selskapenes rettsforhold som er lovregulert. På dette området har lovgivningsaktiviteten til gjengjeld vært stor: således gir aksjeloven 13. juni 1997 nr. 44 og allmennaksjeloven 13. juni 1997 nr. 45 regler om organisering mv av aksjeselskaper, mens selskapsloven 21. juni 1985 nr. 83 regulerer ansvarlige selskapers og kommandittselskapers rettsstilling.

Blant foreningene er det tradisjonelt bare boligsamvirket som er underlagt en alminnelig lovregulering, jfr. borettslagsloven 6. juni 2003 s. 39 (tidligere lov 4. februar 1960 nr. 2) og boligbyggelagsloven 6. juni 2003 nr. 38 (tidligere lov 4. februar 1960 nr. 1).

Verken andre økonomiske foreninger (andelslag) eller ikke-økonomiske foreninger her til lands har tidligere vært underlagt alminnelig lovregulering. De generelle foreningsrettslige regler må derfor utledes av rettspraksis og uskreven rett.

Det kan også nevnes at regler i ”spesiallovgivningen” vil kunne være utformet med henblikk på å regulere visse sider av foreningens virksomhet, jfr for eksempel straffeloven § 330, foretaksregisterloven § 2-1 nr. 5, tvisteloven §§ 1-4, 2-1 annet ledd, 2-5, 4-4 femte ledd og domstolloven §§ 191 og 202. ¹³

¹¹ Foreningsrett s. 45

¹² <http://www.duo.uio.no/publ/jus/2006/41831/AUTO/41831.pdf> (side 28)

¹³ Foreningsrett s. 44

1.3.4.1 Preseptorisk lov

Den rettkildemessige betydning av preseptorisk lovgivning er prinsipielt sett ikke annerledes i foreningsretten enn på andre rettsområder. Vi har imidlertid ingen alminnelige, preseptoriske regler som eksklusivt gjelder for foreningene. Det nærmeste man kommer i så måte er bestemmelsen i straffeloven § 330 om forbudte foreningsformål. Dermed vil preseptorisk lovgivning i likhet med rettspraksis ofte spille en mer tilbaketrukket rolle i foreningsrettslig kildebruk.¹⁴

Når det gjelder arbeidsmiljøloven, som vil bli mye henvist til i min oppgave, så er denne imidlertid preseptorisk. Dette følger av aml § 1-9.

Ved eventuell motstrid mellom norsk lovgivning og idrettens regelverk, går norsk lovgivning foran, dersom loven er preseptorisk, slik som for eksempel aml loven er.

En motstrid foreligger dersom det foreligger to (eller flere) regler som strider mot hverandre. Denne motstriden må elimineres, og det skjer vanligvis ved at den ene regelen helt eller delvis settes til side. Det følger av lex-superior prinsippet at norsk lov går foran idrettens egne regler. Dette fordi regler av høyere rang går foran regler av lavere rang.¹⁵

Denne motstriden må kun elimineres dersom idrettens regler er til mer ugunst enn hva loven tilsier at den skal være. Hvis derimot avtalepunktene er til arbeidstakeren sin favør, har det ingenting å si. Det er fullt mulig å ha bedre avtaler for arbeidstakeren enn hva loven setter som minstekrav. Det er således kun til ugunst at loven får gjennomslagskraft. Dette følger antitetisk av aml § 1-9. En slik bestemmelse har for eksempel også husleieloven, som har som formål å trygge leietagerens rettigheter.¹⁶

Det følger også av formålet til aml at en avtale kan gjøres gunstigere for arbeidstakeren. Formålet er å trygge arbeidstakeren sine rettigheter både når det gjelder arbeidsmiljø, ansettelsesforholdet generelt, likebehandling i arbeidslivet, meningsfylt arbeidssituasjon, usaklig oppsigelse m.m.¹⁷ Det siste punktet følger av aml kapittel 15.

I fremtiden vil det måtte antas at en eventuell fremtidig, alminnelig foreningslov ikke vil sette

¹⁴ Foreningsrett s. 104

¹⁵ Rettskildelære s. 348

¹⁶ Lov om husleieavtaler (husleieloven) av 26.mars. nr. 17. 1999 § 1-2

¹⁷ Aml § 1-1

seg fore å gjennomføre en detaljert, preseptorisk regulering. Rettsområdet egner seg lite for ufravikelig normering fordi hensynene bak rettsreglene varierer betydelig avhengig av foreningens art, formål, omfang mv.¹⁸

1.3.4.2 Deklaratorisk lov

Deklaratorisk lov vil måtte stå tilbake for så vel vedtekter som foreningspraksis i en eventuell ”rangordning” over foreningsrettens kilder. Det har sammenheng med at slik lov som utgangspunkt viker for avtalte særordninger. I mangel av en alminnelig foreningsrettslig lov vil det aktuelle også her være reguleringer i ”spesiallovgivningen”. Det kan for eksempel være praktisk at avtalelovens fravikelige regler kommer til anvendelse i forhold til foreninger – enten mer direkte eller som bærere av alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper. Til en viss grad må det i foreningsretten også være akseptabelt å bygge på analogier og antiteser fra annen lovgivning, særlig innen selskapsretten og stiftelsesretten, men også i noen grad fra forvaltningsretten og andre disipliner.

Utenlandsk lovgivning vil også kunne ha betydning for norsk foreningsrett. Det vil selvsagt først og fremst komme på tale hvor det foreligger et ”normtomt rom”, eller i andre tilfeller hvor nasjonale rettskildefaktorer har en mer tilbaketrasket stilling.¹⁹

1.3.5 Idrettens egne regler

Ved siden av samfunnets alminnelige lovgivning er i tillegg virksomheten innen lagene undergitt regler som har sitt grunnlag i idrettsorganisasjonenes selvstyrerrett, så som lagets og NIFs lover, vedtekter, årsmøtevedtak, bestemmelser fastsatt av overordnet idrettsmyndighet mv.

Den rettslige reguleringen av det enkelte lag skjer først og fremst i lagets egen lov, som er vedtektene. Loven danner det rettslige grunnlag for lagets eksistens. Det er her lagets formål er fastlagt. Videre angir loven hvilke organer laget skal ha, hvem som skal bli medlem, reglene for oppløsning av laget mv. Lagets besluttede organer, først og fremst årsmøtet og styret, treffer også andre vedtak og beslutninger som er bindende for virksomheten i det enkelte lag. Slike beslutninger må ligge innenfor rammen av det som er fastsatt i lagets lov.

¹⁸ Foreningsrett s. 104

¹⁹ Foreningsrett s. 104-105

NIF har fastsatt lovnorm (basislovnorm for idrettslag) for lag tilsluttet Norges Idrettsforbund. Lovnormen er sist revidert ved vedtak av Idrettsstyret 28.11.2007. Lovnormen er lagt ut på NIFs hjemmeside hvor det også er gitt enkelte fotnoter til normen. Fotnotene til lovnormen har lik juridisk vekt som juridisk teori. Lovnormen er etter NIFs lov bindende for lagene.²⁰

1.3.5.1 Idrettens uskrevne regler

I tillegg til de skrevne reglene er idretten regulert av de enkelte alminnelige foreningsrettslige prinsipper som supplerer de skrevne reglene.²¹

I praksis har domstolene i atskillig utstrekning latt sine avgjørelser være influert av synspunkter som kan utledes av slike prinsipper.²²

De alminnelige foreningsrettslige prinsipper er lojalitetsprinsippet og likhetsprinsippet. Videre gjelder et prinsipp om at de som har tillitsverv i laget, ikke må misbruke den myndighet de har til skade for laget eller for de enkelte medlemmer.²³

Det finnes også flere foreningsrettslige prinsipper, som flertallsprinsippet og demokratiprinsippet. Disse vil ikke bli beskrevet nærmere.²⁴

En side av lojalitetsprinsippet går ut på at det enkelte medlem har en alminnelig lojalitetsplikt overfor laget. Lojalitetsplikten kan konkretiseres i lagets lov, for eksempel ved å ta inn en bestemmelse om at et medlem ikke kan representere andre lag i idrettsgrener som laget selv driver. En slik bestemmelse vil ikke være til hinder for at et medlem opprettholder passivt medlemskap i et annet lag som driver samme idrettsgren.

Et medlem som bryter gjeldende lover, vedtak m.v., kan straffes etter NIFs lov § 11-2 første ledd a) i kapittel 11: straffebestemmelser.²⁵

Likhetsprinsippet innebærer at medlemmene som utgangspunkt skal ha like rettigheter i laget.

²⁰ Idrett og juss s. 43 og NIFs lov § 1-6, 4 ledd, jfr § 10-5, 1 ledd

²¹ Idrett og juss s. 44

²² Foreningsrett s. 123

²³ Idrett og juss s. 44

²⁴ Foreningsrett s. 128 og 133.

²⁵ Idrett og juss s. 71

Dersom det skal gjøres forskjell, må dette være saklig begrunnet.²⁶

Likhetsprinsippet har bakgrunn i en allmenn akseptert vurdering om at ”like tilfeller bør behandles likt”.²⁷

De foreningsrettslige prinsippene er uklare, og det kan i praksis være vanskelig å fastslå hvor langt de rekker.²⁸ Det som er vesentlig med prinsippene, og som har størst betydning som ellers i jussen, er om resultatet i den konkrete sak er ”godt”, og dels om en regel er innholdsmessig eller rettsteknisk ”god”.²⁹

Praksis i laget kan også få betydning som rettsregel. Dette gjelder først og fremst på områder som ikke er regulert i NIFs lov eller i lagets lov, eller hvor loven gir rom for skjønn. Praksis i laget dannes ved at det er samme type spørsmål som dukker opp, og at man får et fast handlingsmønster for hvordan spørsmålet skal løses.

Bli et slikt handlingsmønster – eller praksis – tilstrekkelig fast, vil det kunne få karakter av en rettslig bindende norm innen laget på linje med lagets lover og andre former for formelle vedtak og beslutninger. Men all praksis har imidlertid ikke slik karakter. Forutsetningen må være at den praksis det dreier seg om, har vært fulgt relativt jevnlig og har vært oppfattet av medlemmene som en rett og rimelig handlemåte.³⁰

1.3.6 Rettspraksis

Betydningen av foreningsrettslig rettspraksis fra domstolene, atskiller seg lite fra hva som ellers gjelder i rettsbruken. Det gjelder både rettspraksis` gjennomslagskraft i kollisjon med andre kilder og rettspraksis` normskapende funksjon.

Det foreligger imidlertid bare sparsomt med norske rettsavgjørelser om foreningsrettslige emner. Rent faktisk vil derfor slik rettspraksis ha en mer underordnet betydning enn det som er vanlig i rettskildebruken.

²⁶ Idrett og juss s. 44

²⁷ Foreningsrett s. 123

²⁸ Idrett og juss s. 44

²⁹ Foreningsrett s. 123

³⁰ Idrett og juss s. 44

Fordi det er mange likhetspunkter mellom norsk, svensk og dansk foreningsrett, og særlig dansk rettspraksis er rikholdig, kan det imidlertid være aktuelt med en viss veiledende bruk av rettspraksis fra Danmark og Sverige. I noen utstrekninger må det også være relevant å se hen til slik praksis fra andre land, forutsatt under den forutsetning at den bare tillegges veiledende betydning.³¹

1.3.7 Juridisk teori

Det finnes lite juridisk teori i Norge på idrettens område.

Når det gjelder idrettsrett er det kun en bok som kommer med en samlet fremstilling, *Idrett og juss* av Gunnar-Martin Kjenner.

Av andre konkrete fremstillinger innenfor idrett, er Geir Woxholth sentral med *Idrettens sponsoravtaler*, og det samme er *Fotballspillerens klubbkifte* av Kenneth André Leren.

Av generell norsk foreningsrettslig litteratur må først og fremst nevnes Geir Woxholth, *Foreningsrett*.

Av generell arbeidsrettslig litteratur er *Oversikt over arbeidsretten* av Henning Jakhelln sentral. Arbeidet med juridiske problemstillinger innenfor idretten må derfor i større grad basere seg på generell rettsanvendelse og skjønnsmessige vurderinger, og tolkning på bakgrunn av dette må harmoniseres, og tilslutt subsumeres på de idrettslige tilfeller.

³¹ Foreningsrett s. 103

2 Idrettens organisasjonsstruktur

2.1 Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité

Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité (NIF) er en frivillig, partipolitisk nøytral og uavhengig fellesorganisasjon for idretten ³².

Av formålsbestemmelsen i § 1-2 fremgår det at organisasjonen skal være en positiv verdiskaper for individ og samfunn og dermed styrke sin posisjon som folkebevegelse og drivkraft i samfunnet. Det fremgår videre at organisasjonens arbeid skal preges av frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd, og at all idrettslig aktivitet skal bygge på grunnverdier som idrettsglede, fellesskap, helse og ærlighet.

I henhold til NIFs lover § 1-1 består NIF av følgende organisasjonsledd: særforbund, lag, idrettskretser, særkretser og idrettsråd. Av disse er lag og særforbund NIFs medlemmer, dvs. at disse søker om opptak som medlem og kan melde seg ut som medlem. Idrettskretsene er NIFs regionale organisasjonsledd og opprettes derfor av NIF. Særkretsene er særforbundets regionale organisasjonsledd og opprettes derfor av vedkommende særforbund. Idrettsrådene er samarbeidsorgan for idrettslagene i den enkelte kommune og opprettes av vedkommende idrettskrets.

Det følger av det ovennevnte at lag og særforbund kan oppløse seg selv, mens idrettskrets bare kan oppløses av NIF; særkrets bare av vedkommende særforbund, og idrettsråd bare av vedkommende idrettskrets. ³³

2.2 NIFs organisasjonsplan og intern arbeidsdeling

En plansje som viser organisasjonsplanen finnes nedenfor. Som det vil fremgå av plansjen, fører to linjer fra NIF til lagene. Dette avspeiler den generelle arbeidsdelingen mellom de sentrale idrettsorganisasjonene, dvs. NIF sentralt og særforbundene.

Arbeidsdelingen er omhandlet i NIFs lover § 4-1 (Idrettsstyrets myndighet) og § 6-2 (særforbundenes kompetanse). Kort beskrevet er særforbundene den høyeste myndighet på sin idretts område, med følgende unntak:

- spørsmål av organisasjonsmessig art som er felles for flere idrettsgrener
- spørsmål vedrørende barne- og ungdomsidrett som er felles for flere idrettsgrener

³² NIFs lover jfr §§ 1-1 og 1-2.

³³ Idrett og Juss, side 22 (hele 2.1)

-Idrettsstyret har den øverste kontroll med organisasjonsleddenes økonomi, herunder særforbundenes økonomi

-Idrettsstyret kan forby internasjonal representasjon eller internasjonalt arrangement som vil være uheldig av hensyn til landets og idrettens interesser.

I NIF s lover § 4-1 presiseres det at Idrettsstyret har det overordnede ansvar for allmenn idrettspolitik og andre felles oppgaver nasjonalt og internasjonalt. Linjen fra NIF sentralt gjennom særforbund til lag kan kalles den idrettsfaglige linjen, mens linjen gjennom idrettskretsene kan kalles den idrettsadministrative linjen.

I organisasjonskomiteens innstilling til Idrettstinget i 1999 ble det lagt vekt på at idretten måtte få en mer formålstjenelig og effektiv organisasjon til lagenes beste. Organisasjonskomiteen la derfor til grunn at:

-særforbundslinjen (SF-linjen) må prioritere den idrettsfaglige utvikling og gis større mulighet for å styrke denne

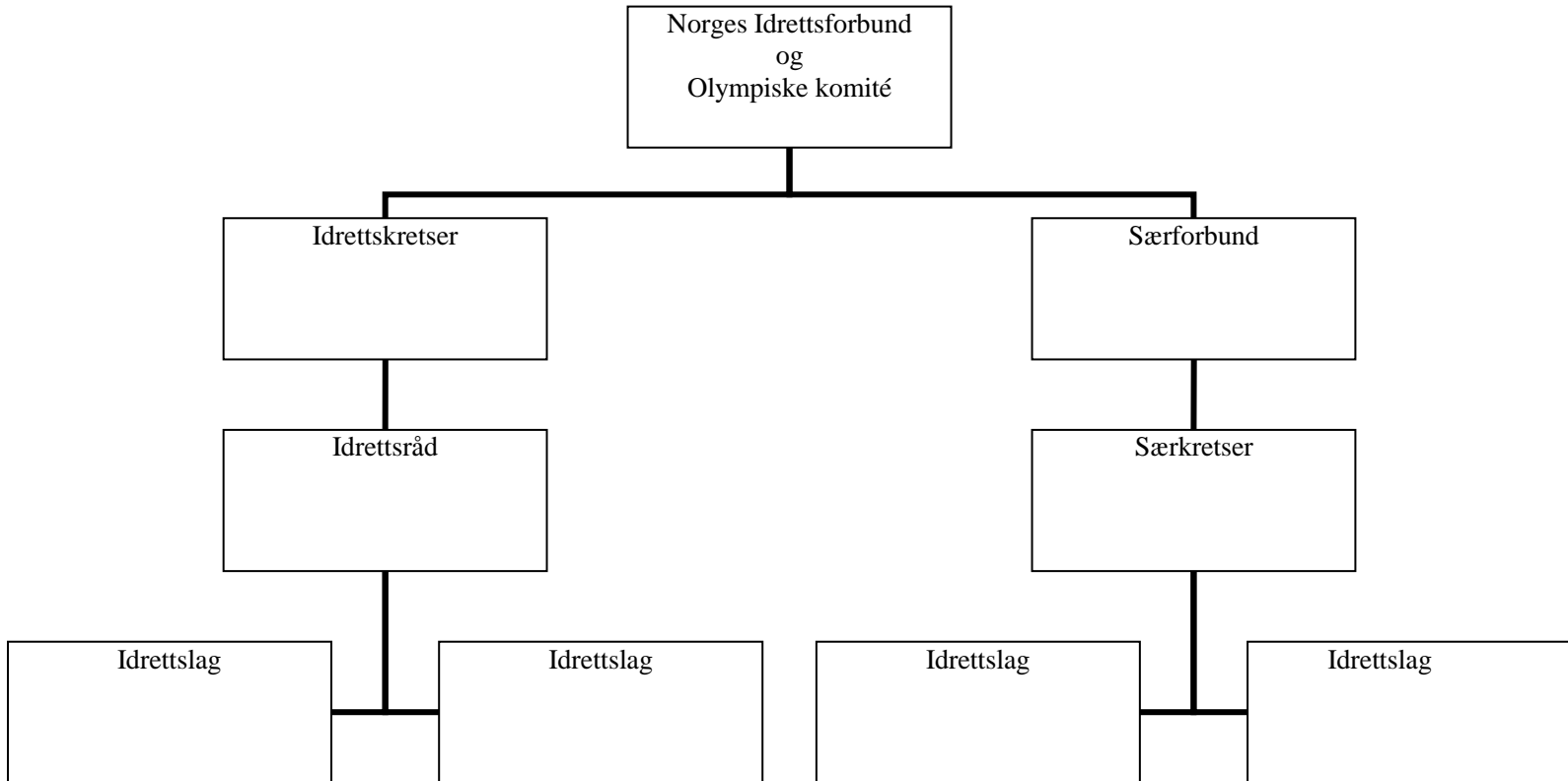
-NIF-linjen må styrke sin idrettspolitiske og strategiske rolle i et bredt samfunnsmessig perspektiv.

Idrettstinget 1999 sluttet seg til dette sterkere skille mellom SF-linjen og NIF-linjen. En av konsekvensene ble at Idrettstinget forutsatte at særforbundene fra 1.1.2000 overtok arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i særkretsene (tidligere i hovedsak ansatt i idrettskretsene), og at NIF fra 1.1.2000 overtok arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i idrettskretsene.

Idrettstingen 1994 vedtok opprettelsen av Idrettens Studieforbund (ISF). ISF skal være den samlede enhet for all idrettsfaglig utdanning. ISF har pr. i dag ingen ansatte, og det er idrettskretsene som utfører arbeidsoppgavene til ISF.³⁴

³⁴ Idrett og Juss side 23-24 og samtale med Oslo Idrettskrets v/Audun Eikeland 12/11-10

Idrettens organisasjonsplan



3 Arbeidsgiver- arbeidstaker og virksomhet begrepet

3.1 Arbeidsforhold

For at de arbeidsrettslige regler skal få anvendelse må det, med mindre særskilte holdepunkter skulle tilsi noe annet, foreligge et avtaleforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, som går ut på at arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon for å utføre nærmere angitte arbeidsoppgaver.

I lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven) av 17. juni nr. 62. 2005 § 1-8 (2) er dette forutsetningsvis kommet til uttrykk, som definerer en arbeidsgiver som den ”som har ansatt” arbeidstakeren.³⁵

Et særlig spørsmål er om alminnelige avtaler mellom klubb og utøver omfattes av arbeidsmiljøloven.³⁶

Problemstillingen videre blir derfor om idrettsforeninger kan være arbeidsgivere og om idrettsutøvere kan være arbeidstakere.

Arbeidsmiljøloven gjelder for ”virksomhet som sysselsetter arbeidstaker”, jfr aml § 1-2, 1 ledd. I forhold til problemstillingen er det derfor nødvendig at idrettsorganisasjonene faller inn under virksomhetsbegrepet. Dette vil bli vurdert under punkt 3.4.

3.2 Arbeidstakerbegrepet

Jeg vil nedenfor først redegjøre for om idrettsutøvere kan ansees som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.

Dette vil bli begrunnet ut ifra generell arbeidsrett som tar for seg formell lovgivning og generell rettspraksis. Her vil det også bli redegjort nærmere om hva som skal til for å bli definert som arbeidstaker etter forarbeidene til arbeidsmiljøloven.

Den generelle arbeidsretten går inn konkret på om en idrettsutøver kan være en arbeidstaker, så

³⁵ Oversikt over arbeidsretten s. 26

³⁶ Idrett og jus, 1984 s. 87

dette er svært sentralt for tema. Jeg vil så underbygge den generelle arbeidsretten med rettspraksis.

3.2.1 Generell arbeidsrett

Utgangspunktet kan tas i arbeidsmiljølovens definisjon av arbeidstakerbegrepet ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”, jfr. arbeidsmiljøloven § 1-8 (1).³⁷

Et særtrekk ved arbeidsavtaler er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.

En person skal regnes som arbeidstaker i lovens forstand hvis tilknytning til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet. Følgende momenter kan etter rettspraksis tale for at det foreligger at arbeidsforhold:

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse
- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister
- Det arbeides hovedsakelig for en arbeidsgiver

Listen er ikke uttømmende med hensyn til hvilke momenter som kan være relevante. Dette er ikke absolutte holdepunkter, men en rettesnor for vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold.³⁸

Arbeidstakerbegrepet må avgrensnes mot de tilfelle hvor den som påtar seg et arbeid utfører

³⁷ Oversikt over arbeidsretten s. 32

³⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

dette for egen regning og risiko, som i så fall er å betrakte som selvstendig oppdragstaker. I slike tilfelle innebærer avtalen et løfte om et visst arbeidsresultat, mens arbeidsavtalene refererer seg til den ansattes arbeidskraft og ikke til noe bestemt produkt. Det fremgår imidlertid ikke alltid klart hvorledes forholdet mellom partene skal bedømmes. Dette må da avgjøres ved en konkret vurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet, jfr. bla Rt. 1990 s. 903, sml. også Rt. 1994 s. 1064. Viktige momenter vil være om den som utfører arbeidet har adgang til å benytte medarbeidere etter eget valg og på egen bekostning, hvem som skaffer til veie og bekoster vedlikeholdet av driftsmidlene, og om det er adgang til å utføre oppdrag for andre oppdragsgivere mens avtaleforholdet mellom partene ennå ikke er avvirket. Jo større selvstendighet oppdragstakeren har i disse henseender, desto mindre grunn er det til å underkaste avtalen arbeidsrettslige regler.

Blant andre momenter kan nevnes stedet hvor arbeidet skal utføres, plikten til å følge instruksjoner om arbeidets utførelse, arbeidstid og overtidarbeid, oppgjørsmåten, forholdets varighet, eventuelle avtalte oppsigelsesfrister, osv.

Arbeidsgiverens instruksjonsmyndighet er også som regel meget begrenset ovenfor de som er selvstendig næringsdrivende, for eksempel fordi arbeidsgiver ikke har den nødvendige faglige innsikt, eller fordi det følger av arbeidsavtalen at den ansatte skal ha en meget fri og selvstendig stilling.³⁹

Dersom idrettsutøveren ikke er å anse som selvstendig oppdragstaker kan de bli ansett som arbeidstakere og dermed omfattes de av bla reglene om oppsigelsesvern. Dette må avgrenses mot de tilfeller som er ren hobbyvirksomhet.

Dette følger av bla Rt. 1992 s 534 (Joan Johnsen) sml. også EF domstolens dom av 15. desember 1995 i sak C-415/93 (Bosman), hvor den fastsatte årsgodtgjørelse skulle dekke utgifter til alminnelig livsopphold og derfor hadde en klar lønns side, og idrettsforeningen hadde styrings- og instruksjonsrett⁴⁰

Delkonklusjon: etter generell arbeidsrett kan idrettsutøvere bli ansett som arbeidstakere.

³⁹ Oversikt over arbeidsretten, sml. side 32 og 33.

⁴⁰ Oversikt over arbeidsretten, sml. side 33 og 34.

3.2.2 Annen rettspraksis

I RG-2006-1324 kom lagmannsretten til at den profesjonelle fotballspilleren var å anse som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven av 4. feb. 1977 nr. 4, § 3 (som nå tilsvarer arbeidsmiljøloven § 1-8 (1)). Fotballspilleren fikk i perioden september 2004 til mai 2005 lønn fra Lyn og sto i Lyn sin tjeneste som fotballspiller. Han ble også betraktet som en profesjonell fotballspiller og derved underlagt klubbens instruksjons- og styringsrett. Det var heller ikke bestridt av Lyn at fotballspilleren var å anse som arbeidstaker.

Delkonklusjon: etter annen rettspraksis kan idrettsutøvere bli ansett som arbeidstakere.

Konklusjon: idrettsutøvere kan således bli å betrakte som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.

3.3 Arbeidsgiverbegrepet

Arbeidsgiver er den som har ansatt en arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 (2).

Arbeidsmiljølovens regler er ufravikelige, jfr arbeidsmiljøloven § 1-9, og er gitt for å verne arbeidstakeres rettsstilling ovenfor arbeidsgiver, og man reiser derfor spørsmålet om også arbeidsgiverbegrepet er ufravikelig.

En lojal tolkning av arbeidsmiljølovgivningens arbeidsgiverbegrep må innebære at arbeidsgiveransvaret skal være reelt, og en konsekvens av dette utgangspunkt må være at foretak på arbeidsgiversiden ikke skal kunne treffe organisatoriske disposisjoner som innebærer en svekkelse av arbeidstakernes lovfestede vern.⁴¹

Arbeidsmiljøloven knytter en rekke plikter til den som er arbeidsgiver, for eksempel ansvaret for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf arbeidsmiljøloven §§ 2-1 og 4-1 (1) flg.

Det er også arbeidsgiver som kan bringe arbeidsforholdet til opphør gjennom oppsigelse eller avskjed, og som vil være ansvarlig for usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed.

Arbeidsmiljøloven bygger på et funksjonelt arbeidsgiverbegrep. Det skal blant annet ”legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet

⁴¹ Oversikt over arbeidsretten s. 40

arbeidsgiverfunksjoner”, og det er lagt til grunn at det ”etter gjeldende rett er åpning for at arbeidsgiveransvaret etter en konkret vurdering kan plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for det, for eksempel at andre reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner”.

I mange tilfelle er det ikke vanskelig å avgjøre hvem som er arbeidsgiver, for eksempel hvor en mindre bedrift eies og drives av eieren selv (enkeltpersonforetak). Drives virksomheten av flere personer i fellesskap, vil de alle være arbeidsgivere overfor de ansatte, og blant annet ha et solidarisk ansvar for arbeidstakernes lønnskrav, jf for eksempel Rt. 1993 s. 955.

Dersom det er en juridisk person som eier eller driver virksomheten vil det være den juridiske person som er arbeidsgiver, mens arbeidsgiverfunksjonen vil utøves av den juridiske persons organer eller andre som kan opptre på dennes vegne. Arbeidsgiver vil således være vedkommende aksjeselskap, andelslag, stiftelse, statsforetak, stat, fylkeskommune eller kommune osv. I aksjeselskaper vil arbeidsgiverfunksjoner utøves av aksjeselskapets generalforsamling, bedriftsforsamling, styre, administrerende direktør osv.⁴²

Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav a) skal skriftlig arbeidsavtale blant annet angi partenes identitet, slik at det fremgår hvem som er parter i arbeidsavtalen – arbeidsgiver og arbeidstaker. Den som er angitt som arbeidsgiver i arbeidsavtale, inngått av arbeidsgiver selv eller av den som kan opptre på arbeidsgivers vegne, vil måtte ansees som arbeidsgiver og ha det ansvar som lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtalen selv tillegger arbeidsgiveren. Arbeidsavtalens angivelse av hvem som er arbeidsgiver er imidlertid ikke til hinder for at også andre enn denne kan ha et arbeidsgiveransvar i forskjellige relasjoner.⁴³

Delkonklusjon: etter generell arbeidsrett kan idrettsklubber bli å betrakte som arbeidsgivere.

3.3.1 Rettspraksis

I Joan Johnsen kjennelsen (Rt. 1992 s. 534) hadde både Byretten og Lagmannsretten lagt til grunn at Nordstrand Idrettsforening var å anse som arbeidsgiver. Høyesterett sa seg også enig i dette da de bemerket ”og herom er det ikke uenighet for utvalget”.

I RG-2006 s. 1324 spesifiserer ikke Lagmannsretten direkte at Lyn var arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven, men de konkluderer med at det hadde vært et arbeidsforhold mellom Lyn og

⁴² Oversikt over arbeidsretten s. 36-37 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

⁴³ Oversikt over arbeidsretten s. 42

den nigerianske fotballspilleren; ”Lagmannsretten kan ikke se at den omstendighet at man her står ovenfor et noe atypisk arbeidsforhold – forholdet mellom en fotballklubb og en profesjonell fotballspiller – gjør at arbeidsmiljølovens bindende regler ikke kommer til anvendelse”. Dette innebærer at Lagmannsretten bla anså Lyn som arbeidsgiver etter arbeidsmiljølovens regler.

Delkonklusjon: idrettsklubber kan således bli å betrakte som arbeidsgivere etter rettspraksis.

Konklusjon: idrettsklubber kan således bli å betrakte som arbeidsgivere etter arbeidsmiljøloven.

3.4 Begrepet virksomhet

En anvendelse av arbeidsmiljøloven forutsetter at idrettsforeningen i det enkelte tilfelle kan sies å utgjøre en ”virksomhet som sysselsetter arbeidstaker” jfr aml § 1-2, 1 ledd sammenholdt med definisjonen av ”arbeidstaker” og ”arbeidsgiver” i aml § 1-8.

Det er utvilsomt at den aktivitet som en forening driver rent prinsipielt kan tilfredsstillere kravet til ”virksomhet” etter aml § 1-2, og at selve valget av formen forening ikke kan føre til at et arbeidsforhold faller utenfor når arbeidsmiljølovens krav ellers er oppfylt. Selv om foreningen ikke driver næringsvirksomhet, vil den likevel kunne omfattes av det arbeidsrettslige virksomhetsbegrepet. Kort sagt vil det bli lagt vekt på om den aktivitet det gjelder har en nogenlunde fast organisasjon, en viss varighet og stabilitet, og den må heller ikke være rent ubetydelig. Det forutsettes også som regel at virksomhetens formål søkes oppnådd gjennom underordning av personer under en annens vilje. Disse momentene er bygget på Arbeidstilsynsrådets praksis om forståelse av bedriftsbegrepet som nå er substituert med virksomhetsbegrepet.

Som det vil fremgå, må virksomhetsbegrepet fastsettes med bakgrunn i en enkeltstående vurdering av den aktivitet den aktuelle forening forestår. Det relevante må være totalaktiviteten, selv om den ”del” arbeidet knytter seg til, i og for seg er så beskjedne at kravet ikke kan oppfylles. En misjonsforening med omfattende virksomhet innen eiendomsforvaltning som for eksempel ansetter en person til å drive sosialt hjelpearbeid blant eldre i distriktet, vil bli omfattet. Ofte vil imidlertid totalaktiviteten være så beskjedne eller hobbypreget at det ikke

er grunnlag for å si at det dreier seg om noen ”virksomhet”, for eksempel hvor tre husmødre selger lodd for et musikkorps.

Motsatt hvis et større politisk parti ansetter en sekretær e l. Imellom disse ytterligheter befinner det seg en ”gråsoner” som det vanskelig kan sies særlig mye konkret om, men hvor de momenter som er nevnt foran vil ha betydning i vurderingen.

I forhold til det nå forlatte bedriftsbegrepet ble det ansett som meget tvilsomt om aktiviteter som for eksempel salg av sjokolade, is, pølser og program mv ved idrettsstevner o l kunne omfattes. Mye tyder på at slike aktiviteter i noe større grad kan fanges opp av virksomhetsbegrepet. Gjelder det for eksempel programsalg som en fotballklubb som spiller i de høyere divisjoner har igangsatt i sin regi, vil klubbens totale aktiviteter måtte tas i betraktning, og konsekvensen vil lett bli at virksomhetskravet er oppfylt. Fordi barn ofte brukes som selgere mv i slike tilfeller, kan dette få betydning i forhold til lovens regler om forbud om barnearbeid, jfr aml § 11-1.

At virksomhetsbegrepet favner videre enn det tidligere anvendte bedriftsbegrepet, jfr foran, vil også kunne få betydning for andre foreninger som knytter til seg personell til å foreta aktiviteter som ledd i en realisering av et eller annet ideelt formål. Imidlertid må forutsetningen for at problemet om arbeidsmiljølovens anvendelighet skal reise seg, være at det dreier seg om et arbeidsforhold, med andre ord at den som utfører aktivitetene kan betegnes som ”arbeidstaker” jfr aml § 1-8. Ofte vil den aktivitet det gjelder, for eksempel merkesalg, salg av program mv ikke naturlig kunne ansees som en utføring ”av arbeid i annens tjeneste”, men som et mer tilfeldig oppdrag vedkommende har tatt på seg. I så fall faller det utenfor arbeidsmiljøloven.⁴⁴

Når det gjelder rettspraksis foreligger det bare sparsomt materiale om virksomhetsbegrepets nedre grense, og det er ikke grunnlag for å si at rettspraksis kan gi særlig støtte for grensedragningen. Det har likevel en interesse at byretten i

Joan Johnsen-saken (senere i Høyesterett; Rt.1992 s. 534) la til grunn at Nordstrand oppfylte lovens krav til virksomhet. Det ble pekt på at Nordstrand var en betydelig idrettsforening med mer enn 1 100 medlemmer, hvorav 400 med tilknytning til håndballgruppen. Retten la videre

⁴⁴ Foreningsrett s. 423-424

vekt på at foreningen hadde egne vedtekter, valgte styrende organer, samt at den foresto en samlet omsetning på ca kr. 3 millioner. Lagmannsretten kommenterte overhodet ikke spørsmålet om Nordstrands aktiviteter kunne anses som ”virksomhet” i lovens mening – det gjorde heller ikke Høyesterett. Forholdet var ikke omtvistet i disse instansene, jfr Høyesteretts kjennelse s. 4.⁴⁵

Idrettsklubber kan derfor etter en helhetsvurdering bli å betrakte som en virksomhet etter arbeidsmiljøloven.

⁴⁵ Idrettens Sponsoravtaler s. 451-452

4 Klubbene/forbundenes styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett defineres tradisjonelt som retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør. For så vidt er styringsretten en nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold til arbeidsgiveren som avtalen etablerer.⁴⁶

For klubbene er det helt nødvendig med styringsrett. Klubbene må for eksempel kunne instruere spillere og trenere til både å møte på trening og kamper, for i det hele tatt å kunne gjennomføre aktiviteten de bedriver. På elitenivå forsterkes dette behovet hvor det er knyttet økonomiske virkninger for klubben.

4.1 Hjemmelsgrunnlag

Prinsippet om at styringsretten tilkommer arbeidsgiver kan utledes av normer på ulike nivåer. Det følger dels av den individuelle arbeidsavtale, dels av eventuell tariffavtale, og dels som en grunnleggende, ulovfestet arbeidsrettslig norm. Styringsretten er også underkastet begrensinger gjennom lovgivningen og eventuelle tariffavtaler. For eksempel oppstiller arbeidsmiljøloven skranker for arbeidsgivers frihet til å bringe arbeidsavtalen til opphør, til å kreve arbeidet gjennomført der det er til fare for arbeidstakernes helse mv.⁴⁷

4.2 Generell arbeidsrett

Utgangspunktet for arbeidsgivers styringsrett er kontrakten som er inngått mellom partene, og at kontrakten er basert på et ansettelsesforhold. Arbeidsgiver har også på et tidligere stadium styringsrett, i form av at han kan velge, både om og hvem han vil ansette og – i utgangspunktet – til å kreve kontroll over kontraktens vilkår – til å ”diktere den annen part sin vilje”.⁴⁸

⁴⁶ Oversikt over arbeidsretten s. 48

⁴⁷ Idrettens Sponsoravtaler s. 472-473

⁴⁸ Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv s. 6

Dette vil ikke bli nærmere redegjort for, og i fortsettelsen vil jeg kun drøfte arbeidsgivers styringsrett etter at kontrakt er inngått.

Som tidligere skrevet er arbeidsgivers styringsrett en nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold til arbeidsgiveren som avtalen etablerer.

Styringsretten innebærer bla. at de ansatte kan pålegges å bruke bedriftsemler, antrekk og lignende i sitt arbeid, og å gi nærmere instruks om hvordan de ansatte skal være kledd i arbeidet, jf. for eksempel NAD 1988 s. 467 Hålogaland om pålegg til kafemedarbeidere om ikke å bruke svart skinnskjørt på arbeidet, men ”mørkt stoffskjørt som rekker nedenfor knærne”. Også slike instruks må imidlertid være innenfor rammen av det som er tilbørlig, og ikke krenke den ansattes verdighet, jfr aml § 4-3 (1). Med disse begrensninger må imidlertid arbeidsgiver også kunne fastsette instruks om arbeidstakernes hårlengde, skjegg, bruk av sminke osv.⁴⁹

Det er også et utslag av styringsretten at bedriftsledelsen kan bestemme hvilke kontrolltiltak som skal anvendes. Dette er forutsetningsvis lagt til grunn for bestemmelsene i aml §§ 9-1 flg., som fastsetter begrensninger i styringsretten ut fra et grunnleggende saklighets- og forholdsmessighetskrav. Etter aml § 9-1 må således kontrolltiltak bare iverksettes når tiltaket ”har saklig grunn i virksomhetens forhold”, det må ikke innebære en ”uforholdsmessig belastning”, og det må holdes innenfor personvernlovgivningens rammer. Hensynet til arbeidstakernes personvern står her sentralt. Bestemmelsen lovfester en rettslig standard, og det er tale om begrensninger som også tidligere måtte legges til grunn på ulovfestet grunnlag.⁵⁰ Innen de rammer som er trukket opp i lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtaler er det også bedriftsledelsen som fastsetter arbeidstidens plassering - herunder oppmøtested, jfr Rt. 2001 s. 418 – bruk av fleksitid, overtidsarbeid, nattarbeid, søndag – og helligdagsarbeid, skiftordninger, og tiden for arbeidstakernes ferie.⁵¹

Helt ”fri” har styringsretten aldri vært. Den er undergitt mange og vidtgående begrensninger,

⁴⁹ Oversikt over arbeidsretten s. 60

⁵⁰ Oversikt over arbeidsretten s. 61

⁵¹ Oversikt over arbeidsretten s. 63

som følge av bestemmelser i lovgivning og tariffavtaler, foruten i selve arbeidsavtalen.⁵² Stein Evju mener derfor at arbeidsgivers ”styringsrett” ikke er et fruktbart utgangspunkt for tanken når konkrete rettsspørsmål skal løses – nettopp fordi styringsretten ikke er et selvstendig, uavhengig rettsgrunnlag, men en ”restkompetanse” innenfor rammen av det som følger av lovgivning og avtaler. Derfor er det dette siste som må tas som utgangspunkt, og undersøkes først, for å fastslå om det er igjen noe ”beslutningsrom” for arbeidsgiveren.⁵³ Når det gjelder styringsrettens begrensning i forhold til arbeidsavtalen kan det enkle utgangspunkt tas i at den ene part i et avtaleforhold ikke uten videre kan forandre avtalens innhold uten den annen parts godkjennelse. Arbeidsavtalen trekker derfor grenser for arbeidsgivers styringsrett.⁵⁴

4.2.1 Saklighetskravet

De beslutninger som treffes på grunnlag av styringsretten må dessuten holdes innen de rammer som følger av det generelle saklighetskravet. Saklighetskravet kan sees som en konsekvens av det underordningsforhold som arbeidsavtalen etablerer for arbeidstakere i forhold til bedriftsledelsen, for så vidt som bedriftsledelsens beslutninger kan ha til dels svært inngripende følger for de arbeidstakere som berøres. Skal disse beslutninger aksepteres må de derfor være basert på et ordentlig og aktverdig grunnlag, og ikke skyldes vilkårlighet, nykker, tilfeldige innfall, hevngjerrighet osv. på arbeidsgiversiden. Dette saklighetskrav må i dag kunne karakteriseres som et generelt arbeidsrettslig prinsipp.⁵⁵

4.2.2 Likebehandlingskravet

Styringsretten begrenses også av et omfattende likebehandlingskrav som ikke bare får anvendelse ved ansettelsen, når det søkes etter nye arbeidstakere, og når arbeidsavtale skal inngås. Likebehandlingskravet skal også legges til grunn gjennom hele arbeidsforholdet, for eksempel når det gjelder opplæring, videreutdanning og permisjon i forbindelse med utdanning, slik dette uttrykkelig er uttalt i likestillingslovens § 6. Dertil skal

⁵² Oversikt over arbeidsretten s. 48-49

⁵³ Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv s. 21

⁵⁴ Oversikt over arbeidsretten s. 49

⁵⁵ Oversikt over arbeidsretten s. 50 og Rt. 2001 s. 418

likebehandlingskravet legges til grunn i forhold til etterfølgende krav som utspringer av arbeidsforholdet, så som krav på ytelse ved arbeidsforholdets opphør, i forhold til fortrinnsrett til ny ansettelse, pensjonsytelser osv.

De lovfestede likebehandlingskrav i aml (2005) kapittel 13 innebærer at en arbeidstaker ikke kan forskjellsbehandles på grunn av ”politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemning eller alder”, jfr § 13-1(1). Tilsvarende gjelder ovenfor arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, jfr

§ 13-1(3). Dertil er trakassering og instruks om å diskriminere arbeidstakere i seg selv å anse som diskriminering, jfr § 13-1(2).

Arbeidsmiljølovens regler må sees i sammenheng med likestillingslovens og diskrimineringslovens bestemmelser, jfr aml § 13-1(4) og (5). Likestillingsloven av 9. juni 1987 nr. 45 §§ 3 og 4 forbyr forskjellsbehandling på grunn av kjønn, mens diskrimineringsloven av 3. juni 2005 nr. 33 § 4 forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn. Merkes må også EØS-avtalens forbud mot at statsborgere av EØS-statene behandles annerledes enn innenlandske arbeidstakere på grunn av statsborgerskap.⁵⁶

4.3 Foreningsretten

Et av de tradisjonelt arbeidstakerkvalifiserende momenter er at arbeidspersonen er underlagt en annens (arbeidsgiverens) styringsrett. For idrettsutøvere vil dette momentet være tilnærmet eller helt uten relevans. Disse er jo uansett underlagt en styringsrett på foreningsrettslig grunnlag, og den som kan utøve den er det samme rettssubjekt (idrettsorganisasjonen) som eventuelt får stilling som arbeidsgiver og som i kraft av arbeidsretten kan utøve styringsrett.⁵⁷ Dette kan begrunnes med bla at idrettsorganisasjonene – ved styrende organer, tillitsmenn, trenere mv – på foreningsrettslig grunnlag har en forholdsvis vidtgående styringsrett til å kreve at utøverne medvirker idrettslig på trening og i konkurranser. I den grad utøverne ikke medvirker som forutsatt, vil organisasjonene kunne eliminere dem fra delaktighet gjennom ulike foreningsrettslige sanksjoner – de mest praktiske er i denne sammenheng at utøveren ikke uttas på et lag, byttes ut under spill, eller på annen måte nektes startberettigelse på et gitt

⁵⁶ Oversikt over arbeidsretten s. 50-51

⁵⁷ Idrettens Sponsoravtaler s. 444

idrettslig nivå. Det sentrale poeng er at det som i tilfelle gjenstår som en arbeidsrettslig begrunnet styringsrett i beste fall vil være rudimentært – i relasjon til pålegg mv som har en idrettslig relevans er det vanskelig å finne slike elementer overhodet. Til dette kommer at styringsretten vanskelig kan anvendes som argument til fordel for å rubrisere utøvere under arbeidstakerbegrepet.

Disse innvendingene vil innebære at et sentralt ledd i kjeden av det som normalt anses som arbeidstakerkvalifiserende momenter ikke kan finne anvendelse i den sammenheng vi her har for øyet. Hvilken betydning dette må antas å ha i en helhetsvurdering av om utøveren kan anses som ”arbeidstaker”, er ikke gitt. Det avgjørende må være om andre av de typiske arbeidskvalifiserende elementene (likevel) kan berettige at utøveren blir ansett som arbeidstaker.⁵⁸

⁵⁸ Idrettens Sponsoravtaler s. 456-457

5 Oppsummering av Arbeidsmiljøloven – nedre grense for ansettelse

I dette kapitlet skal jeg se nærmere på nedre grense for ansettelse, ut fra aml sine regler. Arbeidsgiverbegrepet er formelt i den forstand at det bygger på definisjonen av arbeidstaker, jfr formuleringen ” enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”. Dermed vil interessen først og fremst knytte seg til arbeidstakerbegrepet, når det skal avgjøres om et rettsforhold omfattes av loven.⁵⁹

Jeg vil vurdere denne grensen ut i fra følgende rettskildefaktorer: aml sin lovtekst, aml sine lovforarbeider, rettspraksis, og rettsoppfatninger (her juridisk teori).

5.1 Lovtekst

Arbeidsmiljøloven er taus vedrørende grense for å bli ansatt som arbeidstaker. Dette må derfor vurderes ut ifra andre rettskildefaktorer.

5.2 Lovforarbeider

Odelstingsproposisjonen til aml sier at et moment for ansettelse er at ”arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn”.⁶⁰

Ut fra dette slutter jeg at det vil være et minstekrav for å bli ansett som arbeidstaker at man mottar vederlag for den jobben som blir utført. I tillegg skal vederlaget utbetales i ”en eller annen form for lønn”. Dette tolker jeg dit hen at det enten må utbetales lønn, eller annen skattepliktig ytelse.

Generelt sier ot.prp. 49 at ”en person skal regnes som arbeidstaker i lovens forstand hvis tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Utgangspunktet for vurderingen er avtaleforholdet mellom partene, og det må foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet”.

Odelstingsproposisjonen viser så til en liste med momenter, som er hentet fra rettspraksis, som

⁵⁹ Idrettens Sponsoravtaler, side 453

⁶⁰ Ot.prp. nr. 49, side 73, 1 spalte

må vurderes i hvert enkelt tilfelle for å avgjøre om det foreligger et arbeidstakerforhold. Listen er ikke uttømmende med hensyn til hvilke momenter som kan være relevante.⁶¹

Jeg mener at det derfor blir vanskelig å generalisere om en hel gruppe kommer inn under aml regler som arbeidstakere. Proposisjonen sier helt klart at hver enkelt avtale må sees på individuelt for å avgjøre om han eller hun må ansettes.

5.3 Rettspraksis

Det foreligger ingen annen rettspraksis vedrørende grensesetting av arbeidstakere innenfor idrett enn Rt. 1992 s. 534.

Rt. 1992 s. 534 dreide seg i vesentlighet om Joan Johnsen sin spillerkontrakt og trenerkontrakt var en arbeidskontrakt eller ikke. Både Byretten og Lagmannsretten kom frem til at trenerkontrakten ble ansett som et forhold som ble regulert av aml regler, men ikke at spillerkontrakten gjorde det.

Grunnen til at spillerkontrakten ikke kom inn under aml regler vurderte de til at var fordi at utbetalingen av spillerkontrakten gjaldt dekning av utgiftsgodtgjørelse, ikke lønn. Høyesteretts kjæremålsutvalg kom imidlertid til et annet resultat, nemlig at også spillerkontrakten kom innunder aml regler. Dette fordi de mente at ”det her ikke var tale om ytelser til dekning av utgifter forbundet med noe som kunne ansees som en hobbyvirksomhet, men dekning av utgifter til alminnelig livsopphold og således med en klar lønnside”.

Høyesteretts kjæremålsutvalg vurderte også kontraktene samlet, noe ikke Byretten og Lagmannsretten gjorde.

Ut fra denne kjennelsen kan det slutes at dersom en spiller kun mottar utgiftsgodtgjørelse medfører dette at spilleren ikke kommer innunder aml regler. Forutsetningen er at utgiftsgodtgjørelsen er reell. For at en utgiftsgodtgjørelsen skal være reell må kostnadene være direkte knyttet til den idretten de bedriver.

Det kan også slutes at utgiftsgodtgjørelsen kan være på en betydelig sum, jfr Byretten og Lagmannsrettens vurdering: ”det forhold at Johnsen hadde krav på et betydelig vederlag (90.000,- i året) kan ikke retten se at kan tillegges vesentlig vekt. Forpliktelsene etter

⁶¹ Ot.prp. nr. 49, side 73, 1 spalte

kontrakten er de samme for den som mottar vederlag og for den som ikke mottar vederlag". Selve kontraktssummen vurderte imidlertid ikke Høyesteretts kjæremålsutvalg da dette ikke var nødvendig, siden de kom til at hennes utgiftsgodtgjørelse egentlig var skjult lønn som var ment til alminnelig livsopphold, og at hun av denne grunn ble ansett som arbeidstaker.

Jeg tolker kjennelsen dit hen at dersom en spiller har reell utgiftsgodtgjørelse, uansett størrelse, medfører dette at spilleren ikke kommer innunder aml regler.

Om en spiller klarer å ha reell utgiftsgodtgjørelse på 90.000,- i året uten at utgiftene har en klar lønns side, som den hadde i Joan Johnsen, er en annen vurdering som jeg ikke ser noen grunn til å drøfte nærmere. Poenget er at utgiftsgodtgjørelsen må være reell, uavhengig av beløpets størrelse.

Det kan også slutes av kjennelsen at dersom spilleren mottar utgiftsgodtgjørelse, men utgiftene relaterer seg til private utlegg, blir dette ansett som å dekke utgifter til alminnelig livsopphold. Dette blir å betrakte som lønn for spilleren, og medfører at spilleren kan bli ansett som arbeidstaker etter aml regler, sammenholdt med andre momenter.

Videre sier kjennelsen at dersom en spiller har lønn til å dekke alminnelig livsopphold (og ikke bare er en hobby) medfører dette at håndball er spillerens hovedbeskjeftigelse. Antitetisk kan man slutte at dersom spilleren kun har håndball som sin hobbyvirksomhet, og ikke mottar lønn til alminnelig livsopphold, medfører dette at spilleren ikke er arbeidstaker i lovens forstand.

I Rt. 1992 s. 534 ble det hevdet fra Nordstrand Idrettsforening at Joan Johnsen var selvstendig næringsdrivende, og at forholdet derfor falt utenfor arbeidsmiljøloven. Dette tilbakeviste Høyesteretts kjæremålsutvalg. Det kan ut av dette slutes at nedre grense for å bli ansett som arbeidstaker er dersom en spiller er selvstendig næringsdrivende.

5.4 Juridisk teori

Juridisk teori har skrevet en del om skille mellom det å være en amatør- og profesjonell spiller, men lite om disse idrettslige reglene stemmer, sett opp mot aml regler. Juridisk teori henviser stort sett til at de økonomiske ytelsene som spilleren kan motta uten å miste sin amatørstatus, som tilsvarer grensen for amatørspiller, blir regulert av de forskjellige særforbundene sine reglement.⁶²

Kenneth André Leren sier kort at en amatørspiller har mulighet til å motta utgiftsgodtgjørelse

⁶² Idrett og jus, 1984, side 88

samt en mindre sum pr. år i tillegg til utgiftsgodtgjørelsen.⁶³

Hva ”en mindre sum pr. år” er av verdi, skrives det ingenting om. Det er heller ikke referert til annen juridisk teori, eller praksis, når det gjelder hans tolking av hva en amatørspiller kan motta. Jeg antar at det han begrunner det med er NHF sine amatørregler, som nettopp gir anledning til dette.

Geir Woxholth sitt utgangspunkt for problemstillingen er at: ”det må fortsatt antas (etter at kjennelsen Rt. 1992 s. 534 kom) at det vil være en konkret vurdering av saksforholdet som vil være avgjørende for om håndballspillere og andre idrettsutøvere kan ansees som arbeidstagere”.⁶⁴ Dette stemmer overens med rettspraksis og forarbeidene til aml.

Videre slår han fast at dersom det som mottas utelukkende eller i hovedsak er en utgiftsdekning, trekker denne godtgjørelsesformen i arbeidstakerdiskvalifiserende retning. Men, dersom utgiftsgodtgjørelsen egentlig skal dekke utgifter til alminnelig livsopphold er dette arbeidskvalifiserende. Dette begrunner han ut fra Joan Johnsen-saken.⁶⁵

Geir Woxholth mener også at det som blir avgjørende i praksis synes å være om utøveren har krav på lønn eller ikke, jfr Rt. 1992 s. 534.⁶⁶

Dette stemmer også overens med rettspraksis, forutsatt at andre momenter også taler for ansettelse.

Når det gjelder nedre grense for arbeidstakere etter aml generelt er det først og fremst Henning Jakhelln som omhandler tema.

Han skriver at en idrettsutøver og en trener kan bli ansett som arbeidstaker, og dermed omfattes av reglene for oppsigelsesvern, og ikke som en utøver av avansert hobbyvirksomhet.

Forutsetningene for dette er at fastsatt godtgjørelse dekker alminnelig livsopphold og derfor har en klar lønns side. Han argumenterer dette ut i fra Rt. 1992 s. 534 sml. også EF-domstolens dom av 15. desember 1995 i sak C-415/93 (Bosman). Men, dersom forholdet mellom partene har vært løst og av tilfeldig karakter, sier han at Høyesterett har antatt at et arbeidsforhold ikke forelå i relasjon til ferieloven og arbeidsmiljølovens regler, i følge Rt. 1984 s. 1044. Han mener at i den konkrete vurderingen, dersom det oppstår tvilstilfelle, vil det være grunn til å legge en

⁶³ Idrett og juss, side 85

⁶⁴ Idrettens Sponsoravtaler, s. 448

⁶⁵ Idrettens Sponsoravtaler, s. 460

⁶⁶ Idrettens Sponsoravtaler, s. 471

viss vekt på partenes egen opptreden i forholdet, for eksempel om det har vært utbetalt feriegodtgjørelse eller lønn under sykdom, jfr Rt. 1990 s. 903.⁶⁷

Som Geir Woxholth mener Henning Jakhelln at man må foreta en helhetsvurdering av det konkrete saksforhold, jfr Rt. 1990 s. 903, sml. også Rt. 1994 s 1064.⁶⁸

Oppsummeringsmessig kan jeg fastslå følgende som nedre grense for å bli ansett som arbeidstaker etter aml;

- 1) Spilleren må motta vederlag
- 2) Spilleren må motta lønn eller andre skattepliktige ytelser av en viss størrelse. Dersom feriepenger eller lønn under sykdom utbetales er dette med på å forsterke at det gjelder et ansettelsesforhold
- 3) Dersom spilleren kun mottar utgiftsgodtgjørelse, mens det reelt sett egentlig er ment for å dekke utgifter til alminnelig livsopphold, er dette å betrakte som lønn
- 4) Idrett må være spilleren sin hovedbeskjeftigelse (ikke bare en hobby)
- 5) Det må være et vedvarende forhold (ikke løst og av tilfeldig karakter)
- 6) Helhetsvurdering

Ansettelse må videre avgrenses mot de tilfeller hvor spilleren er å definere som selvstendig næringsdrivende.

Dersom spilleren kun mottar reell utgiftsgodtgjørelse, omfattes han eller hun ikke av aml.

⁶⁷ Oversikt over arbeidsretten, s. 34

⁶⁸ Oversikt over arbeidsretten, s. 33

6 NIF sine regler om ansettelse

NIFs lover inneholder ingen regler om hva som skal til for at et ansettelsesforhold skal være etablert mellom idrettsklubb og utøver, trenere og andre som er tilknyttet idrettslaget.

Derimot inneholder NIF sine ”Retningslinjer for avtaler mellom idrettslag og annet rettssubjekt om hel eller delvis overføring av idrettslagets kommersielle virksomhet”, punkt 4.2 en regel om ”ansettelsesforhold og medlemskap”.

For det første må utøvere være medlem av idrettslaget. Det er ikke spesifisert at andre enn utøvere trenger å være medlem.

Selve avtalen mellom partene må være i henhold til særforbundets bestemmelser.

Det eneste som er nevnt særskilt om arbeidstakerbegrepet er i følge punkt 4.2; ”Dersom idrettslaget har utøvere som omfattes av arbeidstakerbegrepet skal det fremgå av avtalen at idrettslaget er arbeidsgiver for idrettslagets utøvere, trenere og andre tilsluttet idrettslagets sportslige virksomhet”.

NIFs lover og retningslinjer gir dermed ingen regler for hva som skal til for at man er å betrakte som ansatt. Det eneste som kan tolkes ut fra bestemmelsen er at avtalen mellom partene må følge retningslinjene som særforbundene har. Jeg vil derfor nedenfor gå igjennom særforbundene Norges Fotballforbund (NFF) og Norges Håndballforbund (NHF) sine regler for når man er å betrakte som ansatt.

Når det gjelder hvem som har fullmakt til å undertegne avtaler på vegne av idrettslaget, følger det av NIFs Basis-lovnorm for idrettslag § 15, 3 ledd at det er styret som må godkjenne disse. Dette gjelder både avtaler om ansettelse, sponsoravtaler evt. andre avtaler som binder idrettslaget rent juridisk/økonomisk. Dersom idrettslaget har grupper/avdelinger med egne styrever, er det hovedstyret som innehar denne fullmakten.⁶⁹

⁶⁹ NIFs Basis-lovnorm for idrettslag § 15, 3 ledd jfr fotnote til samme paragraf og NIFs lov § 13-2.

7 Norges Fotballforbund

I dette kapittelet skal jeg først se på hva slags regler Norges Fotballforbund (NFF) har for når en spiller må ansettes. Deretter vil jeg redegjøre for om disse reglene stemmer overens med aml.

7.1 Norges Fotballforbund sine regler for ansettelse

Norges Fotballforbund (NFF) sitt overgangsreglement ⁷⁰§ 2 innehar bestemmelser om spillers status. NFF skiller i sitt reglement mellom en spiller som er amatør og en som er profesjonell. I følge §§ 2-1 og 6 ⁷¹ er en spiller amatør dersom: han/hun er fylt 15 år og ikke mottar annen godtgjørelse enn;

- kostnadsrefusjon og/eller
- dekning av reise-/diett- og hotellutgifter knyttet til kamp og trening og/eller
- utstyr til bruk i trening og kamp og/eller
- dekning av NFF s obligatoriske lisensforsikring for fotballspillere

I følge § 2-1 ⁷² er en spiller å betrakte som profesjonell dersom: han/hun er over 15 år og mottar godtgjørelse utover:

- kostnadsrefusjon og/eller
- dekning av reise-/diett- og hotellutgifter knyttet til kamp og trening og/eller
- utstyr til bruk i trening og kamp og/eller
- dekning av NFF s obligatoriske lisensforsikring for fotballspillere

Det er et krav om at profesjonelle spillere skal ha skriftlig kontrakt. ⁷³ Det står ikke eksplisitt at man trenger skriftlig kontrakt dersom man er amatørspiller, jfr § 2-1, men det følger av § 3-1; spillerkontrakter generelt at ”alle forpliktende forhold skal være skriftlig og inntas i kontrakten eller i vedlegg til denne. I tillegg er det et krav om at NFF s standardkontrakt skal benyttes, både for profesjonelle- og for amatør spillere”.

⁷⁰ NFF sitt overgangsreglement: http://www.fotball.no/nff/Regler_og_retningslinjer/Reglementene-listeform/NFFs-overgangsreglement/

⁷¹ NFF sitt overgangsreglement

⁷² NFF sitt overgangsreglement

⁷³ NFF sitt overgangsreglement § 2-1

NFF sitt overgangsreglement § 2-1 viser til § 3-2 når det gjelder kravene til hvordan skriftlig kontrakt skal inngås, dersom man er profesjonell spiller.

I følge § 3-2 a) skal det ved inngåelse av profesjonell kontrakt etableres en arbeidsgiver/-arbeidstakerforhold mellom klubben og spilleren. Spilleren må dermed anses dersom han eller hun er profesjonell spiller.

Dette fremgår også av standardkontraktene til NFF.⁷⁴

På amatørkontrakten⁷⁵ ”kontrakt mellom klubb og amatørspiller” står det direkte i punkt 1.

Generelle bestemmelser, punkt 1.1.:

”En amatørspiller kan kun motta kostnadsrefusjon, dekning av reise-/diett- og hotellutgifter knyttet til trening og kamp, dekket etter Statens reiseregulativ, utstyr til bruk i trening og kamp eller dekning av NFF s obligatoriske lisensforsikring. En spiller som mottar annen godtgjørelse, skal ha kontrakt som profesjonell spiller”.

På den profesjonelle kontrakten⁷⁶ ”NFF s standardkontrakt for profesjonelle spillere – april 2008”, under Alminnelige bestemmelser, punkt 1, er ordlyden;

”Spilleren er midlertidig tilsatt i klubben i medhold av Arbeidsmiljøloven § 14-9 for det tidsrommet som er angitt i denne arbeidsavtale, jfr. side 1. Arbeidsavtalen kan i denne perioden ikke sies opp verken av klubb eller spiller med mindre dette skjer i henhold til bestemmelsene i vedlegg 1 til denne kontrakten.”

Aml § 14-9 gjelder for midlertidig ansettelse. Hovedreglen når det gjelder ansettelse er at man blir fast ansatt, men det er gjort unntak fra bla idrettsutøvere. Disse har anledning til å bli midlertidig ansatt, etter aml § 14-9, 1 ledd bokstav e).⁷⁷

⁷⁴ http://www.fotball.no/nff/Regler_og_retningslinjer/

⁷⁵ NFF sin amatørkontrakt:

http://www.fotball.no/Documents/PDF/2009/NFF/Kontrakter/kontrakt_mellom_klubb_og_amatorspiller.pdf

⁷⁶

http://www.fotball.no/Documents/PDF/2009/NFF/Kontrakter/Kontrakt_om_midlertidig_tilsetting_av_profesjonell_spiller.pdf

⁷⁷ Ot.prp.nr. 49, side 202 og 203.

Aml § 14-9, 1 ledd sin ordlyd er:

”Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:”

Aml § 14-9, 1 ledd bokstav e) sin ordlyd er:

”for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten”.

Forarbeidene til aml sier lite utover hva som er nedfelt i loven, men de presiserer at bestemmelsen til aml § 14-9, 1 ledd bokstav e) skal samsvare med tidligere aml av 4. februar nr. 4 1977, § 58 A, nr. 1 bokstav e).⁷⁸

Juridisk teori har også lite om ”midlertidig ansettelse”, men Kenneth André Leren nevner kort at ”idrettsutøvere kan rettsgyldig inngå midlertidige arbeidsavtaler”, hvor han viser til aml av 4. februar nr. 4 1977, § 58 A, nr. 1 bokstav e).⁷⁹

NFF sin standardkontrakt vedrørende midlertidige arbeidsavtaler stemmer derfor overens med aml. regler om ”midlertidig ansettelse”.

NFF har utarbeidet et klart skille for når man er å betrakte som ansatt og ikke, for fotballspillere, både i følge NFF sine bestemmelser, og i følge NFF sine standardkontrakter. Skille går mellom amatør og profesjonell. Det fremgår klart at det først etableres et arbeidsforhold mellom klubb og spiller, dersom spilleren har en profesjonell kontrakt.⁸⁰

Fotballspillere som er amatører er ikke omfattet av aml, i følge NFF sine regler.

Det som blir problemstillingen videre er om NFF lovmessig har anledning til å ha disse reglene som skiller mellom amatør- og profesjonell spiller vedrørende ansettelse.

Når jeg drøfter dette forutsetter jeg at de andre momentene for ansettelse er tilstedet, bortsett fra om spilleren er å anse som arbeidstaker, slik at videre drøftelse begrenser seg til lønn/utgiftsgodtgjørelse. Jeg forutsetter videre at spilleren ikke er selvstendig næringsdrivende. Normalt ville man sett på den individuelle kontrakten for å vurdere om de andre momentene for ansettelse var oppfylt, men dette lar seg ikke gjøre når man skal se på felles regler vedrørende ansettelse.

⁷⁸ Ot.prp. nr. 49, side 213

⁷⁹ Fotballspillerens klubbskifte s. 179

⁸⁰ NFF sitt overgangsreglement § 3-2 a)

7.2 Amatørkontrakter sett opp mot aml

Når det gjelder amatørkontrakten, slik jeg tolker NFF sitt regelverk:

vil spilleren kun motta dekning av utgiftsgodtgjørelse som fotballspilleren har hatt i tilknytning til sin idrettsgren (inkluderer kostnadsrefusjon, dekning av reise-/diett- og hotellutgifter til kamp og trening og/eller utstyr til bruk i trening og kamp og/eller dekning av NFFs obligatoriske lisensforsikring for fotballspillere, jfr NFF sitt regelverk).⁸¹

Dette innebærer at spilleren ikke vil motta lønn eller andre skattepliktige ytelser. Det står klart i amatøravtalen at dekning av utgiftsgodtgjørelser skal følge Statens reiseregulativ, som medfører at det ikke vil bli overskudd som skal beskattes av den enkelte.⁸²

Spilleren vil som en konsekvens av ikke å motta lønn, heller ikke ha rett på feriepenger eller sykepenger.

En amatørspiller vil derfor ikke ha mulighet til å klare seg økonomisk, dersom han ikke har andre inntektskilder enn det han får via sin kontrakt. Kontrakten dekker jo maksimalt oppad til hva spilleren har av utgifter for å bedrive sin idrett.

Jeg kan dermed konkludere med at det ikke er spilleren sin hovedbeskjeftigelse, og at fotball kun er en hobby for spilleren, dersom han har en amatørkontrakt.

I følge aml er man ikke å anse som arbeidstaker dersom man kun får dekket sine utlegg fra sin idrett, i form av utgiftsgodtgjørelse. At utgiftsgodtgjørelse ikke er nok for å bli ansett som arbeidstaker har jeg tidligere redegjort for, under nedre grense for ansettelse etter aml.

Konklusjon: amatørkontraktene til NFF er i tråd med aml, og fotballspillere som har en amatørkontrakt trenger ikke ansettes fordi de ikke er å anse som arbeidstakere etter aml.

Unntak:

Det kan være spesielle forhold som gjør at NFF sin hovedregel ikke vil stemme overens med aml. Dette er slik jeg tolker det to muligheter for: dersom kontrakten er inngått på feil grunnlag, for eksempel dersom partene oppgir at det kun er utgiftsgodtgjørelse som skal dekkes, mens det reelle forholdet er at det egentlig er lønn eller andre skattepliktige ytelser. Det andre tilfelle vil kunne oppstå dersom man signerer en amatørkontrakt, og at man under kontraktsperioden

⁸¹ NFF sin amatørkontrakt, 1. generelle bestemmelser, punkt 1.1.

⁸² NFF sin amatørkontrakt, kapittel 1: generelle bestemmelser, punkt 1.1. – se fotnote

ønsker å bli en profesjonell spiller, på del- eller heltid.

I det første tilfelle vil man kunne se hen til den gjennomskjæringen som Høyesteretts kjæremålsutvalg gjorde i Rt. 1992 s. 534, som nettopp hadde dette oppe til vurdering. Dersom det er slik at partene har signert en amatørkontrakt, og det i ettertid viser seg at det har vært skjult lønn, vil konsekvensen bli at det egentlige forholdet må legges til grunn, som igjen medfører at fotballspilleren må ansettes.

Når det gjelder det andre tilfelle om at en spiller ønsker å gå fra amatør til å bli profesjonell spiller har NFF sett muligheten for. Det finnes to regler for denne endringen, en dersom spilleren melder overgang til ny klubb, og en dersom han blir værende i samme klubb. NFF har i sitt regelverk inntatt en egen bestemmelse dersom en amatørspiller ønsker å melde overgang til ny klubb og samtidig ønsker å bli en profesjonell spiller. Dette kan medføre at den nye klubben må betale den gamle klubben tilbake kompensasjon for trening og utdanning for spilleren.⁸³

Det finnes generelle kompensasjonssatser, ut i fra hvilken divisjon spilleren er i.⁸⁴

Dersom spilleren går fra å være amatør til å bli profesjonell spiller i samme klubb, er regelen i NFF at ny kontrakt som profesjonell spiller må skrives mellom partene. Dette medfører da ansettelse av spilleren, på lik linje med andre profesjonelle spillere. Dette følger direkte av kontraktene som NFF har utarbeidet.

7.3 Profesjonelle kontrakter sett opp mot aml

Når det gjelder den profesjonelle kontrakten til NFF, slik jeg tolker NFF sitt regelverk, vil fotballspilleren:

motta lønn, og noen vil i tillegg motta dekning av utgiftsgodtgjørelse som fotballspilleren har hatt i tilknytning til sin idrettsgren (inkluderer kostnadsrefusjon, dekning av reise-/diett-og hotellutgifter til kamp og trening og/eller utstyr til bruk i trening og kamp og/eller dekning av NFFs obligatoriske lisensforsikring for fotballspillere, jfr NFF sitt regelverk). Ved å bruke en profesjonell kontrakt, medfører dette ansettelse av spilleren. I motsetning til amatørkontrakten, vil spilleren motta lønn som profesjonell spiller. Spilleren vil som en konsekvens av dette bla også ha krav på feriepenger og sykepenger. Lønnsutbetaling inkludert feriepenger og sykepenger, er det tyngste momentet for å bli ansett som arbeidstaker etter aml.

⁸³ NFF sitt overgangsreglement, kapittel 1, § 3-1 bokstav c)

⁸⁴ NFF sitt overgangsreglement, kapittel 1, § 3-1 bokstav c) jfr vedlegget punktene 4, 6 og 7.

NFF har ikke nedfelt i sine kontrakter eller annet sted, i motsetning til NHF, et tallfestet beløp på trekkpliktige ytelser som definerer når en ansettelse kreves.

Men, ifølge samtale med NFF har de en tommelfingerregel når det gjelder minstelønn. Denne tommelfingerregelen er ikke nedfelt i NFF sine lover eller overgangsreglement.

NFF sitt overgangsreglement § 3-2 c) innehar dog en bestemmelse om lønn for profesjonelle spillere. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

”spiller som undertegner profesjonell kontrakt skal ha en lønn som står i forhold til det antall timer pr. uke som spilleren deltar i kamp, trening og markedsarbeid”.

Hva lønnen skal utgjøre står det imidlertid ikke noe konkret om.

Tommelfingerregelen til NFF er lik regelen som UDI har for utenlandske arbeidstakere, og denne tilsvarer statens lønnsregulativ sin minstelønn. Minstelønnen tilsvarer Statens lønnstrinn 1. ⁸⁵ Pr. d.d. er denne på 207.900,- ⁸⁶

Dette tilsvarer minstelønnen til en spiller som innehar en 100 % stilling. Dersom en spiller ikke jobber 100 %, nedjusteres minstelønnen tilsvarende stillingsprosenten. Eksempelvis vil en spiller i 25 % stilling ha krav på 207.900,- /4 (årlig) =51.975,-

Minstelønnen får kun innvirkning på profesjonelle kontrakter. Når det gjelder amatørkontrakter er det ikke lov til å utbetale lønn. ⁸⁷

Profesjonelle spillere får etter NFF sine regler lønn som skal dekke utgifter til alminnelig livsopphold, siden de er garantert å få en minstelønn. Noen spillere jobber helt sikkert deltid, og det er derfor mulig at de ikke har fotball som sin hovedbeskjeftigelse – både når det gjelder tid og penger. Det er derfor en sannsynlighet for at de ikke vil falle inn under aml regler som arbeidstaker, og av den grunn ikke trenger og ansettes. Denne problemstillingen vil ikke bli drøftet nærmere. Konsekvensen av at disse enkeltspillerne blir profesjonelle fotballspillere er uansett at de får et bedre vern med NFF sine regler, siden de blir ansatte. Det at NFF har bedre rettigheter for enkeltpersoner enn hva loven krever er til den ansattes gunst, og aml § 1-9 sin regel om ufravikelighet kommer dermed ikke til anvendelse.

Konklusjon: NFF sin standardkontrakt for profesjonelle spillere er i tråd med aml.

⁸⁵ Samtale med NFF ved Thor Grønnerud (juridisk seksjon) 26/10-10 og samtale med NISO ved · Marit F. Christensen

⁸⁶ <http://www.kortogkontant.no/i/ressurser/statens-lonnstrinn/>

⁸⁷ Samtale med NFF ved Thor Grønnerud (juridisk seksjon) 27/10-10 og NFF sin amatørkontrakt.

7.4 Profesjonelle kontrakter – eliteutøvere

NFF har en særregel for fotballspillere som spiller i de to øverste divisjonene i Norge, Tippeligaen og Adeccoligaen. Det er et krav fra NFF sin side om at standardkontrakten for profesjonell spiller skal benyttes for alle som skal spille kamper i disse to divisjonene, som innebærer at det etableres et arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold mellom klubb og spiller. Det er også et krav til at spillerne må være fylt 16 år.⁸⁸

Minstelønnen gjelder også for disse, siden profesjonell kontrakt skal benyttes.

For eliteutøvere kan det også være spillere som ikke er å anse som arbeidstakere etter aml, men regelen til NFF om ansettelse vil uansett gi spillerne bedre rettigheter enn hva aml krever. Dette kommer således ikke i konflikt med aml.

Konklusjon: NFF sin særregel for eliteutøvere er i tråd med aml.

⁸⁸ <http://ekstranett.fotball.no/Nytt-fra-NFF/Bestemmelser/Turneringsbestemmelser/> punkt 9; spillere (Tippeligaen) og <http://ekstranett.fotball.no/Nytt-fra-NFF/Bestemmelser/Turneringsbestemmelser-Adeccoligaen-2009/> punkt 9; spillere (Adeccoligaen)

8 Norges Håndballforbund

I dette kapittelet skal jeg først se på hva slags regler Norges Håndballforbund (NHF) har for når en spiller må ansettes. Deretter vil jeg redegjøre for om disse reglene stemmer overens med aml.

8.1 Norges Håndballforbund sine regler for ansettelse

Norges Håndballforbund sin Håndbok om lov og konkurransereglement (NHF s lov)⁸⁹

§ 7-4 innehar bestemmelser om spillers status. NHF skiller også i sitt reglement mellom en spiller som er en amatør og en som er profesjonell.

I følge NHF s lov § 7-4.2, bokstav a, er en spiller amatør dersom:

spilleren ikke er under kontrakt, eller som har en kontrakt som ikke innebærer en ansettelse.

I følge NHF s lov § 7-4.2, bokstav b, er en spiller å betrakte som profesjonell dersom:

spilleren har en kontrakt som innebærer en ansettelse.

Kontraktens minimumsbeløp for trekkpliktige ytelser fastsettes av Forbundsstyret og kunngjøres i "Håndballsesongen".

Etter å ha gjennomgått Forbundsstyrets protokoller fra møter i 2010 kan jeg ikke se at kontraktens minimumsbeløp for trekkpliktige ytelser har vært oppe til vurdering.

Håndballklubbene må derfor se på standardkontraktene til NHF for å få en oversikt over hva som skiller en amatør fra en profesjonell spiller.

Det er ikke et krav fra NHF om at disse standardavtalene må benyttes av klubbene,⁹⁰ men det

⁸⁹ <http://www.handball.no/p1.asp?p=2228>

⁹⁰ NHF s lov § 7-4.1, 3 ledd

er et krav fra NHF om at alle spillere må ha skriftlig kontrakt for at den skal ansees å være gyldig. I tillegg må kontrakten være undertegnet av begge parter.⁹¹ En klubb kan tidligst inngå kontrakt med spiller i den sesongen når spilleren fyller 16 år.⁹² Dette innebærer at man først da kan være profesjonell håndballspiller.

NHF har tre forskjellige standardkontrakter for spillere: amatørkontrakt, kontrakt om midlertidig tilsetting på deltid og kontrakt om midlertidig tilsetting på heltid.⁹³

Amatørkontrakt:

NHF sin standardkontrakt for amatører⁹⁴, punkt 1. Generelle bestemmelser (kan ikke endres, i følge kontrakten), 1.1. innehar denne ordlyden:

”En amatørspiller kan ikke motta trekkpliktige ytelser som overstiger kr. 999,- pr. måned. En spiller som mottar trekkpliktig ytelse som overstiger kr. 999,- pr. måned skal ha kontrakt for profesjonell spiller”.

I tillegg til at en amatør spiller kan motta trekkpliktige ytelser oppad til 999,- pr. måned kan de motta utgiftsgodtgjørelse.

I følge punkt 3.1 kan de få dekket utstyr til kamp og trening. Utover dette kan de også få dekket forhåndsgodkjente utgifter mot godkjent dokumentasjon.⁹⁵

Profesjonell kontrakt:

NHF skiller profesjonelle kontrakter i to: en for heltid og en for deltid.

Jeg vil gjennomgå begge kontraktstypene.

NHF sin profesjonelle kontrakt vedrørende ”heltid”:

På den profesjonelle kontrakten ”Kontrakt om midlertidig tilsetting på heltid for håndballspillere i klubb”⁹⁶, under Midlertidig ansettelse på heltid, 1., punkt 1, er ordlyden: ”Spilleren er midlertidig tilsatt i Klubben i medhold av Arbeidsmiljølovens § 58A for den

⁹¹ NHF s lov § 7-4.1, 2 ledd

⁹² NHF s lov § 7-4.1, 1 ledd

⁹³ <http://www.handball.no/p1.asp?p=1874>

⁹⁴ <http://www.handball.no/p1.asp?p=1874> (velg amatørkontrakt)

⁹⁵ NHF sin amatørkontrakt, punkt 3.2

⁹⁶ <http://www.handball.no/p1.asp?p=1874> (velg spillerkontrakt heltid)

tidsperioden som angitt i denne kontrakt på side 1. Kontrakten kan i denne perioden ikke sies opp, verken av Klubb eller Spiller, med mindre det skjer i overensstemmelse med bestemmelsene i DEL 2, pkt. 8 nedenfor.

Kontrakten bygger på den forutsetning at Spilleren i kontraktsperioden har håndball på klubbnivå som hovedbeskjeftigelse”.

NHF har ikke oppdatert lovbestemmelsene i aml etter at ny lov kom i 2005, men tidligere aml av 1977 § 58A ”midlertidig tilsetning”, bokstav e), har ikke endret innhold ⁹⁷ og er nå inntatt i ny aml av 2005 i § 14-9, 1 ledd, bokstav e). Det er imidlertid uheldig at NHF ikke oppdaterer sine kontrakter.

Det fremgår ikke klart av denne kontrakten hva en profesjonell spiller minimum skal ha i godtgjørelse, men jfr amatørkontraktens bestemmelser skal de ha en minstelønn på 12.000,- årlig, enten i form av lønn eller annen trekkpliktig ytelse.

I tillegg til at en profesjonell spiller skal motta trekkpliktige ytelser på minst 1.000,- pr. måned kan de motta utgiftsgodtgjørelse. ⁹⁸

I følge punkt 2. Lønn m.v. kan dette være kjøregodtgjørelse el ”øvrige”.

At idrettsutøvere kan bli midlertidig ansatt etter aml, har jeg tidligere redegjort for. NHF sin standardkontrakt vedrørende midlertidig arbeidsavtaler, heltid, stemmer derfor overens med aml regler om ”midlertidig ansettelse”.

NHF sin profesjonelle kontrakt vedrørende ”deltid”:

På den profesjonelle kontrakten ”Kontrakt om midlertidig tilsetning på deltid for håndballspillere i klubb” ⁹⁹, under Midlertidig ansettelse, 1., punkt 1, er ordlyden: ”Spilleren er midlertidig tilsatt i Klubben i medhold av Arbeidsmiljøloven § 58A for den tidsperioden som angitt i denne kontrakt på side 1. Kontrakten kan i denne perioden ikke sies opp, verken av Klubb eller Spiller, med mindre det skjer i overensstemmelse med

⁹⁷ Ot.prp. nr. 49 s. 213

⁹⁸ Kontrakt om midlertidig tilsetning på heltid.

⁹⁹ <http://www.handball.no/p1.asp?p=1874> (velg spillerkontrakt deltid)

bestemmelsene i DEL 2 pkt. 8 nedenfor.

Kontrakten bygger på den forutsetning at Spilleren i kontraktsperioden ikke har håndball på klubbnivå som hovedbeskjeftigelse. Deltidsstilling som Spiller i Klubben skal i arbeidstid ikke overstige (.....) % (maks 60%) av ordinær fulltidsstilling”.

Det fremgår ikke klart av denne kontrakten hva en profesjonell spiller minimum skal ha i godtgjørelse, men jfr amatørkontraktens bestemmelser skal de ha en minstelønn på 12.000,- årlig, enten i form av lønn eller annen trekkpliktig ytelse.

I tillegg til at en profesjonell spiller skal motta trekkpliktige ytelser på minst 1.000,- pr. måned kan de motta utgiftsgodtgjørelse.¹⁰⁰

I følge punkt 4. Bil, kjøring, telefon og lignende kan dette være kjøregodtgjørelse, telefon el ”annet”. I tillegg kan det gis dekning i ”bil”, men dette blir da en trekkpliktig ytelse.

At idrettsutøvere kan bli midlertidig ansatt etter aml, har jeg tidligere redegjort for. Det er mulig å jobbe både fulltid og deltid etter aml, men for fulltidsansatte kan det bare avtales lengre arbeidstid enn det loven fastsetter, i den utstrekning loven gir uttrykkelig adgang til det.¹⁰¹ NHF sin standardkontrakt vedrørende midlertidig arbeidsavtaler, deltid, stemmer derfor overens med aml regler om ”midlertidig ansettelse”.

NHF har utarbeidet et klart skille for når man er å betrakte som ansatt og ikke, for håndballspillere, i følge NHF sine standardkontrakter.

Skille går mellom amatør og profesjonell. Det fremgår klart at det først etableres et arbeidsforhold mellom klubb og spiller, dersom spilleren har en profesjonell kontrakt.

Håndballspillere som er amatører er ikke omfattet av aml, i følge NHF sine regler.

Det som blir problemstillingen videre er om NHF lovmessig har anledning til å ha disse reglene som skiller mellom amatør- og profesjonell spiller vedrørende ansettelse.

Når jeg drøfter dette forutsetter jeg at de andre momentene for ansettelse er tilstedet, bortsett fra om spilleren er å anse som arbeidstaker, slik at videre drøftelse begrenser seg til lønn/utgiftsgodtgjørelse. Jeg forutsetter videre at spilleren ikke er selvstendig næringsdrivende.

¹⁰⁰ Kontrakt om midlertidig tilsetting på deltid.

¹⁰¹ Aml §§ 10-4 og 10-5 samt Ot.prp. nr. 49 side 151

Normalt ville man sett på den individuelle kontrakten for å vurdere om de andre momentene for ansettelse var oppfylt, men dette lar seg ikke gjøre når man skal se på felles regler vedrørende ansettelse.

8.2 Amatørkontrakter sett opp mot aml

Når det gjelder amatørkontrakten, slik jeg tolker NHF sitt regelverk:

Vil spilleren kunne motta dekning av utgiftsgodtgjørelse i form av utstyr til kamp og trening samt forhåndsgodkjente utgifter mot godkjent dokumentasjon.

I tillegg til utgiftsdekningen kan en amatørspiller motta inntil kr. 999,- pr. måned i trekkpliktige ytelser.¹⁰²

Når det gjelder utgiftsgodtgjørelsen er dekning av utstyr til kamp og trening uproblematisk å få dekket, sett opp mot aml. Dette er utgifter som refunderes i form av at det er utgifter som håndballspilleren har hatt i tilknytning til sin idrettsgren.

Men, når det gjelder utgiftsgodtgjørelsen som håndballspilleren kan få dekket ut ifra forhåndsgodkjente utgifter mot godkjent dokumentasjon, står det ikke konkret i avtalen hva slags type utgifter dette kan være, det er heller ikke satt en beløpsgrense, slik som NFF har. Spørsmålet om utøveren har krav på lønn eller vederlag av annen art må derfor løses med grunnlag i en konkret tolkning av kontraktsvilkårene. Dette innebærer at det vanskelig kan oppnås klarhet i spørsmålet om betaling av vederlag er arbeidskvalifiserende eller diskvalifiserende.¹⁰³

Dersom utgiftsgodtgjørelsen kun innebærer utgiftsdekning som spilleren har i tilknytning til sin idrettsgren vil dette innebære at spilleren ikke vil motta lønn eller andre skattepliktige ytelser. I følge aml er man ikke å anse som arbeidstaker dersom man kun får dekket sine utlegg fra sin idrett, i form av utgiftsgodtgjørelse. At utgiftsgodtgjørelse ikke er nok for å bli ansett som arbeidstaker har jeg tidligere redegjort for, under nedre grense for ansettelse etter aml.

Dersom utgiftsgodtgjørelsen derimot innebærer utgifter som dekker private utlegg, vil dette innebære at spilleren mottar skjult lønn eller andre skattepliktige ytelser, for eksempel i form av fri bil.

Joan Johnsen hadde en slik avtale. Hun hadde en amatørkontrakt som var utarbeidet av NHF,

¹⁰² NHF sin amatørkontrakt, pkt. 3.3

¹⁰³ Idrettens Sponsoravtaler s. 462

hvor hun skulle få dekket utgiftsgodtgjørelse.

Det viste seg at denne utgiftsgodtgjørelsen ikke var reell, men at det var dekning av utgifter til alminnelig livsopphold og således hadde en klar lønnsseite.

Sammenholdt med andre momenter som var typiske karakteristika for et tradisjonelt arbeidsforhold, ble hun ansett som arbeidstaker etter aml, jfr. Rt. 1992 s. 534.

Delkonklusjon: spillere som har en amatørkontrakt utarbeidet av NHF kan bli ansett som arbeidstakere etter aml.

Forutsetning videre:

Spilleren mottar kun dekning av utgiftsgodtgjørelse som håndballspilleren har hatt i tilknytning til sin idrettsgren (reelle utgifter), og vil av den grunn ikke omfattes av aml som arbeidstaker. Spørsmålet videre blir om spilleren allikevel kan bli ansett som arbeidstaker, ut fra regelen til NHF om at en amatørspiller, i tillegg til utgiftsgodtgjørelsen, kan motta inntil 999,- i skattepliktige ytelser pr. måned.

Forarbeidene til denne regelen er todelt, i følge NHF.

For det første har Danmark benyttet denne grensen for skattepliktige ytelser for amatører over flere år, og har hatt god erfaring.

I tillegg ble grensen satt lavt for å beskytte norske klubber mot at utenlandske klubber hentet norske spillere. Regelen er således utarbeidet med det formål at flest mulig spillere skal være profesjonelle.

I forbindelse med internasjonale overganger har ikke klubbene noen beskyttelse for spillere som er kategorisert som amatørspillere. Utenlandske klubber kan hente amatørspillere i kontraktsperioden, så fremt de tilbys en profesjonell kontrakt på hel- eller deltidsyrke.

Dersom spilleren har en profesjonell kontrakt er ikke dette mulig, hvis ikke klubben som har kontrakten med spilleren gir anledning til dette. Det er først etter kontraktsperiodens utløp at spilleren står fritt til å gå til ny klubb.¹⁰⁴

Hensynet bak 999,- regelen til NHF er derfor utarbeidet på annet grunnlag enn etter aml regler.

¹⁰⁴ NHF sin amatørkontrakt punkt 5, og samtale med NHF ved Per Eirik Magnussen (personal- og org.sjef)

Regelen til NHF innebærer at spilleren vil motta lønn eller andre skattepliktige ytelser. Spilleren vil som en konsekvens av dette ha krav på feriepenger og sykepenger opp til 16 dager (arbeidsgiverperioden). Spilleren vil også ha et overskudd i sin idrettsgren, som må beskattes. Dette er momenter som taler for ansettelse av spilleren.

Vederlaget som spilleren mottar i sin amatørkontrakt er beskjedent. Spilleren kan maksimalt motta 11.988,- årlig før skatt, for å bedrive sin idrett. Dette beløpet er ikke nok til verken å dekke husleie, kjøpe mat eller andre livsnødvendige utgifter. Jeg er derfor av den oppfatning at det ikke kan være spilleren sin hovedbeskjeftigelse, da inntekten ikke er stor nok til å dekke alminnelig livsopphold. Spilleren må ha andre inntektskilder for å klare seg økonomisk, og av den grunn vil håndball være spilleren sin hobbyvirksomhet.

Disse momentene taler mot å ansette spilleren.

Aml har ingen ”nedre grense” på lønn eller skattepliktige ytelser, for å omfattes av loven.

Jeg er derfor under tvil, kommet til at spillere som innehar en amatørkontrakt ikke vil bli ansett som arbeidstakere etter aml.

Delkonklusjon: spillere som har en amatørkontrakt utarbeidet av NHF, som kun har reell utgiftsdekning, og inntil 999,- i skattepliktige ytelser, vil ikke bli omfattet av arbeidstakerbegrepet i aml.

Konklusjon: NHF sin amatørkontrakt er ikke i tråd med aml.

8.3 Profesjonelle kontrakter sett opp mot aml

Når det gjelder de profesjonelle kontraktene¹⁰⁵ til NHF, slik jeg tolker NHF sitt regelverk, vil kontraktens minimumsbeløp for trekkpliktige ytelser være på kr. 1.000,- pr. måned.¹⁰⁶ Dette fremkommer ikke direkte av de profesjonelle kontraktene, men av amatørkontrakten. Det som allikevel fremkommer er at ”lønn” omtales som det faste basisvederlag utøveren skal ha pr. måned.¹⁰⁷

¹⁰⁵ NHF sine standardkontrakter; deltids og heltidskontrakt

¹⁰⁶ NHF s lov § 7-4, 2 b) og NHF sin amatørkontrakt punkt 1.1.

¹⁰⁷ NHF sine profesjonelle kontrakter. Punkt 2. for begge kontraktstypene

Dette trekker i retning av at spillerne må ansees som arbeidstakere.¹⁰⁸

Ut fra NHF sin regel om trekkpliktige ytelser kan det sluttet at profesjonelle håndballspillere sin minstelønn vil være 12.000,- i året. Minstelønnen for håndballspillere tilsvarer ca 6 % av hva NFF sin tommelfingerregel er for fotballspillere. Denne skjevheten i minstelønn kommer som et resultat av at økonomien i norske håndballklubber er betydelig mindre enn hva tilfellet er i fotballen.

Selv om det er stor lønnsforskjell mellom håndballspillere og fotballspillere er allikevel regелsettene like for NFF og NHF. Er man profesjonell spiller, medfører dette ansettelse, uavhengig av om man er fotballspiller eller håndballspiller.

I tillegg til lønn vil noen også motta dekning av utgiftsgodtgjørelse.

I amatørkontrakten til NHF har jeg kommet til at man trolig ikke blir å anse som arbeidstaker etter aml regler dersom man har 11.988,- i lønn eller andre trekkpliktige ytelser. Som profesjonell spiller har man en minstelønn på 12.000,-, altså 12,- mer enn hva en amatørspiller kan tjene.

Sett opp mot aml regler er det derfor ikke sikkert at alle håndballspillere som er profesjonelle ville blitt ansett som arbeidstakere. Dette vil særlig gjelde håndballspillere som har inngått en kontrakt på deltid, som ikke har håndball som sin hovedbeskjeftigelse. Dette er, som også for profesjonelle fotballspillere, uansett et gode for spillerne. Det at NHF har bedre rettigheter for enkeltpersoner enn hva loven krever er til den ansattes gunst, og aml § 1-9 sin regel om ufravikelighet kommer dermed ikke til anvendelse.

Konklusjon: NHF sine standardkontrakter for profesjonelle håndballspillere er i tråd med aml.

8.4 Profesjonelle kontrakter – eliteutøvere

NHF har i motsetning til NFF ingen særregel for håndballspillere som spiller i de to øverste divisjonene i Norge, Postenligaen og 1. divisjon. Det er derfor ikke noe krav om at disse spillerne må ha en profesjonell kontrakt, og dermed være ansatte i klubbene, for å være eliteutøvere.

Hensynet bak dette er to delt, i følge NHF:

Økonomien i norske håndballklubber er betydelig mindre enn hva tilfellet er i fotballklubber.

¹⁰⁸ Idrettens Sponsoravtaler s. 462

Omsetningstallene for Postenligaklubber har en spennvidde fra 1,8 til 14 millioner. NHF mener derfor av hensyn til klubbene, at det ikke er rom for å gi alle spillere profesjonell kontrakt. I følge NHF er mange håndballspillere i jobb eller utdanning for å planlegge livet etter håndballkarrieren. I en del tilfeller er studieplass/arbeidssted skaffet til veie av klubben. Dette er også en verdifull ytelse, men som ikke kommer til uttrykk gjennom en profesjonell kontrakt.¹⁰⁹

Til tross for dette er det imidlertid en klar overvekt i antall spillere med profesjonell kontrakt. Pr. 1.3.2010 var det registrert 447 profesjonelle og 162 amatørkontrakter i de to øverste divisjoner (omfatter samtlige Postenligaklubber og ”øvre halvdel” av 1. divisjonsklubbene).¹¹⁰

Ut fra betegnelsen ”eliteutøver” skulle man etter vanlig språkbruk anta at man var en profesjonell utøver. Men, slik er altså ikke reglene til NHF.

Man må derfor på ordinær måte vurdere om hver enkelt elitespiller er amatør- eller profesjonell spiller etter NHF sine regler.

Det er ikke noe krav i aml om at eliteutøvere må ansettes, men som jeg har redegjort for er jeg er i tvil om håndballspillere kan motta lønnsvederlag uten og måtte ansettes etter aml regler. Det må foretas en helhetsvurdering av kontrakten.

Jeg er derfor av den oppfatning at elitespillere, i hvert fall i den øverste divisjonen, Postenligaen, bør ha profesjonell kontrakt, dersom de mottar vederlag i tillegg til reell utgiftsgodtgjørelse.

Dette for at klubbene skal være sikre på at de følger aml, og at spillerne får de rettighetene de har krav på.

Bækkelagets Sportsklub ved hovedstyret har vedtatt at samtlige spillere i Postenligaen skal ansettes, uavhengig av hvor stor lønnsutbetalingen er. Nedre grense for ansettelse som hovedstyret har bestemt er at spilleren må motta vederlag utover reell utgiftsdokumentasjon, noe de fleste gjør. Tendensen er at spillerne mottar lønn, og ikke utgiftsgodtgjørelse.

Dette medfører at enkeltpersoner ikke er nødt til å vurdere om hver enkelt spiller vil komme innunder aml regler som arbeidstaker. Dette er både tidsbesparende for klubben, og klubben er

¹⁰⁹ I følge NHF ved Per Eirik Magnussen (personal- og org.sjef) 21/4-2010

¹¹⁰ I følge NHF ved Per Eirik Magnussen (personal- og org.sjef) 21/4-2010

samtidig garantert at de følger aml regler. For spilleren gir dette mange fordeler. De er garantert at de mottar lønn og feriepenger. De har krav på sykepenger, og de har også krav på obligatorisk tjenstepensjon. De har også oppsigelsesvern etter aml regler.

Konklusjon: NHF har ingen særregel for eliteutøvere. Noen eliteutøvere med amatørkontrakt kan være underlagt aml bestemmelser om å være arbeidstakere. Dette er derfor ikke i tråd med aml.

9 Konklusjon

Skille mellom amatør- og profesjonell spiller er godt innarbeidet terminologi i norsk idrett. Dette gjelder ikke bare innenfor idretten, også skattemyndighetene og norsk rettspraksis benytter dette skille.¹¹¹

Regelverket til NFF samsvarer med aml, både for amatør- og for profesjonelle spillere. Det samme gjør regelverket til NFF når det gjelder elitespillere. NFF har valgt å bruke generelle og runde definisjoner for at reglene skal stemme overens med norsk lovgivning. Dette gjelder ikke bare etter aml, men også etter bla ligningsloven og skatteloven.

I praksis gir dette utfordringer for de som skal følge opp NFF sine regler, unntatt når det gjelder eliteutøvere, siden disse uansett skal ansettes.

Når en spiller skal inngå en kontrakt med en idrettsklubb blir partene enige om hva spilleren skal ha i godtgjørelse. Utfordringen med disse generelle reglene til NFF blir da å avgrense om denne godtgjørelsen vil gå utover dekning av utgifter som spilleren vil få i forbindelse med sin profesjon. Ved kontraktsinngåelsen vil det derfor være vanskelig å vite om det skal utarbeides en amatør- eller en profesjonell kontrakt med spilleren. Idrettsklubben må derfor følge opp at disse kontraktene som inngås stemmer overens med regelverket i hele kontraktsperioden, og resultatet kan bli at man må endre kontraktstype før kontrakten utgår.

Regelverket til NHF er mer presist utarbeidet, ved at de har et tallfestet beløp for når en spiller må ansettes. Ved kontraktsinngåelsen vil det derfor være enklere å vurdere rett kontraktstype, forutsatt at spiller og idrettsklubb blir enige om lønn eller andre skattepliktige ytelser.

Dersom partene blir enige om at det kun skal utbetales etter utgiftsgodtgjørelse, vil man få samme utfordring som man har for fotballspillere.

Denne utfordringen vil være lik for alle håndballspillere, uansett om de er bredde- eller eliteutøvere, siden NHF ikke har den regelen som NFF har om at alle eliteutøvere skal ansettes.

¹¹¹ Rt. 2006 s. 1642 og Rt. 2006 s. 1324

Når det gjelder regelverket til NHF sett opp mot aml, mener jeg at det kan oppstå tilfeller der klubbene skulle ha ansatt spillere som innehar en amatørkontrakt. NHF sine regler vil i disse tilfellene ikke samsvare med aml.

Dersom det oppstår konflikt mellom partene kan konsekvensene av dette bli at idrettsklubben må betale erstatning til spilleren for den positive kontraktsinteresse. Dette innebærer at spilleren stilles økonomisk som om han hadde fått riktig oppfyllelse, dvs. som om han var ansatt i klubben.¹¹² I tillegg vil idrettsklubben måtte tilbakebetale for ikke innrapportert arbeidsgiveravgift og skattetrekk m.m. Dersom klubben forsettlig eller ved grov uaktsomhet har unnlatt å trekke forskuddstrekk kan en konsekvens av dette bli at de straffes med bøter og i de strengeste tilfellene med fengsel.¹¹³ Det samme gjelder for manglende innrapportering av arbeidsgiveravgift.¹¹⁴

Dersom det ikke oppstår konflikt mellom idrettsklubben og spilleren, og forholdet ikke blir oppdaget, vil konsekvensen bli at spilleren taper sine rettigheter som han har krav på etter aml.

¹¹² Obligasjonsrett s. 520-521

¹¹³ Skattebetalingsloven § 18-1

¹¹⁴ Ftrl § 25-12

10 Konsekvenser av ansettelsesforhold

10.1 Arbeidsgiver

Dersom det foreligger et ansettelsesforhold, medfører det en rekke forpliktelser for arbeidsgiver.

Hovedregelen er at lønn utløser skatteplikt for arbeidstaker og arbeidsgiveravgift for arbeidsgiver.¹¹⁵ I tillegg pålegges det arbeidsgiver andre forpliktelser, slik som for eksempel feriepenger, sykepenger, yrkesskadeforsikring, og obligatorisk tjenstepensjon. Listen er ikke uttømmende med hensyn til hvilke forpliktelser arbeidsgiver vil få. De forpliktelsene som er nevnt ovenfor vil kort bli gjennomgått i dette kapittelet.

Dersom en idrettsklubb har blitt ansett som arbeidsgiver etter aml, er det ikke symmetri i lovverket ved at arbeidsgiverbegrepet er likt definert i alle lover. Det samme gjelder for arbeidstakere.¹¹⁶ Det blir derfor redegjort for under hver forpliktelse om idrettsklubber og idrettsutøvere omfattes av lovverket.

10.1.1 Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret

Etter Lov om folketrygd (ftrl) av 28. feb. nr. 19. 1997, § 25-1, 1 ledd, plikter en arbeidsgiver å registrere seg i arbeidsgiverregisteret. Idrettsklubber omfattes av arbeidsgiverbegrepet.¹¹⁷

Dette gjøres ved å sende melding til Enhetsregisteret, eller til NAV¹¹⁸, og registreringen skal skje senest fredag i uken etter at vedkommende har tatt inn en person i sin tjeneste.¹¹⁹

En arbeidsgiver plikter også etter ftrl § 25-1, 2 ledd å sende melding til arbeidstakerregisteret om både inntak og opphør av arbeidstakere.

¹¹⁵ http://www.bedin.no/php/d_emneside/cf/hApp_101/hPKey_2082/hDKey_1

¹¹⁶ Oversikt over arbeidsretten, side 36

¹¹⁷ Forskrift om arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, § 3, 1. pkt.

¹¹⁸ Forskrift om arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, § 4, 1. pkt jfr § 4, 3. pkt, 2 setning

¹¹⁹ Forskrift om arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, § 4, 2. pkt.

Så å si alle ansatte må meldes inn i arbeidstakerregisteret, også idrettsutøvere.¹²⁰ Etter ftrl § 25-1, 2 ledd skal det sendes melding om inntak dersom arbeidsforholdet vil få en varighet på mer enn syv dager. Det er krav om at man må ha minimum et gjennomsnitt på fire timers arbeidsuke.

Innmelding og utmelding skjer til NAV Aa-registeret.¹²¹

Aa-registeret benyttes av NAV ved behandling av stønadssaker, ved utbetaling og refusjon av sykepenger m.m. Registeret brukes også av andre offentlige etater, for eksempel skattemyndigheter, politi, kemner, sosialkontor og andre deler av kommunene. Registeret er videre viktig i forbindelse med utarbeidelse av blant annet nasjonal sysselsettingsstatistikk og sykefraværstatistikk.¹²²

10.1.2 Skattetrekk

Etter Lov om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven) av 17. juni nr. 67. 2005, § 5-4, plikter en arbeidsgiver av eget tiltak å trekke den ansatte for forskuddstrekk, i henhold til skattekortet. Hvis ikke den ansatte fremlegger skattekort, plikter arbeidsgiveren å trekke 50 % skatt, jfr skattebetalingsloven § 5-5. Det er brutto lønn man skal trekke forskuddstrekk av, jfr skattebetalingsloven §§ 5-6 og 5-8.

Det finnes særregler i idretten når det gjelder fritak fra beskatning. Når samlet lønnsutbetalinger fra organisasjonen til en person i løpet av inntektsåret ikke overstiger 4.000 kroner, vil lønnen være fritatt for beskatning. Ved beregning av dette grensebeløpet ses det bort fra eventuelle trekkfrie utgiftsgodtgjørelser. Overstiger lønnsutbetalingen 4.000 kroner, er mottakeren skattepliktig for hele beløpet.

Trekkfri utgiftsgodtgjørelse som utbetales til dekning av merkostnader med inntil 10.000 kroner ved et medlems innsats eller opptreden for sin organisasjon, er ikke skattepliktig. Det samme gjelder trekkfri utgiftsgodtgjørelse med inntil 10.000 kroner som utbetales til person i lønnet stilling i organisasjonen til dekning av kostnader til transport til og fra arrangementer med mer hvor organisasjonen medvirker.

¹²⁰ Forskrift om arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, § 3, 2. pkt.

¹²¹ Forskrift om arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, § 5, 1. pkt.

¹²² <http://www.nav.no/page?id=287>

Hvis en trekkfri utgiftsgodtgjørelse overstiger 10.000 kroner, må det imidlertid på vanlig måte vurderes om det foreligger noe overskudd som skal beskattes. Naturalytelser i form av fri transport til og fra arrangementer (gjelder ikke bil), kost og losji ved slike tjenestereiser, fritt utstyr med mer, når det ytes i organisasjonens interesse, er skattefrie for mottakeren.

Minstegrensene gjelder utbetalinger fra hver enkelt arbeidsgiver (selvstendig organisert enhet). Hvis deler av en frivillig organisasjon reelt er skilt ut med for eksempel eget styre og regnskap, kan hver av de utskilte delene regnes som en arbeidsgiver.

Regnes aktiviteten som næringsvirksomhet for mottakeren, er alt vederlag skattepliktig uten noen nedre beløpsgrense, uansett om det kommer fra organisasjonen, supporterklubb, sponsorer, firmaer, privatpersoner eller andre.¹²³

Forskuddstrekket skal holdes tilbake av arbeidsgiver, og må innbetales på særskilt konto. Dette er fordi pengene ikke tilhører den ansatte, men skatte- og avgiftskreditorene.¹²⁴

Skattetrekket forfaller til betaling hver annen måned. Året deles altså i 6 terminer. Fristen for innlevering av terminoppgave og betaling er 15 dager etter utløpet av terminen.¹²⁵ Dersom arbeidsgiver forsettlig eller ved grov uaktsomhet unnlater å trekke forskuddstrekk, straffes han med bøter eller fengsel inntil ett år.¹²⁶

10.1.3 Arbeidsgiveravgift

Arbeidsgiveravgift er en avgift som arbeidsgiveren må betale for å ha ansatte i sin virksomhet, i motsetning til skattetrekk som ikke innebærer noen kostnad.

Hovedregelen er at all lønn, naturalytelser (så fremt naturalytelsene er skattepliktig og arbeidsgiveren må trekke skatt av beløpet) og pensjon fra arbeidsgiver skal det beregnes arbeidsgiveravgift av. Unntatt er selvstendig næringsvirksomhet.¹²⁷

Når det gjelder idrettsklubber, og andre veldedige organisasjoner, er det et fritak på beregning

¹²³ <http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Publikasjoner/Brosjyrer-og-boker/Skatt-for-frivillige-og-ideelle-organisasjoner/?chapter=7288#kapitteltekst> og Forskrift 30.12.1983 nr 1974, § 1, 3 ledd.

¹²⁴ Skattebetalingsloven §§ 5-10 og 5-12

¹²⁵ Skattebetalingsloven § 5-11 og <http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Publikasjoner/Temabrev-fra-Sentralskattekontoret-for-utenlandssaker/Betaling-av-skatter-og-skatteoppgjor--forhandsskatt/>

¹²⁶ Skattebetalingsloven § 18-1

¹²⁷ Ftrl § 23-2, 1 og 2 ledd og <http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Publikasjoner/Brosjyrer-og-boker/Skatt-for-frivillige-og-ideelle-organisasjoner/?chapter=7287#x7287> s. 3

av arbeidsgiveravgift dersom de totale lønnskostnadene er mindre enn 450.000,- i løpet av et kalenderår, og bare for lønnsutbetalinger opp til 45.000,- kroner pr. ansatt. Dette vil si: dersom en ansatt har lønn på 70.000,-, og ikke idrettsklubben har andre lønnskostnader, medfører dette at arbeidsgiveren plikter å svare arbeidsgiveravgift av hele beløpet, selv om den totale lønnskostnaden er under 450.000,-. Dette fordi lønnen til den som er ansatt overstiger 45.000,-.

¹²⁸

Lønnsutgifter til næringsvirksomhet inngår ikke i grensebeløpene. ¹²⁹

For generelle næringer (gjelder for de fleste næringer) er satsen for arbeidsgiveravgift 14,1 %.

¹³⁰

Arbeidsgiveravgift forfaller til betaling hver annen måned. Året deles altså i 6 terminer. Fristen for innlevering av terminoppgave og betaling er 15 dager etter utløpet av terminen. ¹³¹

10.1.4 Yrkesskadeforsikring

Arbeidsgiver plikter å ha yrkesskadeforsikring for alle sine ansatte i bedriften.

Dette er en forsikring som tegnes av arbeidsgiver hos et godkjent forsikringsselskap. ¹³²

Kostnaden beregnes ut fra en risiko om at de ansatte kan bli fremtidig syke. Når det gjelder yrkesskadeforsikring, både for håndballspillere og for ishockeyspillere, har det i flere år vært umulig for mange arbeidsgivere å få tegnet yrkesskadeforsikring, selv om det er lovpålagt at arbeidsgiver nettopp har tegnet en slik forsikring for sine ansatte. Dette i følge Lov om yrkesskadeforsikring (yforsl) av 16. juni nr. 65.1989, § 3. Grunnen til at forsikringsselskapene har nektet å tegne forsikring på disse yrkesgruppene er at det tidligere har vært stor skadehistorikk. Idrettsklubber omfattes som arbeidsgivere etter yforsl § 2a). ¹³³

¹²⁸ Ftrl § 23-2, 8 ledd

¹²⁹ Ftrl § 23-2, 8. ledd

¹³⁰ <http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Skjemaer/Alltid/Veiledning---Terminoppgaven-for-arbeidsgiveravgift-og-forskuddstrekk/> s. 4

¹³¹ <http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Skjemaer/Alltid/Veiledning---Terminoppgaven-for-arbeidsgiveravgift-og-forskuddstrekk/> s. 1

¹³² Yforsl §§ 3 og 4.

¹³³ Yforsl § 2 a), jfr ot.prp. nr. 44, punkt 3.2.3 og Rt. 2006 s. 1642

Folketrygdlovens særregler om yrkesskade og yrkesskadeforsikringsloven anses som et tosporet system. En skadelidt arbeidstaker kan få erstatning både etter folketrygdloven og etter yrkesskadeforsikringsloven.

Folketrygdlovens ordinære stønadssystem, supplert med yrkesskadedekningen etter både folketrygdloven § 13-3 og yrkesskadeforsikringsloven § 11, utgjør det økonomiske sikkerhetsnettet som skal sikre det tap som oppstår for en arbeidstaker dersom inntektsgrunnlaget bortfaller.

Folketrygdloven kapittel 13 gjelder for krav om yrkesskadedekning.

Yrkesskadedekning gir arbeidstakerne erstatning for økonomisk tap som følge av en ulykke på arbeidsplassen som kvalifiserer til en yrkesskade.¹³⁴ Dette gir fordeler utover det alminnelige trygdesystemet, som for eksempel sykepenger ved yrkesskade og pensjoner.¹³⁵

I tillegg til særskilte fordeler fra folketrygden, kan en yrkesskadet person ha rett til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring. Forsikringen utbetales på objektivt grunnlag, siden forsikringen gir full erstatning uten hensyn til om noen har skyld i skaden.¹³⁶

Tap som omfattes, er ”lidt tap, tap i fremtidig erverv og utgifter som skaden antas å påføre skadelidte i fremtiden”.¹³⁷

At en idrettsutøver kan ha krav på yrkesskadeforsikring, følger av Rt. 2006 s. 1642; Fotballdommen og trygderetten sin kjennelse TRR-2005-1326.

Det er knyttet usikkerhet rundt utbetaling av yrkesskadeforsikring av idrettsutøvere, da risikoen for en profesjonell idrettsutøver er betydelig, og en vesentlig del av denne risikoen faller utenfor yrkesskadedekningen. Det sentrale vurderingstemaet er om skader som skjer idrettsutøvere er ledd i en ”normal” utøvelse av yrket som fotballspiller, og dermed ikke kan klassifiseres som ”arbeidsulykke”.¹³⁸

Etter kjennelsen 4. november 2005 i sak 05/01326 (TRR-2005-1326) gjennomgikk trygderetten en rekke avgjørelser fra senere år om idrettsskader. Praksisen er oppsummert slik når man skal avgjøre om det foreligger en arbeidsulykke;

”Slik denne rett oppfatter ovennevnte saker, og den praksis som er etablert, legges det vekt på

¹³⁴ Ftrl § 13-3

¹³⁵ Ftrl § 13-2

¹³⁶ Yforsl § 3, 1 ledd, 2 setning

¹³⁷ Yforsl § 12

¹³⁸ Tidsskrift for erstatningsrett 01-02/2007, pkt. 2, saksforløpet

hvilken risiko det er ved den skadeutløsende aktivitet, i hvilken grad aktiviteten inngår i den skadedes vanlige arbeidsoppgaver, hvilken kontroll vedkommende hadde med situasjonen, involvert hastighet og kraft, om vedkommende faller, og hva skadens art kan fortelle om hendelsesforløpet”. Etter Rt-2006 s. 1642 sin vurdering er dette en ”dekkende beskrivelse av de hovedelementer som normalt vil inngå ved avgjørelsen av om det foreligger en arbeidsulykke”.

10.1.5 Obligatorisk tjenstepensjon

Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven) av 21. des. nr. 124. 2005 trådte i kraft 1. januar 2006.¹³⁹

OTP-loven skal sikre arbeidstakerne sin fremtidige alderspensjon, i tillegg til de ytelsene som til enhver tid utbetales i henhold til folketrygdloven.

Bakgrunnen for å utarbeide OTP-loven var at det var skjev fordeling på om de ansatte hadde pensjonsforsikring dekket via jobben, eller ikke. Av Ot.prp. nr. 10 fremgår det at pensjonskommisjonen anslo i NOU 2004: 1 at det var 800.000 – 900.000 sysselsatte som ikke hadde tjenstepensjonsordning. I samme Ot. prp., i St. meld. nr. 12 (2004-2005)

Pensjonsreform- trygghet for pensjonene (Pensjonsmeldingen) ble det anslått at 500.000 – 600.000 personer var sysselsatt i foretak som hadde adgang til, men som ikke hadde opprettet, pensjonsordning med skattefavorisering. Det var antatt at dette i hovedsak gjaldt små foretak i privat sektor. På bakgrunnen av Pensjonsmeldingen vedtok Stortinget at det skulle innføres obligatorisk tjenstepensjon.¹⁴⁰

I tillegg er det en kjensgjerning at politikerne er usikre på om trygdefondet har nok kapital i fremtiden til å betale fremtidige pensjonsytelser. Dette har også vært medvirkende årsak til at OTP-loven ble opprettet, selv om dette ikke kommer frem av Ot.prp. nr. 10.

De fleste ansatte, i tillegg til å få pensjon fra folketrygden, er sikret via OTP-loven en minimumspensjon på 2 % av brutto lønn. Det er Staten som betaler folketrygden til pensjonister, mens OTP-loven innebærer at arbeidsgiveren må dekke denne kostnaden.

Politikerne har dermed klart å skyve noe av ansvaret for å utbetale pensjon fra Staten over på arbeidsgiverne.

De fleste ansatte vil ha krav på ekstra pensjon ut fra den nye OTP-loven.

Etter OTP-loven § 1, gjelder loven for foretak dersom:

¹³⁹ OTP-loven § 9 (1)

¹⁴⁰ Ot.prp. nr. 10, om Lov om obligatorisk tjenstepensjon (2005-2006); 1. Innledning og oversikt.

- a) minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling
- b) minst en arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller
- c) personer i foretaket som hver har en arbeidstid og lønn som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

Det er kun ansatte som har fylt 20 år som omfattes av ordningen.¹⁴¹

Stat og kommuneansatte er ikke omfattet av loven.¹⁴² Det var i NOU 2005-15 sagt at bla foreninger som ikke har skatteplikt, ikke skulle omfattes av ”virksomhetsbegrepet” i OTP-loven § 1 (2). Dette ville i så fall ha medført at idrettsklubber ikke var omfattet av loven, forutsatt at de ikke drev økonomisk virksomhet. Ansatte i idrettsklubber ville dermed ikke ha krav på obligatorisk tjenstepensjon.¹⁴³

Departementet kom imidlertid frem til at loven skulle gjelde for alle foretak, uansett om de var skattepliktige eller ikke.¹⁴⁴ Obligatorisk tjenstepensjon gjelder derfor også for idrettsklubber. Arbeidsgiverne kan velge mellom innskuddspensjon eller ytelsesbasert foretakspensjon¹⁴⁵, men det er krav til at den pensjonsordningen arbeidsgiveren velger, minimum må utgjøre 2 prosent av brutto lønn, mellom 1 G og 12 G.¹⁴⁶ Kostnader ved ordningen kommer i tillegg.¹⁴⁷

10.1.6 Feriepenger

Alle ansatte har krav på feriepenger, etter Lov om ferie (feriel) av 29. april nr. 21. 1988.

Loven omfatter ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste (arbeidstaker)”, jfr feriel § 2(1). Arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiverbegrepet i feriel skal tolkes etter aml sine definisjoner av

¹⁴¹ Ot.prp. nr. 10 (2005-2006); pkt. 5.1 Foretakets plikt til å ha pensjonsforsikring jfr innskuddspensjonsloven § 4-2, 1 ledd og foretakspensjonsloven § 3-3, 1 ledd

¹⁴² OTP-loven, § 1 (3)

¹⁴³ NOU-2005-15 pkt. 7.1.1

¹⁴⁴ Ot.prp. nr. 10 (2005-2006); pkt 1.2 Oversikt over lovforslaget og innholdet i proposisjonen

¹⁴⁵ OTP-loven, §§ 4 og 5

¹⁴⁶ OTP-loven §§ 5 (2) jfr 4 (1)

¹⁴⁷ Ot.prp. nr. 10 (2005-2006); pkt. 1 innledning og oversikt

begrepene. Idrettsklubber og deres ansatte omfattes således av feriel. ¹⁴⁸

Formålet med loven er å sikre at arbeidstakerne kan ta ut betalt ferie. ¹⁴⁹

Loven er preseptorisk og kan derfor ikke fravikes til skade for arbeidstakeren. Unntatt er dersom loven selv åpner for at bestemmelsen kan fravikes ved avtale. Det må i så fall avtales skriftlig mellom partene, dersom dette skal kunne påberopes. ¹⁵⁰

10.1.6.1 Feriefritid

Kapittel 2 i feriel regulerer feriefritiden. I følge § 5 i feriel har arbeidstakeren krav på 25 virkedager med ferie hver kalender år. ¹⁵¹ Dette tilsvarer 4 ukers ferie og en ”Grodag” for arbeidstakeren, siden søndager ikke regnes som virkedag. ¹⁵²

En del ansettelsesforhold er regulert via tariffavtaler. Disse avtalene er regulert til gunst for den ansatte ved at de har krav på 5 ukers ferie, og ikke 4 uker og 1 dag, som er minstekravet etter ferieloven.

Arbeidstakere over 60 år har krav på en ekstra uke ferie, tilsvarende 6 virkedager. ¹⁵³

De ansatte har krav på full feriefritid, selv om arbeidstakeren ikke har opparbeidet seg feriepengene. ¹⁵⁴ Dette medfører at de ansatte kan ta seg ferie, men at han vil bli trukket for de dagene han tar ut ferie dersom han ikke har opparbeidet seg feriepengene. Det forutsettes da at de ansatte har tiltrådt stillingen før 30. september i ferieåret. ¹⁵⁵ Dersom man blir ansatt etter 30. september har en kun krav på 6 virkedagers feriefritid. ¹⁵⁶

Kapittel 3 i feriel regulerer feriepengene, både beregningssatsen og når feriepengene skal utbetales.

¹⁴⁸ Feriel § 2 (1) arbeidstaker henviser via fotnote til aml § 1-8. Feriel § 6 (1) arbeidsgiver henviser via fotnote til aml § 1-8.

¹⁴⁹ Feriel § 1

¹⁵⁰ Feriel § 3

¹⁵¹ Feriel § 5 (1) jfr § 4

¹⁵² Feriel § 5 (4)

¹⁵³ Feriel § 5 (2)

¹⁵⁴ Feriel § 5 (6)

¹⁵⁵ Feriel § 5 (3)

¹⁵⁶ Feriel § 5 (3)

Feriepenger beregnes ut fra arbeidstakeren sin brutto lønn som er opptjent i kalenderåret. Utgiftsgodtgjørelse med mer gir ikke rett til feriepenger.¹⁵⁷

Beregningsssatsen på feriepenger er 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget. Feriegrunnlaget tilsvarer brutto lønn første kalender år, og brutto lønn minus utbetalte feriepenger kalender året etter. Dette er gjeldende sats dersom man er under 60 år. Denne økes med 2,3 prosent for arbeidstakere over 60 år.¹⁵⁸

For de som har tariffavtale, økes prosentsatsen fra 10,2 prosent til 12 prosent. De over 60 år har krav på 12 prosent, med et tillegg på 2,3 prosent for den ekstra ferie uken.

Feriepenger ytes ikke for den del av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.¹⁵⁹ Pr. 1. mai 2010 er Grunnbeløpet (G) pr. år pålydende 75.641,-.¹⁶⁰

Feriepengene som er opptjent utbetales året etter, normalt siste vanlige lønningsdag før ferien. Deles ferien opp skal feriepengene fordeles tilsvarende.¹⁶¹ Det er ikke skatt på feriepengene dersom arbeidstakeren tar ut feriepengene kalender året etter at feriepengene er opptjent, (normal prosedyre) men dersom arbeidstakeren slutter skal arbeidsgiveren utbetale opptjent ferie siste lønningsdag før fratreden. Da mottar arbeidstakeren feriepenger på forskudd, altså i opptjeningsåret for feriepenger, og arbeidsgiveren må da trekke skatt av feriepengene. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-15, feriel § 11 (3) og skattebetalingsloven § 5-7.

10.1.7 Sykepenger

Sykepenger skal gi kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive medlemmer som er arbeidsuføre på grunn av sykdom eller skade.¹⁶²

Arbeidstakere¹⁶³ har rett på sykepenger fra første sykefraværsdag. Arbeidsgiver¹⁶⁴ betaler

¹⁵⁷ Feriel § 10 (1) jfr § 4

¹⁵⁸ Feriel §§ 10 (2) og 10 (3)

¹⁵⁹ Feriel § 10, 2 ledd

¹⁶⁰ <http://www.nav.no/1073749695.cms>

¹⁶¹ Feriel § 11

¹⁶² Ftrl § 8-1

¹⁶³ Innbefatter idrettsutøver, jfr ftrl § 1-8.

¹⁶⁴ Innbefatter idrettsklubber. Ftrl har lik definisjon på arbeidsgiver for betaling av arbeidsgiveravgift som for utbetaling av sykepenger. Det er tidligere redegjort for at idrettsklubber må betale arbeidsgiveravgift.

sykepenger for de første 16 kalender dagene (arbeidsgiverperioden) av sykefraværet. Fra og med 17. sykedag er det folketrygden som betaler sykepenger. Utbetalingen kan skje enten direkte til den ansatte, eller arbeidsgiveren kan fortsette lønnsutbetalingen og kreve refusjon for sykepenger fra folketrygden. Det er avtalen mellom partene som regulerer hvor den ansatte vil motta sykepenger fra etter endt arbeidsgiverperiode.¹⁶⁵

For å ha krav på sykepenger må den ansatte ha jobbet hos arbeidsgiveren minimum i 4 uker, og inntektsbortfallet må minimum tilsvare ½ Grunnbeløp i folketrygden. Dersom den ansatte har inntektsbortfall på under ½ Grunnbeløp i folketrygden, plikter allikevel arbeidsgiveren å betale sykepenger i arbeidsgiverperioden. Det er altså kun etter arbeidsgiverperioden at dette får betydning for arbeidstakeren.¹⁶⁶ Arbeidsgiveren har ingen plikt, men kan allikevel velge å utbetale den ansatte sykepenger etter arbeidsgiverperioden. Dette medfører i så fall at arbeidsgiveren ikke vil motta noe refusjon fra trygdekontoret til dekning av utbetalte sykepenger.

Det er videre et krav for å ha rett på sykepenger at de ansatte er arbeidsufør som klart skyldes egen sykdom eller skade. Det gis ikke rett på sykepenger dersom arbeidsuførheten enten skyldes sosiale, økonomiske eller lignende problemer.¹⁶⁷ De ansatte må i tillegg dokumentere at sykdommen skyldes egen sykdom eller skade med legeerklæring.

Det ytes 100 prosent av sykepengegrunnlaget til arbeidstakeren. Dersom den ansatte for eksempel har fast brutto månedslønn på 35.000,-, vil arbeidstakeren ha krav på det samme i sykepenger. Dersom den ansatte har fått lønnsøkning, er det månedslønnen etter lønnsendringen som skal legges til grunn.¹⁶⁸ Det er en begrensning oppad til årslønn på 6 ganger Grunnbeløpet. Dersom de ansatte har årsinntekt på mer enn dette, refunderer kun trygdekontoret, NAV, oppad til 6 G. Den ansatte vil i så fall få et inntektsbortfall over denne grensen. Det er ingenting i veien for at arbeidsgiver utbetaler den ansatte mer enn minstekravet til 6 G. For at den ansatte skal kunne kreve dette, må det inngås avtale mellom partene.¹⁶⁹

¹⁶⁵ Ftrl § 8-19 og <https://www.altinn.no/no/hjelp-til-regelverk/Drive-bedrift/arbeidsforhold/sykdom-skader/sykepenger/>

¹⁶⁶ Ftrl §§ 8-2 og 8-3, 2 ledd

¹⁶⁷ Ftrl § 8-4

¹⁶⁸ Ftrl §§ 8-16 og 8-28

¹⁶⁹ Ftrl § 8-10

11 Litteraturliste

11.1 Lover:

Lov om folketrygd (folketrygdloven) av 28. feb. nr. 19. 1997.

Lov om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven) av 17. juni nr. 67. 2005.

Lov om yrkesskedeforsikring (yforsl) av 16. juni nr. 65. 1989.

Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven) av 21. des. nr. 124. 2005.

Lov om ferie (feriel) av 29. april nr. 21. 1988.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni nr. 62. 2005.

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar nr. 4. 1977

Lov om skatt av formue og inntekt (skatteloven) av 26. mars nr. 14. 1999.

Lov om ligningsforvaltning (ligningsloven) av 13. juni nr. 24. 1980.

Lov om husleieavtaler (husleieloven) av 26. mars. nr. 17. 1999.

11.2 Konvensjoner:

Convention for the protection of human rights and fundamental freedoms. 4. November 1950.

Norsk tittel: Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK), av 4. november 1950.

11.3 Forskrifter:

FOR 2008-08-18 nr. 942; Forskrift om arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret

FOR 2007-12-21 nr. 1766; Forskrift om endring av forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skattebetalingsloven (skattebetalingsforskriften). Endring fastsatt 19. desember 2008.

FOR 1983-12-30 nr. 1974; Forskrift om begrensning av lønnsoppgaveplikten

11.4 Andre bestemmelser:

Lov for Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité (NIF's lov)

NIF sin Basis-lovnorm for idrettslag

NIF sine Retningslinjer for avtaler mellom idrettslag og annet rettssubjekt om hel eller delvis overføring av idrettslagets kommersielle virksomhet

NIF sine Bestemmelser om opptak av særforbund

NFF sine lover og overgangsbestemmelser

NHF sin lov og konkurransereglement (ajourført etter Forbundstinget 2009)

NHF sitt Eliteserielisensreglement og eliteserielisenssøknad

11.5 Forarbeider:

11.5.1 NOU

NOU 2005-15, Obligatorisk tjenestepensjon

11.5.2 Odelstingsproposisjoner

Ot.prp. nr. 10 (2005-2006), Lov om obligatorisk tjenestepensjon

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp. nr. 44 (1988-1989), Om lov om yrkesskadeforsikring

11.6 Rettspraksis:

11.6.1 Høyesterettspraksis

Rt. 1989 s. 231

Rt. 1990 s. 903

Rt. 1990 s. 1126

Rt. 1992 s. 534

Rt. 1993 s. 955

Rt. 1994 s. 1064

Rt. 2003 s. 1614

Rt. 2006 s. 1642

11.6.2 Lagmannsrettspraksis

RG-2006-1324

11.6.3 Trygderettspraksis

Trygderett sin kjennelse av 4. november 2005 i sak 05/01326 (TRR-2005-1326)

11.7 Bøker:

Kjenner, Gunnar-Martin. *Idrett og juss*. 3. utgave, Universitetsforlaget 2004.

Kjenner, Gunnar-Martin. *Idrett og jus*. Universitetsforlaget 1984.

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utgave 2006 (2 opplag 2007),

N.W. Damm & Søn 2006.

Woxholth, Geir. *Foreningsrett*. 3. utgave, 1. opplag 2008, Gyldendal Norsk Forlag AS 2008.

Woxholth, Geir. *Idrettens Sponsoravtaler*. Juridisk Forlag AS og Geir Woxholth 1993.

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 5. utgave, 2. opplag 2005, Universitetsforlaget 2001.

Leren, Kenneth André. *Fotballspillerens klubbkifte*. Fagbokforlaget

Vigmostad & Bjørke AS, 2002

Hagstrøm, Viggo. *Obligasjonsrett*. 2. opplag 2003, Universitetsforlaget 2003.

11.8 Artikler:

Tidsskrift for erstatningsrett 01-02/2007; *Høyesteretts dom om yrkesskade i "Fotballdommen"*

– Rt. 2006 s. 1642

Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1, hefte 1, 2003 s. 3-32. Av Stein Evju; *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv*.

11.9 Nettdokumenter:

Fleridrettslag: <http://www.nif.no/omnif/Sider/organisering.aspx>

NIF's årsrapport 2009: Medlemsskapsstall registrert på idrettslag og medlemmer (side 4 i årsrapporten):

http://www.idrett.no/SiteCollectionDocuments/NIF%20SENTRALT/Årsrapporter%202002-2009/Årsrapport_NIF_net2.aug2010.pdf

Krav om administrativ stilling i elitelag, NHF:

NHF sitt eliteserielisensreglement sesong 2010-2011, pkt. 4.5.

<http://www.handball.no/p1.asp?p=1874>

Organisasjon- og foreningsfriheten: Masteroppgave; Organisasjonsplikt-klausuler og den negative foreningsretten etter EMK art. 11, kandidat 124 (side 28)

<http://www.duo.uio.no/publ/jus/2006/41831/AUTO/41831.pdf>

Norges Fotballforbund (NFF), overgangsreglement:

http://www.fotball.no/nff/Regler_og_retningslinjer/Reglementene-listeform/NFFs-overgangsreglement/

Kontrakter NFF:

http://www.fotball.no/nff/Regler_og_retningslinjer/

NFF sin standardkontrakt for amatør spillere:

http://www.fotball.no/Documents/PDF/2009/NFF/Kontrakter/kontrakt_mellom_klubb_og_amatørspiller.pdf

NFF sin standardkontrakt for profesjonelle spillere:

http://www.fotball.no/Documents/PDF/2009/NFF/Kontrakter/Kontrakt_om_midlertidig_tilsetting_av_profesjonell_spiller.pdf

Statens lønnstrinn:

<http://www.kortogkontant.no/i/ressurser/statens-lonnstrinn/>

Spilleren må ansettes dersom de spiller i Addecoligaen og Tippeligaen (NFF): begge henvisninger står i punkt 9: spillere

<http://ekstranett.fotball.no/Nytt-fra-NFF/Bestemmelser/Turneringsbestemmelser/>

og

<http://ekstranett.fotball.no/Nytt-fra-NFF/Bestemmelser/Turneringsbestemmelser-Adeccoligaen-2009/>

Håndbok for NHF, lov og konkurransereglement; generelt om kontrakter:

<http://www.handball.no/p1.asp?p=2228>

Kontrakter NHF:

<http://www.handball.no/p1.asp?p=1874>

Skattefri grense for dekning av arbeidsreise:

<http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Publikasjoner/Brosjyrer-og-boker/Skatt-for-frivillige-og-ideelle-organisasjoner/?chapter=7288#kapitteltekst>

Bedin(Bedriftsinformasjon): Hovedregel om lønn

http://www.bedin.no/php/d_emneside/cf/hApp_101/hPKey_2082/hDKey_1

Informasjon om NAV Aa-registeret:

<http://www.nav.no/page?id=287>

Skatteplikt for utøvere og tillitsvalgte m.v.:

<http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Publikasjoner/Brosjyrer-og-boker/Skatt-for-frivillige-og-ideelle-organisasjoner/?chapter=7288#kapitteltekst>

Frist for betaling av forskuddstrekk:

<http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Publikasjoner/Temabrev-fra-Sentralskattekontoret-for-utenlandssaker/Betaling-av-skatter-og-skatteoppgjor---forhandsskatt/>

Arbeidsgiveravgift, unntak fra plikten til å betale arbeidsgiveravgift (side 3):

<http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Publikasjoner/Brosjyrer-og-boker/Skatt-for-frivillige-og-ideelle-organisasjoner/?chapter=7287#x7287>

Arbeidsgiveravgift, satser og frister: (side 1 og 4)

<http://www.skatteetaten.no/no/Bibliotek/Skjemaer/Alltid/Veiledning---Terminoppgaven-for-arbeidsgiveravgift-og-forskuddstrekk/>

Folketrygdens Grunnbeløp (G):

<http://www.nav.no/1073749695.cms>

Sykepenges:

<https://www.altinn.no/no/hjelp-til-regelverk/Drive-bedrift/arbeidsforhold/sykdom-skader/sykepenges/>

12 **Lister over tabeller og figurer m v**

Fig 1 *Idrettens organisasjonsplan.* (Idrett og juss s. 23)