

EN PROFESJONELL FOTBALLSPILLERS KONTRAKTSRETTLIGE STILLING

Kandidatnummer: 598

Leveringsfrist: 27. April 2009

Til sammen 14 955 ord

27.04.2009

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Forord	1
1.2	Avgrensninger	1
1.3	Den historiske bakgrunn	2
1.4	Det arbeidsrettslige rettskildebildet	4
1.5	Den videre fremstillingen	9
<u>2</u>	<u>KONTRAKTSRETTLIGE PLIKTER</u>	<u>9</u>
2.1	Arbeidsoppgaver	10
2.1.1	Trening og kamper	11
2.1.2	Medvirkning i markedsoppgaver	12
2.1.3	Andre oppgaver	13
2.1.4	Arbeidssted	13
2.1.5	Arbeidstid	14
2.1.6	Annet arbeid	17
2.1.7	HMS	18
<u>3</u>	<u>KONTRAKTSRETTLIGE RETTIGHETER</u>	<u>21</u>
3.1	Lønn, bonus og andre økonomiske ytelser	22
3.2	Ferie	24
3.3	Sykdom, legehjelp, medisinsk behandling	25
3.4	Forsikring	27

4	OPPHØR	29
4.1	Klubbens rett til å si opp en spiller	31
4.1.1	Klubbens økonomi svikter i forhold til realistisk oppsatt budsjett	32
4.1.2	Spilleren ikke opprettholder det sportslige nivået som arbeidsavtalen forutsetter	35
4.1.3	Spilleren ikke oppfyller sine forpliktelser i arbeidsforholdet selv etter at misligholdet er påtalt skriftlig	36
4.2	Klubbens rett til å avskjedige en spiller	37
4.2.1	Spilleren ved sin opptreden i vesentlig grad setter klubben eller idretten i miskreditt	37
4.2.2	Spilleren benytter seg av dopingmidler og/eller narkotiske stoffer	38
4.3	Spillerens rett til å si opp avtalen	39
4.3.1	Klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned	39
4.4	Partenes rett til å si opp avtalen ved vesentlig mislighold	40
4.4.1	Spilleren misligholder sine forpliktelser vesentlig	40
4.4.2	Klubben misligholder vesentlige plikter etter arbeidsavtalen og misligholdet fortsetter etter at spilleren skriftlig har påpekt misligholdet	42
4.4.3	Felles om vesentlig misligholdte plikter etter NFFs overgangsreglement	43
4.5	Opphør i henhold til overgangsbestemmelser	46
4.5.1	Gyldig sportslig årsak eller saklig grunn	46
4.5.2	Tre år (alternativt to år)	48
4.5.3	Terminering	50
4.6	Overgang	50
5	TVISTER	52
6	KONKLUSJON	53
7	LITTERATURLISTE	56

1 Innledning

1.1 Forord

Oppgaven tar sikte på å gi en oversikt over en profesjonell fotballspillers kontraktsrettslige stilling. En profesjonell fotballspiller vil som andre arbeidstakere være underlagt lovfestede og kontraktsrettslige rettigheter og plikter. Denne oppgaven skal fokusere på den kontraktsrettslige siden. Med den kontraktsrettslige stilling menes i denne oppgaven de rettigheter og plikter som følger av spillerens arbeidsavtale. I et arbeidsforhold med to parter kan det oppstå situasjoner der partenes behov motstrider hverandre. For å ha et rettferdig system der både spillerens og klubbens behov blir i varetatt på best mulig måte, må pliktene og rettighetene balanseres i forhold til hverandre. Hovedformålet med arbeidsavtalen er å regulere dette forholdet i en konkret situasjon. Når oversikten over de kontraktsrettslige rettighetene og pliktene er gitt, skal det vurderes hvorvidt arbeidsavtalen er balansert mellom de to partene, altså om partenes behov er tilstrekkelig ivaretatt.

1.2 Avgrensninger

Oppgaven begrenser seg til de kontraktsrettslige rettigheter og plikter for en profesjonell fotballspiller. Flere av reguleringene i arbeidsavtalen vil bygge på lovfestede eller idrettsrettslige regler. Grunnen til det er at arbeidsavtalen ikke kan stride mot preseptorisk lovgivning; herunder arbeidsmiljølovens bestemmelse om at loven ”ikke kan fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt” jfr. Arbeidsmiljøloven § 1-9. Oppgaven vil kun henviser til nasjonal eller internasjonal lov, rettspraksis eller ulovfestede prinsipper dersom det er nær tilknytning mellom lovbestemmelsen og den kontraktsrettslige bestemmelsen.

Videre vil oppgaven begrense seg til profesjonelle fotballspillere. I utgangspunktet vil alle fotballspillere, uansett divisjon eller kjønn, kunne defineres som profesjonelle dersom de har rett til skattepliktig ytelse. For enkelhetens skyld vil denne oppgaven kun fokusere på fulltidsansatte, mannlige fotballspillere i øverste divisjon.

For å kunne gi en bedre oversikt over fotballspillerens kontraktsrettslige stilling, vil det være nyttig å gi en oversikt over norsk fotballs historiske bakgrunn, for deretter å gi en oversikt over hvor arbeidsavtalen for fotballspillere ligger i rettskildetilbudet.

1.3 Den historiske bakgrunn

I løpet av en hundreårsperiode, fra slutten av 1800-tallet frem til 1987, utviklet norsk fotball seg fra å være en hobbybasert lek til en kommersiell idrett som sysselsetter arbeidstakere. Allerede i 1902 ble norsk fotball organisert gjennom et eget forbund, og så tidlig som i 1907 ble Norge medlem av det internasjonale fotballforbundet, FIFA.¹ På denne tiden ble fotball for det meste spilt av de bedre stilte i samfunnet, og foregikk kun en kort periode midt på sommeren.

I 1918 ble den arbeidsrettslige åttetimersdagen innført. Som et resultat av dette, fikk mannen i gata mer fritid, og en utvidet mulighet til å bedrive sine hobbyer, som for eksempel å spille fotball. På den tiden lå imidlertid fokuset på at fotball skulle være lek og moro, og ikke et yrke som det er i dag. I en diskusjon på 20-tallet om hvorvidt man skulle dekke spillernes tapte arbeidsfortjeneste fordi de spilte fotball oppfordret tidligere president i Norges Fotballforbund (NFF), Sam Knutzen, om å «værne om idrettens idé og huske, at i et ordnet samfund er arbeidet hovedsaken og idretten en biting: rekreasjon og fornøielse». Til tross for denne oppfordringen ble det noen år senere vedtatt i Idrettstinget² at spillerne skulle få dekket deler av sine tapte arbeidsinntekter ved spesielt viktige begivenheter. I

¹ Federation Internationale des Football Associations

² Høyeste besluttede myndighet i Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité (NIF). Tinget holdes hvert fjerde år, og det møter representanter fra alle idrettskretsene og alle særforbund.

1926 ble det bestemt at tapt arbeidsfortjeneste kunne ytes med 90 prosent, 20 dager i året for gifte spillere og 75 prosent for ugifte. Dette var de første eksemplene på rettigheter en spiller fikk som en følge av fotballen.

En nødvendig forutsetning for profesjonaliseringen av norsk fotball var utviklingen av seriespill. Til å begynne med spiltes det kun cup i Norge, og behovet for stabile inntekter var ikke stort. Ved seriespillets utvikling ble det automatisk et jag etter å være det beste laget, for å kunne spille på høyest mulige nivå. Følgelig ble status og økonomiske ressurser viktigere enn noen gang; toppklubbene skiftet i økende grad styringsmodell fra «forening» til «forretning». I tråd med denne utviklingen ble det mot slutten av 80-tallet vist norsk fotball på fjernsyn. Selv om den økonomiske uttellingen da var minimal, var dette allikevel et bevis på at interessen nå var såpass stor at potensialet til å tjene mye penger på fotballen var tilstede.

I 1984 ble det vedtatt å innføre såkalt «non-amatørfotball». Dette innebar at det kunne inngås lønnsmessige kontrakter mellom spiller og klubb, men spillerne skulle fortsatt ha sin hovedbeskjeftigelse utenfor fotballen. 7 år senere, i 1991, vedtok fotballtinget at klubbene kunne ha profesjonelle fotballspillere. Ikke bare ble profesjonell fotball tillatt, det ble en forutsetning for å få spille fotball på høyeste nivå.³

I forhold til arbeidsretten var norsk fotball sent ute med å gi rettigheter til spillerne. Til tross for eget forbund og medlemskap i FIFA, var fotballspillerne lenge uorganiserte, og hadde få rettigheter i forholdet mellom klubb og spiller. I 1974 ble det klart at idretten under visse forutsetninger var underlagt EF-retten.⁴ Denne oppfatning har senere blitt fulgt opp i andre dommer og er i dag juridisk akseptert. I 1992 ble det fastslått i Høyesterett at

³ Den historiske bakgrunnen er et sammendrag fra Goksøyr og Olstad (2002)

⁴ Sak 36/74, Walrave å Koch v. Association Union Cycliste Internationale

alminnelig norsk lovgivning er relevant for idretten.⁵

I takt med fotballens utvikling har spillernes rettigheter økt. I 1995 ble Norsk idrettsutøveres Sentralorganisasjon (NISO) opprettet, og siden den gang har spillerne fått stadig utvidede rettigheter. En sentral endring for norske fotballspillere kom i 1997 da idrettsutøvere for første gang fikk lovbestemte rettigheter som midlertidig ansatte etter arbeidsmiljøloven.⁶ Denne endringen medførte at fotballspillere for første gang kunne kalle seg arbeidstakere, og for første gang var vernet av arbeidsrettslige regler og prinsipper. I henhold til arbeidsmiljøloven ble spillerne og klubbene pålagt å undertegne en arbeidsavtale som regulerte rettigheter og plikter i kontraktsperioden.⁷ I dag benyttes «NFFs standardavtale for profesjonelle spillere»⁸ som arbeidsavtale i forholdet mellom klubb og spiller. I tillegg har avtalepartene adgang til å inngå tariffavtale med landsomfattende arbeidstakerorganisasjon.⁹

I dag har samtlige profesjonelle fotballspillere rettigheter og plikter etter EU-retten, den alminnelige retten og foreningsretten. For å kunne gi en oversikt over den kontraktsrettslige siden av disse reglene er det nødvendig å gi en oversikt over fotballens rettskildebilde. I oversikten vil det tas utgangspunkt i arbeidsavtalen, for så å plassere denne i forhold til andre relevante rettskilder.

1.4 Det arbeidsrettslige rettskildebildet

En profesjonell fotballspiller er gjennom arbeidsmiljøloven pålagt å undertegne skriftlig arbeidsavtale. Arbeidsmiljøloven bestemmer at det ”skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle

⁵ Rt. 1992 s. 534

⁶ Aml § 14-9

⁷ Aml § 14-5

⁸ Vedlegg 1

⁹ Aml § 14-9 (3)

arbeidsforhold.”¹⁰ Det er denne arbeidsavtalen som er utgangspunktet for de rettigheter og plikter som skal redegjøres for i denne oppgaven.

For at en spiller skal defineres som ”midlertidig ansatt” og følgelig være underlagt kravet om arbeidsavtale etter arbeidsmiljøloven, stiller arbeidsmiljøloven visse vilkår. For det første gjelder loven ”for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker(e)”.¹¹ Det stilles krav om at fotballklubben er en ”virksomhet som sysselsetter”, og at fotballspilleren faller inn under definisjonen ”arbeidstaker”. Videre stilles det krav om at fotballspilleren er en ”idrettsutøver ... innen den organiserte idretten”.¹²

En arbeidsgiver må klart defineres som en ”virksomhet som sysselsetter”. I vurderingen vil derfor være hvorvidt klubben må anses som arbeidsgiver. Etter arbeidsmiljøloven er en arbeidsgiver ”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.”¹³ Vurderingen vil således bero på hvorvidt fotballspilleren er en ”arbeidstaker”.

Arbeidsmiljøloven definerer en arbeidstaker som ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”.¹⁴ Ordlyden i bestemmelsen er knapp, men arbeidstakerbegrepet er tolket og presisert gjennom både forarbeider og rettspraksis.¹⁵ Det skal i vurderingen foretas en konkret helhetsvurdering der flere momenter vil være av betydning. Et vesentlig moment vil være om spilleren gjennom personlig arbeidsinnsats stiller seg til rådighet og er underordnet arbeidsgiveren. Et særtrekk ved arbeidstakeren er hans avhengige stilling i forhold til arbeidsgivers styringsrett.

Da en fotballspiller gjennom arbeidsavtalen forplikter seg til å gjennomføre

¹⁰ Aml § 14-5

¹¹ Aml § 1-2

¹² Aml § 14-9, litra e

¹³ Aml § 1-8 (2)

¹⁴ Aml § 1-8

¹⁵ Ot.prp. 49

arbeidsoppgaver, underordnet arbeidsgiver, i bytte mot vederlag, er det nærliggende å tolke en spiller som har undertegnet kontrakten som arbeidstaker. Dette får videre støtte gjennom rettspraksis. I «Mikel-saken» uttalte lagmannsretten at ”det er på det rene, og ikke bestridt at Mikel i perioden september 2004 til mai 2005 sto til tjeneste som fotballspiller for eliteklubben Lyn, at han mottok lønn fra Lyn og at han fra Lyns side ble behandlet som en profesjonell fotballspiller og derved underlagt klubbens instruksjons- og styringsrett. Dette er momenter som alle er typiske karakteristika for et arbeidsforhold underlagt aml. regler, og Mikel må således anses som arbeidstaker etter aml. § 3”¹⁶. Mikel var i den aktuelle perioden forpliktet etter NFFs standardkontrakt. En profesjonell fotballspiller må etter ”NFFs loven” undertegne standardkontrakten for å få spillerlisens. Med bakgrunn i lagmannsrettens uttalelser må det derfor antas at alle spillere som er part i standardkontrakten, vil være arbeidstaker etter lovens definisjon. Videre la retten til grunn at FC Lyn Oslo var arbeidsgiver ettersom Mikel var arbeidstaker. Da samtlige fotballspillere i eliteserien er underlagt samme standardkontrakt, vil derfor samtlige fotballklubber som er part i avtalen, være arbeidsgivere.

For å være pålagt å undertegne arbeidsavtalen, må du altså ha rett til å undertegne standardkontrakten. Standardkontrakten gjelder for profesjonelle fotballspillere. Etter ordlyden vil en profesjonell fotballspiller motta lønn i bytte mot arbeidsinnsats. NFF definerer en spiller som profesjonell dersom han er over 15 år og mottar godtgjørelse utover kostnadsrefusjon.¹⁷ En spiller vil således være profesjonell dersom han mottar skattepliktig ytelse. Motsatt bestemmes det i ”NFFs amatørkontrakt” at en amatørspillers godtgjørelse ikke kan være av skattemessig karakter.¹⁸ Det må videre være klart at en fotballspiller som har krav på skattepliktig ytelse er en ”idrettsutøver ... innen den organiserte idretten” og må anses som en midlertidig ansatt etter arbeidsmiljøloven § 14-9, litra e.

¹⁶ LB-2006-50344

¹⁷ NFFs overgangsreglement § 12-1

¹⁸ NFFs standardkontrakt for amatører § 1-1

Spillerens kontraktsrettslige stilling etter arbeidsavtalen vil gjelde fra det tidspunkt begge parter har undertegnet standardkontrakten. Dette skal skje «snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte».¹⁹ Selv om en arbeidsavtale enda ikke er undertegnet, vil en profesjonell fotballspiller være vernet av arbeidsmiljøloven fra det øyeblikk han er ansatt i klubben. Etter vanlig språkbruk vil tiltredelse ha funnet sted når spilleren har møtt opp til avtalt tid og sted for å kunne utføre avtalt arbeid.²⁰

For norske spillere benyttes ”NFFs standardkontrakt for profesjonelle fotballspillere” som arbeidsavtale. Kontrakten er vedlagt oppgaven.²¹ Arbeidsavtalens hovedformål er å gi spilleren vern i forhold til klubbens instruksjons- og styringsrett. I et arbeidsforhold vil det alltid være en balansegang mellom arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Klubbene vil naturlig nok prøve å få mest mulig ut av hver enkelt spiller, mens spilleren gjerne har behov for fritid og lønn for den jobben han har gjennomført. Standardkontrakten regulerer hvilke rettigheter og plikter en spiller har under arbeidsforholdet, og det er disse rettighetene og pliktene denne oppgaven tar til sikte å gi en oversikt over.

Begrunnelsen for at kontrakten er standardisert er for at arbeidsavtalen skal være i overensstemmelse med idrettens regler. Idrettens regelverk har sitt grunnlag i idrettsorganisasjonens grunnleggende selvstyringsrett og foreningsrett.²² I norsk fotball er det NFF som vedtar regelverket. NFF er en del av et hierarkisk system med andre internasjonale og nasjonale organer. Fotballens øverste organ heter FIFA. FIFA er et globalt fotballforbund med ansvar for alle fotballklubber og fotballspillere i verden. Under FIFA finnes det kontinentale fotballforbund, som det europeiske fotballforbundet UEFA.²³ Som medlem av disse overordnede organene er NFF forpliktet til å vedta regler som ikke strider

¹⁹ Aml § 14-5 (2)

²⁰ Jakhelln (2006) s 221

²¹ Vedlegg 1

²² Woxholt (1999) s. 38

²³ Union Europeennes des Football Associations

med deres statutter.²⁴ Både FIFA og UEFA har omfattende regelverk som omhandler alt fra spillets regler, til regler om klubbskifte. Med utgangspunkt i deres regelverk har NFF myndighet til å bestemme over nasjonalt anliggende saker.²⁵ Samtidig som NFF er underlagt internasjonale organer, er de nasjonalt underlagt NIF.²⁶ NIF er uavhengig av FIFA og UEFA, men er på lik linje overordnet NFF. NFF er forpliktet til å fatte vedtak i henhold til deres bestemmelser. Dette innebærer at NFF er underordnet to forskjellige organer, noe som i praksis kan medføre motstrid. Reelt sett byr det imidlertid på få problemer ettersom NIF i all vesentlighet regulerer andre områder enn FIFA og UEFA.

Det følger av alminnelige regler om forrang at idrettens regler ikke kan fravike preseptorisk lovgivning. En følge av dette er at alminnelig lov vil ha betydning for idrettreglenes utvikling og tolkning, noe bestemmelsene i arbeidsavtalen videre vil påvirkes av ettersom de skal være i samsvar med idrettens regler. At alminnelig lov er relevant for fotballen er tidligere slått fast i rettspraksis.²⁷ I praksis har «Bosman-dommen»²⁸ og «Webster-saken»²⁹ hatt stor betydning for standardkontraktens opphørsgrunnlag, noe vi skal se på senere i oppgaven.

Oppsummert vil en profesjonell fotballspillers standardkontrakt bygge på de idrettsrettslige reglene, som igjen er påvirket av den alminnelige lovgivningen. Som midlertidig ansatt vil han for øvrig også ha adgang til å inngå tariffavtale.³⁰ For norske fotballspillere er det inngått tariffavtale mellom NHO og NISO/LO³¹. Det er i arbeidsretten akseptert at arbeidsavtaler i strid med tariff er ugyldig så fremt partene er bundet av avtalen. Dette er dessuten fastslått i tariffavtalens § 2. Dersom partene ikke er bundet av tariffavtalen, vil den

²⁴ FIFA statuttene art 13 nr. 1

²⁵ NFFs overgangsbestemmelser forord

²⁶ Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité

²⁷ Rt. 1992 s. 534 – Saken handlet om en profesjonell håndballspillers yrkesutøvelse og Sak 36/74, Welrave og Koch v. Association Union Cycliste Internationale

²⁸ Case C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association and Others v Bosman and Others

²⁹ Den internasjonale voldgiftsretten for sport (CAS) av 30. januar 2008

³⁰ Aml § 14-9 (3)

³¹ Vedlegg 2

allikevel kunne ha betydning som tolkningsmoment.

1.5 Den videre fremstillingen

Oppgaven vil videre gi en oversikt over spillerens kontraktsrettslige rettigheter og plikter. Først vil det gis en oversikt over hvilke arbeidsoppgaver spilleren forplikter seg til å gjennomføre som en følge av standardkontrakten. I tilknytning til arbeidsoppgavene vil standardkontraktens bestemmelser om arbeidssted og arbeidstid redegjøres for. Videre vil det gis en oversikt over spillerens forhold til annet arbeid og en noe dypere vurdering av spillerens medbestemmelsesrett innen helse, miljø og sikkerhet. Deretter vil oppgaven gi en oversikt over spillerens rettigheter i kontraktsperioden; herunder rett til lønn, ferie, sykepenger, legehjelp og forsikring. Etter dette vil oppgaven ta for seg kontraktens opphørsgrunnlag, før den avslutningsvis gir en vurdering av spillerens kontraktsrettslige stilling.

2 Kontraktsrettslige plikter

Spillerens kontraktsrettslige plikter er begrenset til hva som følger av arbeidsavtalen. Klubbenes største behov er retten til å lede, fordele og kontrollere det spilleren forplikter seg til å gjøre i løpet av kontraktsperioden. Vi snakker om klubbenes styringsrett. På den andre siden har spilleren et behov for vern i forhold til at deres arbeidsoppgaver ikke skal gå for langt.

For profesjonelle fotballspillere vil arbeidsoppgavene etter standardkontrakten være underlagt visse begrensninger. Isolert setter standardkontrakten få begrensninger utover reglene om arbeidstid, men ettersom standardkontrakten er underlagt arbeidsmiljøloven³² kan den for det første ikke stride mot ufravikelig lov³³, og for det andre vil den være underlagt ulovfestede arbeidsrettslige prinsipper.

³² Se 1.4

³³ Aml § 1-9

Spillerens plikter vil i hovedsak være regulert i standardkontrakten, men på visse områder vil tariffavtalen utfylle dens bestemmelser. For spillere som ikke er bundet av tariffavtalen, vil dens bestemmelser kunne benyttes som tolkningsmoment i konkrete saker.

Da fotballtvister som regel løses i fotballens voldgiftsordning,³⁴ finnes det lite praksis på hvordan standardkontrakten skal tolkes. Tvil rundt spillerens kontraktsrettslige forpliktelser må vurderes med utgangspunkt i standardkontraktens objektive innhold, ut fra en naturlig språklig forståelse.³⁵ Videre må det legges vekt på bestemmelsens formål og reelle hensyn.³⁶

2.1 Arbeidsoppgaver

Spillerens arbeidsoppgaver er regulert i standardkontrakten punkt 2. Etter bestemmelsen plikter spilleren å delta på trening og kamp, samt medvirke i markedsoppgaver og andre spesifiserte arbeidsoppgaver. I nær tilknytning til arbeidsplikten er spillernes lydighetsplikt. Lydighetsplikten er et utslag av den ulovfestede lojalitetsplikten. Utgangspunktet etter prinsippet er at spilleren skal respektere klubbens instruksjoner og beskjeder om arbeidets utførelse. Under utøvelse av trening og kamp vil klubben ha full instruksjonsmyndighet overfor spilleren. Dersom spilleren nekter, kan han pålegges sanksjoner. Instruksjonene må være underlagt et visst saklighetskrav; det må være en klar sammenheng mellom instruksjonen og fotball som idrett. Spilleren er ikke underlagt styrings- og lydighetsplikten dersom overordnet ber ham gjøre noe ulovlig eller utsette liv eller helse for større fare enn arbeidet vanligvis innebærer.³⁷ Praktiske eksempler kan være dersom treneren instruerer en spiller til å ta doping, påvirke resultater eller skade en annen spiller med vilje.

³⁴ Standardkontrakten 14, litra c

³⁵ Rt 1997 s.1813

³⁶ Woxholt (2006) s.437

³⁷ Jakhelln (2006) s. 303

Isolert setter standardkontrakten punkt 2 ingen begrensninger for hvor ofte og hvor lenge en spiller plikter å gjøre sine arbeidsoppgaver. Videre setter den ingen begrensninger for hvor arbeidsoppgavene skal gjennomføres. Bestemmelsen må derfor sees i sammenheng med standardkontraktens punkt 3 om arbeidssted, og punkt 4 om arbeidstid. Den videre fremstillingen vil først gi en oversikt over standardkontraktens arbeidsoppgaver, for deretter å se de i forhold til arbeidssted og arbeidstid.

2.1.1 Trening og kamper

«Spilleren har plikt til å delta på trening, treningsleire og gjennomføre egentrening etter klubbens bestemmelser. Spilleren plikter å spille på det laget han/hun blir uttatt til og delta i oppgaver knyttet til kampforberedelser. Denneplikten er uavhengig av om kampen inngår i en serie, cup, turnering eller er en privatkamp.»³⁸

Ordlyden i standardkontrakten gir gode holdepunkter for hva som skal defineres som trening og kamp. Spilleren plikter å delta på «trening, treningsleir og gjennomføre egentrening». Etter en naturlig språklig forståelse er det ”trening” dersom det i økten finnes ett visst fysisk eller mentalt aktivitetsnivå sett i forhold til den idretten som skal bedrives. På et profesjonelt nivå vil treningen være planlagt og godt organisert, og det vil være liten tvil om hva som regnes som trening eller ikke.

Ordlyden i standardkontrakten definerer videre kamp som fotballkamper inngått i serie, cup, turnering eller privatkamp. Etter en naturlig språklig forståelse er en fotballkamp en fysisk aktivitet i henhold til spillets reglement.³⁹ I forbindelse med kamp plikter spilleren å spille på det laget han er uttatt til. I en konkret sak kan dette synes urimelig fra spillerens side. Ut fra ordlyden i bestemmelsen vil det være helt og holdent opp til klubben hvorvidt spilleren plikter å spille. Ved et laguttak bør imidlertid klubben vurdere

³⁸ Standardkontrakten punkt 2, litra a

³⁹ NFFs spilleregler

hensiktsmessigheten av å ta ut en spiller. I april 2009 uteble Fredrikstad-forsvarer Patrik Gerrbrand fra kamp da han selv mente han var skadet, mens det medisinske apparatet hadde friskmeldt ham, og tatt han ut til kampen. Fredrikstad FK uttalte da at det er utelukkende det medisinske apparatet som friskmelder og sykmelder en spiller. Styret i Fredrikstad utelukker ikke en eventuell bot.⁴⁰

Spilleren er videre forpliktet til å gjennomføre «oppgaver knyttet til kampforberedelser». Etter en naturlig språklig vurdering av ordlyden må oppgavene trolig ha en nær tilknytning til den aktuelle kampen. Videre tilsier bestemmelsens plassering under «trening og kamp», at oppgavene må antas å være fotballrelatert. Markedsoppgaver eller andre oppgaver vil således ikke være kampforberedelse.

2.1.2 Medvirkning i markedsoppgaver

«Spilleren har plikt til mot dekning av dokumenterte utgifter, men uten særskilt betaling, å medvirke i markedsavtaler klubben inngår og stille seg til rådighet for klubbens avtalepartnere når klubben ber om det.»⁴¹

Klubben har alle rettigheter til å inngå sponsor-, leverandør-, lisens-, reklame- og andre markedsavtaler.⁴² Plikten etter standardkontrakten er således begrenset til medvirkning i de markedsavtaler klubben velger å inngå med eksterne samarbeidspartnere. Hensikten fra klubbens side er en økonomisk gevinst når det gjelder reklame- og sponsorinntekter.

Standardkontrakten punkt 12 utfyller bestemmelsen på visse punkter. Den sier at klubben plikter å informere spillerne om inngåtte markedsavtaler og det ansvar for oppfølging og gjenytelser som påhviler klubb og spiller. En markedsoppgave skal planlegges og varsles

⁴⁰ <http://www.vg.no/sport/fotball/norsk/artikkel.php?artid=561975>

⁴¹ Standardkontrakten pkt 2, litra b

⁴² Standardkontrakten pkt 12

spilleren så tidlig som mulig, og spilleren kan motsette seg medvirkningsplikten dersom markedsoppgaven strider mot spillerens etiske eller moralske overbevisning. Dersom spilleren samtykker til det, kan klubben benytte foto, levende bilder og signaturer i deres markedsarbeid.

2.1.3 Andre oppgaver

”Spilleren har plikt til å utføre andre arbeidsoppgaver for klubben spesifisert i vedlegg 2, punkt 1.”⁴³

Ved standardkontraktens avtaleinngåelse kan klubb og spiller avtale andre spesifikke arbeidsoppgaver der spilleren plikter å delta. De spesifiserte oppgavene går utover de allerede kontraktsrettslige arbeidsoppgavene, og etter kontraktens ordlyd settes det ingen begrensninger for hva som kan avtales.

2.1.4 Arbeidssted

«Spillerens arbeidssted er de steder hvor spilleren skal utføre sine arbeidsoppgaver.»⁴⁴

Standardkontrakten setter ingen begrensning for hvor arbeidsoppgavene skal finne sted. Det må allikevel antas at klubbene må være underlagt et ulovfestet saklighetskrav, der beslutningen må baseres på et ordentlig og aktverdig grunnlag, og ikke skyldes vilkårlighet, hevngjerrighet eller liknende. Klubben må således foreta en avveining mellom klubbens behov og spillerens eventuelle ulempe.

⁴³ Standardkontrakten punkt 2, litra c jfr. vedlegg 2, nr. 1

⁴⁴ Standardkontrakten pkt 3

2.1.5 Arbeidstid

Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven er at den alminnelige arbeidstiden ikke skal overstige ”40 timer i løpet av syv dager”⁴⁵. I henhold til lovens preseptoriske bestemmelse slår standardkontrakten fast, at arbeidstiden for profesjonelle fotballspillere i full stilling, ikke skal overstige 37 ½ timer pr. uke.

Som arbeidstid regnes den tid spilleren står i klubbens disposisjon, herunder tid til trening, kamper, markedsavtaler samt spesifiserte oppgaver. Tid til reiser regnes ikke som arbeidstid.⁴⁶ Begrunnelsen for arbeidsmiljølovens preseptoriske lovgivning er å verne spilleren mot lang og ubekvem arbeidstid.

Innenfor den absolutte fristen på 37 ½ timer pr. uke skal treningstidene drøftes mellom klubben og spillernes tillitsvalgte, for å komme til enighet om når og hvor ofte en spiller plikter å trene. Etter standardkontrakten skal trening søkes gjennomført på dagtid og til faste tider, og endringer av treningstiden skal varsles så tidlig så mulig.⁴⁷

Spilleren har således en viss medbestemmelsesrett på området. Medbestemmelsesretten er viktig for å regulere spillernes behov for fritid, sett opp mot klubbens behov for å trene mest mulig. I fastsettelsen av arbeidstiden må det dessuten tas hensyn til hva som er medisinsk forsvarlig. For mye trening kan føre til belastningsskader som er sportslig og økonomisk uheldig for begge parter. Antall treningstimer må forsøkes tilpasset for hver enkelt spiller, og med et profesjonelt medisinsk støtteapparat rundt klubbene er det trolig at dette også forsøkes gjort i praksis.

⁴⁵ Aml § 10-4 (1)

⁴⁶ Standardkontrakten pkt 4

⁴⁷ Standardkontrakten pkt 4

Kamper gjennomføres etter terminliste, og som planlagte treningstiltak. Forslag til terminliste skal drøftes med tillitsvalgte så snart som mulig i forkant av seriestart. Den endelige terminlisten fastsettes av NFF. I forbindelse med utøvelse av kampene vil spillerne, i de kamper de selv deltar, være forhindret fra, direkte eller indirekte, å delta i veddemål eller på annen måte være innblandet i bestikkelser rundt kampen.⁴⁸

Markedsavtaler skal i likhet med trening søkes gjennomført på dagtid og til faste tider. Markedsarbeidet skal planlegges så lenge det er hensiktsmessig, og varsles så tidlig som mulig.⁴⁹

I forhold til fastsetting av hver enkelt spillers markedsarbeid gir tariffavtalen gode holdepunkter for hva som skal tillegges vekt i en rimelighetsvurdering. Etter tariffavtalen skal det tas rimelig hensyn til spillerens hovedaktivitet mht. trening og prestasjoner samt skole/studier og privatliv. Klubben skal videre ta hensyn til om spilleren blir urimelig belastet.⁵⁰

Hva som er urimelig, må vurderes helhetlig i den konkrete saken. Utgangspunktet for vurderingen vil være spillerens timeantall med markedsarbeid, sett i forhold til trening, fritid, samt hvor mange timer de andre spillerne benyttes i tilsvarende markedsarbeid. I praksis vil en profilert spiller være mer attraktiv for markedsarbeid enn en som figurerer lite i førstelever eller media. Antall timer en spiller plikter å medvirke på årsbasis, vil dermed variere, men i utgangspunktet vil det uansett være langt færre timer med markedsarbeid enn for eksempel trening og kamp. Det er opp til klubben og dens samarbeidspartner å bestemme hvor ofte en spiller plikter å stille opp.

⁴⁸ Standardkontrakten pkt 14 b

⁴⁹ Standardkontrakten pkt 4

⁵⁰ Tariffavtalen § 15

Dersom partene har inngått avtale om spesifisert arbeid, skal de timer spilleren benytter på dette arbeidet, kombinert med trening, kamp og markedsarbeid, være innenfor rammen av 37 ½ timer i uken. Naturlig vil antall timer med markedsarbeid reduseres dersom en spiller har andre avtalte arbeidsoppgaver.

I forhold til arbeidstidens øvre grense på 37 ½ timer, kan det foretas gjennomsnittsberegning i henhold til arbeidsmiljøloven.⁵¹ Partene kan med skriftlig avtale fastsette at antall arbeidstimer skal beregnes over en angitt periode på maksimum ett år, der gjennomsnittlige arbeidstimer i perioden, ikke skal overstige den øvre grense. Arbeidstimer utover den alminnelige arbeidstiden regnes som overtidsarbeid.⁵²

Som fotballspiller vil man ofte være forpliktet til å arbeide i helgene. Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven⁵³ er at arbeid på søndager eller helligdager kun er tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Hvorvidt arbeidets art gjør helgearbeid nødvendig, vil avhenge av en rekke konkrete forhold. Da fotball er en publikumsidrett, vil klubber, spillere og arrangør ha behov for å kunne sette opp kamper til de dager der flest mulig mennesker har fri, typisk lørdag, søndag og helligdager. Praksis de siste årene har stort sett vært å terminfeste kampene til søndager; dette for å skape mest mulig interesse, både gjennom publikum og tv-tittere. En vesentlig del av klubbenes, og indirekte spillernes inntektskilde har bakgrunn i denne interessen. Å sette opp kamper i helgene er nødvendig for å kunne bringe inn mest mulig inntekt. Detaljerte bestemmelser i den tidligere arbeidsmiljøloven (1997) åpnet for at «arbeid ved teatre mv» er av slik art at det er nødvendig med helgearbeid.⁵⁴ En fotballkamp må trolig sidestilles med dette ettersom begge har karakter som underholdning som er avhengig av publikumsinntekt.

⁵¹ Aml § 10-5

⁵² Aml § 10-6 (2)

⁵³ Aml §§ 10-10 (2), 10-11 (2)

⁵⁴ Jakhelln (2006) s. 288

2.1.6 Annet arbeid

«Spiller i full stilling som fotballspiller har ikke anledning til å ta annet arbeid eller utøve virksomhet på annen måte innenfor de områder som omfattes av arbeidsforholdet med klubben uten klubbens skriftlige samtykke. Dette gjelder også virksomhet innen idretten.»⁵⁵

Utgangspunktet etter ordlyden er at spilleren ikke kan trene, spille kamper, medvirke i markedsavtaler eller utøve eventuelle andre spesifiserte oppgaver for andre fotballklubber, med mindre klubben samtykker til dette. Fra dette utgangspunktet finnes det en viss utvidelse i tariffavtalen. Tariffbestemmelsen kan benyttes som tolkningsmoment for hvilke type arbeid eller virksomhet som faller innenfor standardkontraktens anvendelsesområde.

I tillegg til å regulere de tilfeller som er nevnt i standardkontrakten, sier tariffavtalen at spilleren ikke kan utøve lønnet eller ulønnet trenervirksomhet utenom klubben, drive virksomhet som lagleder, eller ha funksjon som tillitsvalgt i samme idrett eller andre idretter, med mindre han har samtykke fra klubben.⁵⁶

Med utgangspunkt i ordlyden og tolkningsmomentet i tariffavtalen, må spilleren ha samtykke fra klubben dersom han lønnet eller ulønnet, på noen som helst måte tar på seg arbeidsoppgaver i en annen klubb innen idretten, eller en klubb i en annen idrett. Hvor langt standardkontraktens anvendelsesområde strekker seg, må vurderes konkret. Samtykkevurderingen vil etter ordlyden i standardkontrakten kun bero på klubbens vilje til å la spilleren ta annet arbeid. I utgangspunktet kan alle anmodninger avslås uten begrunnelse. Det må imidlertid antas klubbene må være underlagt et ulovfestet saklighetskrav, og beslutning må foretas på et ordentlig og aktverdig grunnlag.

⁵⁵ Standardkontrakten pkt 8

⁵⁶ Tariffavtalen § 5

I nær sammenheng med bestemmelsen om annet arbeid, følger det av tariffavtalen at en spiller uten samtykke ikke kan delta i fotballkamper, innendørs eller utendørs, hvor klubben ikke deltar med mindre kampen er arrangert av NFF.⁵⁷ Dette må trolig også falle innunder standardkontraktens anvendelsesområde.

For spillere som er underlagt tariffavtalen trengs det således samtykke for å delta på innendørsturneringer. En aktuell problemstilling er hvorvidt en spiller trenger tillatelse for å spille innendørs fotballturnering med en gjeng kamerater, og videre om han trenger samme tillatelse dersom han deltar i NFFs innendørs fotballturnering med samme kameratgjeng.

NFFs satsning på innendørsfotball startet i 2007.⁵⁸ Ettersom tariffavtalen ble vedtatt i 2006, vil den derfor ikke inneholde reguleringer rundt spørsmålet. Det må imidlertid antas at formålet med bestemmelsen i tariffavtalen ikke er ment å diskriminere enkelte innendørs fotballturneringer i forhold til de som er organisert av NFF.

2.1.7 HMS

En aktuell problemstilling innenfor norsk fotball er klubbenes tilnærming til helse-, miljø- og sikkerhetsreguleringer. Det skal her gis en vurdering av spillernes behov for innflytelse på et område som er av stor betydning for deres helse og sikkerhet. Utgangspunktet for vurderingen vil være tariffavtalens bestemmelse om HMS.

«De lokale parter skal drøfte saker som har betydning for de ansattes helse, miljø og sikkerhet, herunder banedekke og arbeidsutstyr. Arbeidsutstyret skal tilpasses den enkeltes fysiske forutsetninger, jfr. Aml § 4.4»⁵⁹

⁵⁷ Tariffavtalen § 14

⁵⁸ <http://www.fotball.no/t2.aspx?p=76017&cat=51834>

⁵⁹ Tariffavtalen § 10

Endring av banedekke og arbeidsutstyr skal som hovedregel diskuteres med spillerne før en beslutning tas på området. Klubbene er forpliktet til å ta deres synspunkter med i en helhetsvurdering. Typisk vil det kunne være endringer fra naturgress til kunstgress eller bytte av utstysleverandør. Klubbene må gjennom HMS-reguleringer konstant holde seg oppdatert på hvilken risiko en omlegging av banedekke vil medføre for spillerne. For å gjøre dette, må det utarbeides planer og iverksettes tiltak for å redusere den eventuelle risikoen.

NISO har over en rekke år foretatt kvantitative statistiske undersøkelser blant profesjonelle fotballspillere når det kommer til endring av banedekke. Kunstgress har bedre holdbarhet og mindre slitasje enn naturgress, og vil ut fra et økonomisk perspektiv være heldig for klubbene. Derfor er det flere og flere klubber som nå bytter underlag. Endring av banedekke vil for en fotballspiller være en vesentlig endring i virksomheten. I utgangspunktet skal derfor spilleren rådføres før en slik beslutning tas. I en undersøkelse fra 2005 fant NISO ut at kun 50 % av de profesjonelle spillerne ble tatt med på råd da klubbene skulle avgjøre hvilket underlag som skulle benyttes.

Et moment i den pågående kunstgress-debatten er om banedekket fører til flere skader. I en NISO-undersøkelse fra 2007 mente 41 % av spillerne at de har pådratt seg skader som mest sannsynlig har kommet i forbindelse med spill på kunstgress. Videre svarte 24 % av spillerne at de har pådratt seg skader i forbindelse med hyppig skifte av underlag. I en hverdag der klubbene trener på kunstgress og spiller kamper på naturgress, kan dette være uheldig. Hvorvidt kunstgress medfører flere skader er i all hovedsak en medisinsk vurdering. Friksjonen i kunstgresset vil naturlig være høyere enn i naturgress, noe som kan gi belastningsskader i knær, ankler, hofter og rygg.

Torbjørn Soligard, stipendiat ved Norges idrettshøgskole og tilknyttet «Senter for Idrettsforskning» uttaler imidlertid at det ikke finnes noen bevis for at kunstgress fører til

flere skader enn naturgress.⁶⁰ En annen faktor som kan spille inn med hensyn til skader er at spytt, snørr, blod, snus og andre liknende, potensielle smittekilder vil bli liggende på banen da kunstgress ikke vil bryte ned stoffene. Folkehelseinstituttet har imidlertid uttalt at kunstgress ikke øker risikoen for infeksjon i sår eller overføring av virus.⁶¹

Til tross for at det medisinsk ikke finnes bevis for at kunstgress medfører flere skader viser en undersøkelse fra NISO at 84 % av fotballspillerne foretrekker naturgress, og at 67,8 % av spillerne vil vurdere klubbskifte fordi de ønsker å spille i en klubb med naturgress.⁶² Tallene er et bevis på hvor viktig HMS-spørsmål er for spillerne, og at det ikke er holdbart dersom de ikke tas med på råd i forkant av en avgjørelse.

Ved siden av banedekke vil det for en fotballspiller være vesentlig hvordan arbeidsutstyr spilleren plikter å benytte. Etter standardkontrakten plikter spilleren å benytte seg av det utstyr og den bekledning som klubben stiller til disposisjon for trening, kamp og representasjon. Klubbene har alle rettigheter til å inngå sponsoravtaler, og en spiller kan ikke inngå egne sponsoravtaler.⁶³ Bestemmelsen kan synes å stride mot tariffavtalen da denne fastslår at klubbene skal tilpasse arbeidsutstyret etter den enkeltes fysiske forutsetninger, jfr. Aml § 4.4.⁶⁴

Spesielt sko vil være arbeidsutstyr som i konkrete tilfeller må tilpasses den enkeltes fysiske forutsetning. Skoprodusenter har kun mulighet til å lage skotyper til et begrenset antall føtter, mens spillernes føtter er forskjellige. Feil sko kan medføre skader på føtter og ledd. I 2005 ble Start-spiller Bård Borgersen presset til å benytte Umbro fotballsko til tross for at

⁶⁰ <http://tb.no/apps/pbcs.dll/article?AID=/20070208/SPORT/102080313/1297/NYHETER>

⁶¹ http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=233&trg=MainLeft_5669&MainLeft_5669=5544:49335::0:5667:1:::0:0

⁶² Statistikk fra <http://www.niso.no>

⁶³ Standardkontrakten pkt 12

⁶⁴ Tariffavtalen § 10

klubbens lege fastslo at det kunne være helseskadelig.⁶⁵

Da det på området er motstrid mellom standardkontrakten og alminnelig lov, vil lovens preseptoriske regel gå foran. Dersom en spiller i en konkret sak har et spesielt behov for å benytte seg av annet utstyr enn klubbens sponsorer, må arbeidsutstyret tilpasses spilleren, og han må gis adgang til å gå utover standardkontraktens bestemmelse.

Arbeidstilsynet har erfart at arbeidstakere som er midlertidig ansatt, gjennomgående blir dårlig ivaretatt i HMS-sammenheng. Videre viser Arbeidstilsynet til at det er dokumentert at midlertidig ansatte i mindre grad enn fast ansatte føler seg fri til å påpeke mangler i arbeidsmiljøet.⁶⁶ Denne oppfatning deles dessuten i avhandlingen «HMS i profesjonell fotball»⁶⁷ der det dessuten påstås at de fleste klubber forfatteren var i kontakt med, ikke engang hadde hørt om HMS.⁶⁸ Et grunnlag for at klubbene ikke har hørt om HMS kan være at standardkontrakten ikke har noen bestemmelser på området.

Dersom klubbene skal kunne gjennomføre tiltak på HMS-området, må spillerne ha en innflytelse. De må selv fortelle om ubehag ved bruk av feil sko, feil underlag, feil trening eller liknende. Spørsmålet er således om klubbene burde pålegges et arbeidsmiljøutvalg slik at HMS-innspill plasseres i et system og spillerne reelt sett får mer innflytelse på området. Alle bedrifter med 20 til 50 ansatte skal ha et arbeidsmiljøutvalg dersom dette er ønskelig av de ansatte eller lederne. Spillerne kan således kreve at klubben oppretter et arbeidsmiljøutvalg.

3 Kontraktsrettslige rettigheter

I forbindelse med de kontraktsrettslige pliktene har vi allerede sett på en del rettigheter i

⁶⁵ <http://fotball.bt.no/incoming/article1950.ece>

⁶⁶ Ot prp 49

⁶⁷ http://niso.no/files/NY_SIDE/Dokumenter/HMS-eksamen_2005.doc

⁶⁸ <http://niso.no/index.php?mod=one&id=14641>

forbindelse med vern mot klubbens styringsrett; herunder retten til fritid, retten til saklige beslutninger og retten til medbestemmelse. Den videre fremstillingen vil fokusere på de kontraktsrettslige rettigheter spilleren har krav på som motytelse for de plikter spilleren gjennomfører for klubben. Den viktigste rettigheten for spilleren vil være retten til lønn og annen økonomisk kompensasjon. Videre vil profesjonelle fotballspillere som andre arbeidstakere, ha rett til ferie og sykepenger. Praktisk viktig er bestemmelsene om legehjelp og medisinsk behandling, samt forholdet til spillerens rett til forsikring. Den videre fremstillingen vil gi en oversikt over de rettigheter spilleren har etter arbeidsavtalen.

3.1 Lønn, bonus og andre økonomiske ytelser

Spillerens viktigste rettighet er økonomisk kompensasjon for den arbeidsinnsatsen spilleren nedlegger for klubben. Arbeidsgiveren er forpliktet til å betale den lønn, bonus og andre økonomiske ytelser som er avtalesfestet i standardkontrakten.⁶⁹ Standardkontrakten regulerer tre tilfeller av «lønn». Fast månedslønn, bonusavtaler og andre godtgjørelser.⁷⁰ I tillegg står partene fritt til å avtale annen godtgjørelse.

For spilleren vil den viktigste lønnskilden være den faste månedslønnen. Utbetalingen skal skje i den kalendermåned som lønnen opptjenes, og skal med mindre annet er avtalt være tilgjengelig for spilleren en bestemt dato hver måned.⁷¹ Som et tillegg til den faste månedslønnen, kan partene inngå egne bonusavtaler ut fra klubbens eller spillerens prestasjoner.⁷² Partene har full avtalefrihet på området, men standardkontrakten stiller krav om skriftlighet. Med mindre annet er avtalt skal bonusen utbetales samtidig med den faste lønnen, i den påfølgende måneden etter at bonusbetingelsene er oppfylt.⁷³

⁶⁹ Standardkontrakten vedlegg 2, pkt 3.

⁷⁰ Standardkontrakten pkt 5

⁷¹ Standardkontrakten 5, litra a

⁷² Standardkontrakten vedlegg 2, pkt 3

⁷³ Standardkontrakten 5, litra b jfr vedlegg 2, pkt 3

Fast månedslønn og bonuser vil etter juridisk teori anses som arbeidsvederlag⁷⁴. Annerledes stiller det seg for standardkontraktens tredje lønnskilde; andre godtgjørelser.

Reisegodtgjørelse, diett penger og andre økonomiske ytelser må anses som vederlagsdekning, og befinner etter juridisk teori utenfor det alminnelige lønnsbegrepet.⁷⁵

De andre godtgjørelsene betales i henhold til klubbens bestemmelser, og det er opp til klubben hvilke økonomiske ytelser som dekkes.

Ved siden av fast lønn, bonusavtaler og andre økonomiske ytelser står partene fritt til å avtale annen godtgjørelse.⁷⁶ Standardkontrakten setter ingen begrensninger for hva som kan avtales.

Ettersom arbeidsavtalen ikke inneholder bestemmelser om lønnens størrelse, vil det være opp til klubb og spiller hva som avtales. Den allmenne oppfatning er at fotballspillere generelt tjener godt. I 2006 viste tall fra klubbenes egne innrapporterte budsjetter at den faste årslønnen lå på rundt 900 000.⁷⁷ Dette medfører at profesjonelle fotballspillere er blant de best lønnede yrkesgruppene i Norge.⁷⁸

Uten kontraktsrettslige reguleringer kan det bli store avvik mellom spillernes lønninger. Satt på spissen kan man si at de profilerte spillerne som går til kontraktsforhandlinger med agenter får høy lønn, mens unge spillerne som ikke er representert av agenter, fort kan bli overkjørt i en kontraktsforhandling. I praksis finnes det eksempler der unge spillere har endt opp med en lønn de knapt kan leve av. Det finnes ingen lovfestet minstelønn i Norge⁷⁹, og da det er avtalefrihet på området kan partene fritt velge hvor mye eller lite spilleren skal betales. For eksempel ble Odd-spiss Fredrik Gulsvik, i en tidligere kontrakt, betalt under

⁷⁴ Ferieloven § 10

⁷⁵ Ferieloven § 10

⁷⁶ Standardkontrakten vedlegg 2, pkt 3

⁷⁷ Uttalelser fra daglig leder i Norsk Toppfotball, Boye Skistad.

⁷⁸ NISO-leder Silje Vaadal hevder at disse tallene ikke stemmer, og at gjennomsnittslønnen for fotballspillere ligger på rundt 600 000 i året.

⁷⁹ <http://www.frifagbevegelse.no/loaktuelt/temasaker/article3454043.ece>

180 000 kr pr. år.⁸⁰ I forhold til utenlandske spillere stiller det seg litt annerledes. Et krav for arbeidstillatelse er at spilleren skal tjene «minst lønnstrinn 1 i statens lønnsregulering, noe som tilsvarer 182.400 kroner i året»⁸¹. Utover dette er det opp til klubben og spilleren å komme til enighet om lønn.

Til tross for den potensielle skjevheten i spillernes lønninger, er det generelt høye gjennomsnittlige lønnsutgifter for klubbene. De seneste årene har høye lønninger økt uproporsjonalt i forhold til inntektene, og eliteseriekлубbenes budsjetter for 2008 viste at klubbene til sammen gikk med 151,8 millioner i underskudd.⁸² Så langt i 2009 har dessuten publikumstallene sunket drastisk, noe som kan resultere at tallene blir enda rødere i år.⁸³ Som et resultat av dette, er det flere klubber som ser seg nødt til å kutte lønn og fristille spillere. Lønn er således meget relevant i forhold til standardkontraktens opphørsgrunnlag, noe som skal vurderes senere i oppgaven.

3.2 Ferie

Fotballspillere har i likhet med andre arbeidstakere rett til ferie. Ferien avholdes og betales i henhold til ferieloven⁸⁴, men er unntatt fra ferielovens § 7 om plassering av hovedferien. Spilleren har således ingen krav på at hovedferien på 18 dager plasseres mellom 1. juni og 30. september. Spillerens kontraktsrettslige stilling er imidlertid ikke i motstrid med ferieloven, da § 7 (3) fastslår at ferietiden kan fravikes loven ved tariffavtale eller annen avtale.

Ferien fastsettes av klubben etter drøfting med spiller. Hovedregelen er at spilleren har rett til 25 dager ferie i hvert ferieår⁸⁵ og at han har rett til feriepengene av 10,2 % av

⁸⁰ <http://arkiv.nettavisen.no/Nyhet/256696/-+Odd+utnytter+spisstalent.html>

⁸¹ UDI rundskriv

⁸² <http://www.nettavisen.no/sport/fotball/article2597212.ece>

⁸³ <http://www.siste.no/fotball/eliteserien/article4264349.ece>

⁸⁴ Standardkontrakten pkt 6

⁸⁵ Ferieloven § 5 (1)

feriepengegrunnlaget.⁸⁶ Feriepengegrunnlaget beregnes på grunnlag av arbeidsvederlaget, altså lønn og bonus. Som arbeidsvederlag regnes ikke utgiftsdekning, altså de andre økonomiske ytelsene.⁸⁷

Dersom tariffavtalen er gjort gjeldene fastsettes feriefritid og feriepenger i henhold til denne.⁸⁸

Etter tariffavtalen skal feriens plassering skal drøftes mellom de lokale parter og underrettes spilleren tidligst mulig før ferien, og senest 2 måneder før avvikling, med mindre urimelig. Ferietiden vil bestå av ordinær ferie på 25 virkedager og avtalefestet ferie på 5 virkedager. Spilleren kan kreve at den avtalefestede ferien gis samlet, og ferien kan helt eller delvis overføres til neste ferieår. Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven. Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget.

3.3 Sykdom, legehjelp, medisinsk behandling

En praktisk viktig rettighet for spilleren er hans rett til gratis legehjelp og medisinsk behandling, samt sykepenger ved sykdom.⁸⁹

I likhet med andre arbeidstakere har spilleren rett til sykepenger under sykdom. Folketrygdloven stiller vilkår om at spilleren skal ha vært ansatt i klubben i minst 4 uker. Sykepengene ytes fra den dag spilleren ga klubben beskjed om arbeidsuførheten og ytes de dager det skulle vært utbetalt lønn. Retten faller bort dersom arbeidsforholdet opphører eller midlertidig avbrytes i mer enn 14 dager.⁹⁰

⁸⁶ Ferieloven § 10 (2)

⁸⁷ Ferieloven § 10 (1)

⁸⁸ Standardkontrakten pkt 6

⁸⁹ Standardkontrakten pkt 9

⁹⁰ Folketrygdloven § 8-18

Praktisk enda viktigere er standardkontraktens bestemmelse om gratis legehjelp og medisinsk behandling.

«Klubben yter gratis legehjelp eller annen nødvendig og hensiktsmessig behandling ved skader pådratt under deltakelse i aktiviteter som følger av arbeidskontrakten.»⁹¹

Etter ordlyden i standardkontrakten er det kun skader pådratt mens spilleren sto i klubbens disposisjon som arbeidstaker som er dekket. Praktisk viktigst vil dette være mens spilleren er på trening eller spiller kamp. For klubbene vil det gjelde et ulovfestet likhetskrav ved vurderingen av hvorvidt spilleren skal ha rett til medisinsk behandling. Dette er dessuten slått fast i tariffavtalen.⁹²

Dersom klubben betaler utgifter ved undersøkelsen eller behandlingen, plikter spilleren å la seg behandle av den anviste lege, fysioterapeut eller kiropraktor. Det må antas at liknende former for medisinsk, eller mental behandling vil være dekket av bestemmelsen. Dersom spilleren har ønske om å få sin skadesituasjon vurdert av ekstern lege, fysioterapeut eller kiropraktor for egen regning, har han rett til dette, men klubben skal da informeres. Ved en eventuell intern behandling har klubben rett til den refusjon som ytes av offentlig trygdeordning, eller ytelser som utbetales etter de forsikringsordninger som er avtalt med spilleren.⁹³

Ved lovlig forfall, som sykdom eller medisinsk behandling, plikter spilleren å melde forfall til ansvarlig person i klubben. Forfallet skal meldes så snart spilleren blir klar over at han ikke kan møte. Denne bestemmelsen gjelder også for alle andre tilfeller der spilleren ikke

⁹¹ Standardkontrakten pkt 9

⁹² Tariffavtalen § 9

⁹³ Se 3.4

kan oppfylle sine forpliktelser etter standardkontrakten.⁹⁴

3.4 Forsikring

I nær tilknytning til skader og sykdom er spillerens rett til forsikring. Ordlyden i standardkontrakten på området er upresis. Den sier at ”klubben tegner lovbestemt yrkesskadeforsikring og reiseforsikring etter behov.”⁹⁵

Det synes klart at klubbene er forpliktet til å tegne lovbestemt forsikring. Bestemmelsen gir klubbene stor makt på området, ettersom forsikringene tegnes etter deres behov.

Bestemmelsen får en viss utfylling fra tariffavtalen som sier at arbeidstakerne skal ha forsikringsordninger som er tilfredsstillende for både klubb og spiller, herunder lovbestemt yrkesskadeforsikring og reiseforsikring i forbindelse med reiser der dette er aktuelt.⁹⁶

Bestemmelsen setter krav til at forsikringen er «tilfredsstillende», og klubbene må gis et visst minimumskrav til de forsikringer som inngås. Dette må trolig gjelde for også de spillerne som ikke er bundet av tariffavtalen.

Yrkesskadeforsikringen vil etter folketrygdloven dekke «personskade ... som skyldes en arbeidsulykke». Videre defineres en arbeidsulykke som «en plutselig eller uventet ytre hending» eller «en hending som medfører en påkjennelse eller belastning som er usedvanlig i forhold til det som er normalt i vedkommende arbeid».⁹⁷ Dersom en spiller skulle bli idrettsinvalid under normale omstendigheter, og som en påregnelig følge av sporten, vil altså den lovbestemte yrkesskadeforsikring være utilstrekkelig for å kunne erkjenne erstatning.

I en fotballkamp i 2006 ble en fotballspiller hardt taklet og påfølgende idrettsinvalid. Da

⁹⁴ Standardkontrakten pkt 10

⁹⁵ Standardkontrakten pkt 7

⁹⁶ Tariffavtalen § 11

⁹⁷ Folketrygdloven § 13-3

uttalte lagmannsretten at vilkårene for «arbeidsulykke» er strenge. Domstolen åpnet imidlertid for at «særlig stygge og ureglementerte taklinger (...) kan være så upåregnelige for den skadede spilleren at de oppfyller kravet til arbeidsulykke etter folketrygdloven». I den aktuelle saken, der spilleren ble taklet hardt bakfra, fastslo domstolen at vilkårene for arbeidsulykke ikke var oppfylt, og at spilleren ikke hadde krav på erstatning.⁹⁸ Dommen ble senere anket til Høyesterett der erstatning ble tilkjent. Høyesterett uttalte da at «den hendelsen Jonsson ble utsatt for, atskiller seg markert fra spillets ordinære gang, og at den hadde et betydelig skadepotensiale. Skaden må da ansees som en arbeidsulykke etter folketrygdloven.» Domstolen uttalte imidlertid også at risikoen for skade er betydelig for profesjonelle fotballspillere. En vesentlig del av denne risiko faller utenfor yrkesskadedekningen, da skadene er et resultat av ordinær utførelse av arbeid.⁹⁹ I praksis vil det således være mange skader som kan føre til idrettsinvaliditet, men allikevel ikke gir krav på erstatning. Det kan derfor spørres hvorvidt den lovbestemte yrkesskadedeforsikringen tilstrekkelig dekker spillerens behov.

Som et tilskudd til lovregulert yrkesskadedeforsikring har NISO og Norsk Toppfotball inngått en støtteordning for spillere som skulle få varig tap av ervervsevne som fotballspiller. Vurderingen av hvorvidt spilleren har krav på erstatning, vil her synes mildere enn gjennom domsapparatet. Dette begrunnes i støtteordningens formål og begrunnelse. Støtteordningen er frivillig for alle, men gjelder kun for de som betaler inn en viss sum fra både spiller og klubb pr. år.¹⁰⁰ Det kan stilles spørsmål hvorvidt klubbene bør forpliktes til å inngå denne eller liknende støtteordning for å ha tilfredsstillende forsikring for spillerne, men dette er pr. dags dato ikke noe krav.

Videre sier standardkontrakten at spillere plikter å betale de lisenser som til enhver tid følger av NFFs forsikringsregler; «alle spillere som skal delta på seniorlag i det ordinære

⁹⁸ Dom i Gulating Lagmannsrett avsagt 31.03.2006, sak nummer 05-059957FØR-GULA/AVD1

⁹⁹ <http://www.nrksport.no/fotball/1.1500537>

¹⁰⁰ <http://www.niso.no/index.php?mod=plink&id=3461>

seriesystemet eller i cup/turnering, og som har betalt individuell lisensforsikring» er forsikret. Forsikringen gjelder for idrettsskader, ulykkesskader, ulykkestilfeller i forbindelse med reise eller opphold.¹⁰¹ Loven har videre detaljerte regler og unntak for når og hvordan forsikring skal utbetales.

4 Opphør

I utgangspunktet er midlertidige arbeidsavtaler etter arbeidsmiljøloven uoppsigelig med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.¹⁰² Ordlyden i standardkontrakten bygger på dette utgangspunktet, og fastslår at spillerens kontraktsrettslige stilling «opphører ved avtaleperiodens utløp uten ytterligere oppsigelse fra klubb eller spiller»¹⁰³ Videre er «arbeidsavtalen ... uoppsigelig i avtaleperioden. Avtalen kan likevel bringes til opphør av en av partene når forhold nevnt i vedlegg 1 foreligger».¹⁰⁴ Det klare utgangspunkt er at spillerens kontraktsrettslige stilling vedvarer for hele avtaleperioden, med mindre opphørsgrunnlag i vedlegg 1 foreligger. Standardkontrakten kan forøvrig ikke være kortere enn ett år, og ikke lenger enn fem år.¹⁰⁵

I forhold til spillerens opphør ved avtaleperiodens utløp skjedde det i 1995 en vesentlig forandring på området. Frem til da bestemte FIFAs regelverk at en spillerovergang først forelå når spillerens lisens ble overført fra den gamle klubben til den nye. Selv om spillerens kontrakt med den gamle klubben var utløpt, kunne det altså kreves vederlag for en spiller de hadde hatt under kontrakt. Dermed kunne en spiller bli låst i en klubb til tross for at kontrakten var utløpt. Dette sto i kontrast til avtalerettens prinsipper om at så fort en kontrakt er utløpt, så er man fri fra sine kontraktsmessige forpliktelser. I 1995 slo EF-domstolen fast i «Bosman-dommen», at en spiller kan forlate en klubb vederlagsfritt til

¹⁰¹ NFFs forsikringsreglement

¹⁰² Aml § 14-9 (5)

¹⁰³ Standardkontrakten pkt 11, litra a

¹⁰⁴ Standardkontrakten pkt 11, litra b

¹⁰⁵ NFFs overgangsreglement § 3

fordel for en annen klubb dersom spillers kontrakt er utløpt.¹⁰⁶

Utgangspunktet etter Bosman dommen er nå allment akseptert og etter tariffavtalen har spilleren «rett til fri overgang til annen klubb etter utløpet av kontrakten – under forutsetning av at arbeidstakerne har oppfylt sine forpliktelser overfor klubben, eksempelvis husleie, bil og bilutgifter, telefon, lagsutstyr, skyldig medlemskontingent. I kontraktsperioden kan spilleren starte forhandlinger om – og inngå avtale med ny klubb de siste 6 måneder før utløpet av kontrakten.»¹⁰⁷

At tariffavtalen er i henhold til Bosman-dommen gjør at den står i motstrid til NFFs regler om kompensasjon og utdanning. Etter NFFs overgangsreglement skal klubben spilleren hentes fra betales en utdanningskompensasjon dersom spilleren hentes før han har fylt 23 år.¹⁰⁸ NISO hevder imidlertid at NFFs reglement står i strid med alminnelig lovgivning og anla i 2004 sak for arbeidsretten. Domstolen uttalte da at «overenskomsten mellom NHO og LO/NISO § 4 er slik å forstå at spillerne etter kontraktsperioden har rett til fri overgang til annen klubb etter reglene i overenskomsten, uavhengig av bestemmelser om kompensasjon for trening og utdanning vedtatt av ...(NFF).» Resultatet var uventet og vil i praksis medføre at en klubb som er medlem av NHO ikke kan kreve utdanningskompensasjon hvis en annen klubb i Norge henter deres spiller. På den andre siden vil klubber som ikke er medlem av NHO kunne kreve utdanningskompensasjon.

I praksis vil motstriden imidlertid ikke by på vesentlige problemer. Reglene om utdanningskompensasjon er deklatoriske, noe som har ført til at regelverket til nå ikke har stoppet noen overganger fordi NHO-klubbene imellom har avtalt andre beløp og

¹⁰⁶ Saken omhandlet en belgisk fotballspiller som avsto et kontraktsforslag fra sin klubb. Klubben satte da en pris på spilleren for at han skulle kunne forlate klubben. Ingen klubber viste seg å være interessert. Med grunnlag i det daværende reglementet kunne da klubben utestenge spilleren i ett år, noe de gjorde. Bosman anla da erstatningssak mot klubben.

¹⁰⁷ Tariffavtalen § 4

¹⁰⁸ NFFs overgangsreglement § 19

betalingsordninger for å kompensere for tariffavtalens mangler.¹⁰⁹

Den videre fremstillingen vil gi en oversikt over opphørshjemlene utover utløp av kontrakt. Ved et eventuelt opphør vil vurderingen hovedsaklig bero på hvorvidt oppsigelsen var saklig. Etter arbeidsretten er det ikke utenkelig at partene kan benytte seg av opphørsgrunnlag som ikke er regulert i standardkontrakten, så lenge opphøret er saklig begrunnet.¹¹⁰ Hva som er saklig, må vurderes etter en konkret helhetsvurdering av subjektive rimelighetsmomenter. I en oppsigelsessak vil spilleren ha rett til å stå i stillingen frem til tvisten er endelig løst.¹¹¹

Noen av standardkontraktens opphørshjemler har sitt grunnlag både i standardkontraktens vedlegg 1 og i NFFs overgangsreglement.¹¹² Oppgaveteknisk vil disse grunnlagene vurderes samlet.

4.1 Klubbens rett til å si opp en spiller

Klubben kan si opp en spiller med en måneds varsel dersom forhold på klubbens eller spillerens side rettfærdiggjør en oppsigelse. Ettersom spilleren kun er midlertidig ansatt må det imidlertid antas at det skal en del til for å si opp spilleren. I konkrete saker må klubbens behov vurderes i forhold til spillerens behov. Hovedmomentet i vurderingen er imidlertid om oppsigelsen er foretatt på et saklig grunnlag. Det må antas at klubbens vilje til å si opp en spiller vil være redusert av at klubbene gjennom oppsigelse mister den økonomiske kompensasjon klubben vil ha krav på etter reglene om overgang.

¹⁰⁹ Idrætsjuristen (2004)

¹¹⁰ TOSLO 2001 s. 12253

¹¹¹ Aml § 15-11

¹¹² Standardkontrakten vedlegg 1 d

4.1.1 Klubbens økonomi svikter i forhold til realistisk oppsatt budsjett

Utgangspunktet i vurderingen vil være om klubbene har satt opp et realistisk budsjett. Praksis de siste årene har vist at mange klubber har satt opp i overkant optimistiske budsjetter der planlagte spillersalg, høye publikumstall og europa-cup deltakelse er oppført som store inntektsposter i budsjettet. Praksis viser imidlertid at antall overganger og norske lag i europa-cupene har vært få de seneste årene, samtidig viser publikumstallene er klar nedgang.¹¹³

De seneste års tall med underskudd i de fleste klubber taler for at mange av klubbenes budsjett burde anses urealistiske. Det må i alle fall kunne anses urealistisk dersom en klubb budsjetterer med europa-cupspill dersom de aldri tidligere har vært kvalifisert, eller om de har budsjettert med spillerslag dersom de reelt sett ikke har noen potensielle salgsubjekter. Vurderingen hvorvidt budsjettene er realistiske er imidlertid meget vanskelig og må vurderes konkret. Det er klubbens ansvar å ha oversikt over økonomien, og klubbene kan ikke påta seg større forpliktelser enn de kan overholde. Vesentlige momenter i vurderingen vil derfor være hvor mye klubben gikk i underskudd med, og hvorfor klubben gikk med underskuddet.

Videre vil et vesentlig moment ved oppsigelsen være hvor betydelig oppsigelsen er for den konkrete spiller. Dersom oppsigelsen har stor betydning for spilleren må det antas at det skal mer til for at oppsigelsen er rimelig. Ved en oppsigelse må de fleste spillere gå ned i sportslig nivå og lønn. I noen tilfeller vil imidlertid spilleren holde seg på tilsvarende nivå og oppsigelsen vil kanskje ikke være like inngående. Hvorvidt familien til spilleren settes i en uheldig situasjon må tillegges betydning. Det må dessuten tas hensyn til når oppsigelsen skjer. Dersom oppsigelsen skjer utenfor overgangsvinduet¹¹⁴ og spilleren ikke har mulighet til å finne seg ny klubb, skal det mer til for at oppsigelsen er saklig enn dersom han har

¹¹³ <http://www.siste.no/fotball/eliteserien/article4264349.ece>

¹¹⁴ Vinter: 08.01 til 31.03, Sommer 01.08 til 31.08

denne muligheten.

Ettersom klubbene de seneste årene har gått i underskudd har det kommet en del saker vedrørende forsøk på å kutte lønnsutgifter; både gjennom å fjerne treningstilbudet i et forsøk på å «presse ut» spilleren, eller å urettmessig fristille spillere. Felles for sakene er at klausulen om vesentlig svekket økonomi benyttes av klubbene, til tross for at det kan være andre bakenforliggende hensyn som er det reelle grunnlaget for oppsigelsen. Det må antas at begrunnelsen for at klausulen påberopes, er at spillerne har oppfylt sine kontraktsrettslige forpliktelser og klubbene har ingen annen hjemmel for opphør. NISO leder Silje Vaadal har tidligere uttalt at «bruk av klausulen om vesentlig svekket økonomi for å «rydde opp» blant arbeidstakerne (...) er ikke akseptabelt.»¹¹⁵

I noen tilfeller har NISO blitt kontaktet da spillere urimelig har blir satt ut av trening eller treningsleir.¹¹⁶ Etter arbeidsrettslige prinsipper er det ikke bare en plikt å arbeide, men også en rett.¹¹⁷ NISO har i disse sakene, på et generelt grunnlag, uttalt at de er kritiske til at klubbene forsøker å presse ut spillere gjennom degradering. I 2008 ble Lillestrøm SK spillerne Pål Strand og Dan Anton Johansen degradert fra A-stallen til klubbens andrelag. NISO leder Silje Vaadal uttalte da at på generelt basis mener hun at en klubb ikke kan degradere spillere fra A-laget ut i fra det som passer klubben best: ”Vi ser at enkelte klubber prøver å presse spillere ved å degradere dem. Det er uakseptabelt, skal man endre kontrakten skal spilleren være enig. Det hjelper ikke at klubben betaler lønna, og slikt sett oppfyller sine betingelser. Det må være et faglig tilbud, som ligger til grunn for avtalen. For de fleste spillere er dette treningstilbudet. Å plutselig å få tilbud om en annen hverdag er ikke holdbart.”¹¹⁸

¹¹⁵ <http://www.niso.no/index.php?mod=one&id=8660&PHPSESSID=90847b070a37dc5eefec397ee84bb166>

¹¹⁶ Tariffavtalen § 8

¹¹⁷ Jakhelln (2006) s. 324

¹¹⁸ <http://www.dagbladet.no/sport/2008/02/05/525987.html>

I sakene vil det være en vurdering hvorvidt klubben prøver å «presse ut» spillerne gjennom å fjerne treningstilbudet, eller om spilleren faktisk holder et sportslig nivå som gjør at lagets treningsnivå senkes og det ut fra et sportslig perspektiv er hensiktsmessig å degradere de. Vurderingen er vanskelig og må vurderes konkret. Et vesentlig moment i vurderingen vil være klubbens formål. Dersom spilleren regelmessig benyttes i offisielle kamper må dette tale for at klubben har et økonomisk formål ved degraderingen. Dersom spilleren ikke benyttes, vil situasjonen synes annerledes og degraderingen kan være rettmessig ut fra et sportslig synspunkt.

Videre har NISO blitt kontaktet i saker der klubbene reduserer spillernes lønninger. De fleste tilfeller fra praksis har til nå skjedd på nivå 2 og 3 i Norge. Den økonomiske situasjonen i øverste divisjon er imidlertid slik at denne form for utpressing også kan være aktuelt her. Så langt i 2009 har Start, Bodø/Glimt, Strømsgodset og Lyn vurdert lønnsreduksjon. I tillegg har spillerne i Odd Grenland takket nei til lønnskutt. På nivå 2 har i alt 5 klubber sett seg nødt til redusere spillernes lønninger. For at et lønnskutt skal være rettmessig må det stilles krav om at klubben faktisk er på vei mot konkurs og at lønnskutt er et helt nødvendig tiltak, og ikke en form for utpressing. En lønnsreduksjon skal være et av klubbens siste tiltak for å redusere kostnadene. Det må stilles vesentlige krav til klubbens informasjons- og drøftelsesplikt og spilleren må samtykke for at lønnsreduksjonen kan utføres. Dersom det er aksept for å redusere lønnen i en klubb, så anbefaler NISO at en slik lønnsreduksjon kun er midlertidig. En avtale bør også inneholde elementer av ”tilbakebetaling”, i tilfelle det økonomiske resultatet skulle bli bedre enn antatt.¹¹⁹ Dersom en spiller ikke aksepterer lønnskuttet, har praksis vist at klubber har fristilt spilleren. Dette kan synes uheldig juridisk sett. En kontrakt kan kun sies opp dersom partene er enig. Dersom spilleren ønsker at betingelsene i kontrakten skal vedvare må i utgangspunktet klubben overholde dette. Unntak kan selvfølgelig være dersom spillerens oppsigelse er helt avhengig for klubbens eksistens og klubbens økonomiske svikt skyldes forhold utenfor deres kontroll. En fristilling kan normalt ikke skje dersom klubben har

¹¹⁹ <http://www.niso.no/index.php?mod=one&id=16996&PHPSESSID=90847b070a37dc5eefec397ee84bb166>

budsjettert urealistisk. I praksis har det imidlertid vist seg at spillerne er lojale ovenfor klubben de spiller for, og i mange tilfeller godtar å reforhandle kontrakten selv om dette medfører at de går ned i lønn. Dersom spillerne i en klubb nekter å redusere sine lønninger kan dette føre til at klubben mister klubblicensen sin, eller i verste fall går konkurs.

4.1.2 Spilleren ikke opprettholder det sportslige nivået som arbeidsavtalen forutsetter

Da standardkontakten har form som midlertidig arbeidsavtale på maksimum fem år¹²⁰, må det kunne stilles strenge krav til oppsigelse som følge av at spilleren ikke opprettholder det sportslige nivået.¹²¹

Rent sportslig vil en profesjonell fotballspiller som oppfyller sine forpliktelser i forhold til trening og egentrening¹²² vanskelig kunne senke sitt sportslige nivå til et nivå som kan medføre oppsigelse på grunn av sportslige forhold. Klubbene er profesjonelle aktører som må stå med den risiko at en spiller kan senke sitt nivå som følge av miljøforandring, alder eller liknende, og bør vurdere en slik potensiell sportslig svikt da de bestemmer hvor lenge kontrakten skal gjelde. Reelle hensyn tilsier at det urimelig at spillerne skal stå med denne risiko.

Praktisk må derfor bestemmelsen synes å gjelde på et annet område. En aktuell problemstilling kan være dersom en spiller blir skadet og han etter skaden ikke kommer opp på det nivå som arbeidsavtalen forutsetter. Etter ordlyden kan en spiller sies opp på dette grunnlaget. Da skader er forhold utenfor spillerens kontroll og noe en spiller påføres som en følge av klubbens styringsrett vil det imidlertid være sterkt urimelig å si opp en spiller på dette grunnlag. I praksis er det på området mer vanlig med terminering av kontrakten etter at partene er enige om opphør. I mars 2009 ble den brasilianske spissen

¹²⁰ NFFs overgangsreglement § 3

¹²¹ Standardkontrakten vedlegg 1, litra A, nr. 2

¹²² Dersom spilleren ikke oppfyller sine forpliktelser kan kontrakten sies opp etter mislighold av plikter. Se 4.1.3, 4.4.1 eller 4.4.3

Dede Anderson og Aalesund enig om å terminere hans kontrakt med grunnlag i at han ikke lenger har noe å tilføre laget. Trener Kjetil Rekdal uttalte i forbindelse med termineringen at spilleren er «langt unna det fysiske nivået som kreves for i det hele tatt å kunne trene regelmessig med en eliteklubb. Skadd i seks av åtte uker han har vært her. Usannsynlig at han spiller eliteseriefotball i år.»¹²³

Da det skal mye til for at både rene sportslig forhold og en spillers skadesituasjon, vil medføre opphør med grunnlag i at det sportslige nivå, vil det synes få praktiske tilfeller der hjemmelen kommer til anvendelse.

4.1.3 Spilleren ikke oppfyller sine forpliktelser i arbeidsforholdet selv etter at misligholdet er påtalt skriftlig

Klubben kan med en måneds varsel si opp en spiller dersom han misligholder sine forpliktelser i arbeidsforholdet.¹²⁴ Oppsigelsesgrunnlaget vil være et forhold på spillers side og trenger ikke være like strengt som ved vesentlig mislighold av forpliktelser og det må derfor antas at uaktsomt mislighold kan føre til oppsigelse.

Etter Rt. 2001 s. 1362 må arbeidstakers forhold vurderes i sammenheng med forhold på klubbens side og hva klubbens interesser tilsier. Typiske eksempler på å ikke oppfylle sine forpliktelser er å ikke overholde arbeidstiden, bevisst skape belastninger for arbeidsmiljøet, motsette seg instruksjer fra klubben eller uttale seg negativt om klubben utad. Ved vurderingen må det tas hensyn til om spilleren har begått feilen med vilje, om han har fått en advarsel, sammenheng med liknende tidligere forhold og hvordan oppsigelsen vil ramme arbeidstakeren subjektivt.¹²⁵

Det er videre et krav at misligholdet fortsetter etter at klubben har påtalt spilleren skriftlig.

¹²³ <http://arkiv.nettavisen.no/Nyhet/352581/-+Ded%C3%A9+sparket+i+Aalesund.html>

¹²⁴ Standardkontrakten vedlegg 1, litra A, nr 3

¹²⁵ Jakhelln (2006) s 433-435

Det må antas at gjentatte mislighold av forskjellige forpliktelser kan føre til oppsigelse.

4.2 Klubbens rett til å avskjedige en spiller

Klubbene har hjemmel til å avskjedige en spiller dersom spilleren vesentlig bryter sine kontraktsrettslige forpliktelser. Kravene her er strengere enn for vanlig oppsigelse og det må antas at det skal mye til for å avskjedige en spiller. At kontrakten er kortvarig er her av mindre betydning da misligholdet i seg selv må være av vesentlig. Avskjed skjer med umiddelbar virkning.

4.2.1 Spilleren ved sin opptreden i vesentlig grad setter klubben eller idretten i miskreditt

En spiller kan avskjediges dersom han setter klubben eller idretten i miskreditt.¹²⁶ Det må stilles strenge krav til hans dårlige opptreden da miskreditten må være av vesentlig grad. Det må i vurderingen trekkes en parallell til den alminnelige ytringsfrihet.¹²⁷

En naturlig språklig forståelse av «miskreditt» er å ha dårlig ord på seg.¹²⁸ Det avgjørende vil være om spilleren gir klubben eller idretten et dårlig rykte utad. Spilleren er underlagt en ulovfestet lojalitetsplikt.¹²⁹ I vurderingen vil det være vesentlig hvor grensen mellom lojalitetsplikten og ytringsfriheten skal plasseres i den konkrete sak, og videre om han ved sin opptreden vesentlig har gått utover den. Hvor langt utover grensen spilleren har gått vil i all vesentlighet bero på hvordan det generelle syn i samfunnet ser på saken før, og etter hans opptreden. Hvorvidt en uttalelse er lojal må bero på skjønnsmessig helhetsvurdering på hvert konkret tilfelle. Videre må en fysisk opptreden også kunne medføre oppsigelse.

I forhold til å sette idretten i miskreditt skal det særs mye til. Fotball er en sport der mange

¹²⁶ Standardkontrakten vedlegg 1, litra B, nr 2

¹²⁷ Grunnloven § 100

¹²⁸ <http://www.ordbok.no>

¹²⁹ Rt 1990 s. 607

har meninger om mangt. Å svekke fotballens rykte vil trolig være svært vanskelig for en enkelt spiller.

I forhold til klubbens rykte må grensen settes lavere. En spillers uttalelse eller handling kan her bidra til å svekke klubbens rykte utad. I vurderingen må det tas hensyn til hvor langt over grensen spilleren har gått. Det må antas at spilleren må ha skadet klubben på unødvendig måte. Videre vil aktsom god tro ved tidspunktet for uttalelsen være av betydning, samt om spilleren har prøvd å gjøre det en kan for å sikre seg at informasjonen er riktig. Dersom det foreligger grove uriktigheter og spilleren skjønnte eller burde skjønne dette, vil mye tale for at ytringen anses for å være illojal. Samtidig må det gjelde et prinsipp om at «jo mer alvorlig det forhold spilleren ønsker å uttale seg om er, jo mer berettiget er han til å gjøre det.» Videre må spillerens stilling og motivet bak ytringen tillegges betydning i vurderingen.¹³⁰ Praktiske tilfeller som kan føre til oppsigelse er dersom en spiller gjennom media røper taktikk, laguttak, et potensielt kjøp eller liknende tilfeller, slik at klubben blir skadelidt.

4.2.2 Spilleren benytter seg av dopingmidler og/eller narkotiske stoffer

Dersom spilleren benytter seg av dopingmidler og/eller narkotiske stoffer vil han avskjediges med umiddelbar virkning. Med grunnlag i medisinske tester, der spilleren er forpliktet til å delta, vil spilleren kunne utestenges fra fotballen dersom han har benyttet seg av ulovlige preparater.¹³¹ Hva som regnes som ulovlige preparater er fastslått i den offisielle dopinglisten¹³² og i forskrift om narkotika¹³³.

Dersom spilleren tester positivt for et preparat på en av disse listene vil han umiddelbart utestenges fra fotballen. Det synes derfor rimelig at han også avskjediges slik at klubben

¹³⁰ Jakhelln (2006) s.305 flg

¹³¹ NFFs loven kap 12

¹³² <http://www.antidoping.no/t2.asp?p=61017>

¹³³ Forskrift 1978-06-30 nr. 08

ikke må betale hans lønn mens han er utestengt. Vurderingen hvorvidt spilleren har benyttet seg av doping eller narkotika vil være av medisinsk karakter og vil juridisk sett være uproblematisk. Det har i praksis vært få tilfeller av doping i norsk fotball. Det første tilfelle noensinne var da Ham-Kam spiss Sveinung Fjeldstad ble utestengt og avskjediget i 2004.¹³⁴

4.3 Spillerens rett til å si opp avtalen

Det er ikke bare klubbene som kan bringe kontraktsforholdet til opphør. Dersom klubben ikke overholder spillerens kontraktsrettslige rettigheter vil spilleren kunne si opp avtalen.

4.3.1 Klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned

Spilleren kan si opp avtalen dersom klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen.¹³⁵ En vesentlig problemstilling i vurderingen er hva standardkontrakten mener med «lønnsforpliktelser etter avtalen».

Fast lønn og bonus faller åpenbart innenfor anvendelsesområdet. Etter alminnelig rett, som for eksempel ferieloven § 10, er «lønn» vederlag for utført arbeid. Motsatt vil utgiftsdekning falle utenfor det alminnelige lønnsbegrepet. Reisegodtgjørelse, diettpenger, fri bil og bolig er typisk slik utgiftsdekning. Etter ferieloven faller «utbetalinger som gjelder dekning av utgifter bilhold, kost, losji ol.» utenfor lønnsbegrepet.¹³⁶ På den andre siden taler reelle hensyn for at andre økonomiske ytelser skal anses som lønnsforpliktelse. Fri bil og bolig kan være et substitutt til den faste lønnen og vil være av sentral betydning for spilleren. Misligholdet kan således få store konsekvenser for spilleren. Til tross for sterke reelle hensyn, må forholdet til annen lovgivning medføre at «lønnsforpliktelser» skal forstås som fast lønn og bonuser.

¹³⁴ http://no.wikipedia.org/wiki/Liste_over_dopingsaker

¹³⁵ Standardkontrakten vedlegg 1, litra C, nr. 1

¹³⁶ Ferieloven § 10

Utbetalingsforsinkelse må antas å foreligge dersom spilleren ved forfall får for lite eller ingen lønn, og situasjonen ikke er ordnet opp i senest en måned etter forfall. Forfall skal være en fast dato hver måned med mindre noe annet er avtalt¹³⁷ Dersom klubben er forsinket gjentatte ganger, men ikke over 30 dager, kan det misligholdte samlet gi grunnlag til å si opp kontrakten. I Norge har spillerne generelt vært meget tålmodige når det gjelder for sent utbetalt lønn. Det har vist seg at dersom lederen kan stille noe form for garanti at lønnen vil bli utbetalt i nær fremtid så vil ikke det foreligge noen oppsigelsesgrunn for spilleren etter denne regelen.

I henhold til forsinkelsesrenteloven¹³⁸ kan spilleren kreve forsinkelsesrente fra forfallsdagen og fram til oppfyllelse. Renten er for tiden 10 % per år.¹³⁹ Dette rentekravet vedvarer selv om lønnsforsinkelsen ikke skulle føre til opphør av kontrakten.

4.4 Partenes rett til å si opp avtalen ved vesentlig mislighold

Både klubb og spiller har etter standardkontrakten hjemmel til opphør dersom den motsatte part har misligholdt sine forpliktelser vesentlig. I tillegg vil begge parter ha en åpning for oppsigelse etter kontraktens henvisning til NFFs overgangsreglement som i tillegg til å regulere opphør ved vesentlig mislighold henviser til de alminnelige rettsprinsipper. Med alminnelige rettsprinsipper menes i dette tilfellet heving av kontrakt ved vesentlig mislighold.

4.4.1 Spilleren misligholder sine forpliktelser vesentlig

Klubben kan avskjedige en spiller dersom spilleren vesentlig misligholder sine forpliktelser.¹⁴⁰ Vurderingen ligner på den i 4.1.3 om spilleren har misligholdt sine plikter,

¹³⁷ Standardkontrakten pkt 5

¹³⁸ Lov om renter ved forsinket betaling av 17. desember 1976 nr. 100

¹³⁹ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/tema/Renter/forsinkelsesrente-.html?id=429404>

¹⁴⁰ Standardkontrakten vedlegg 1, litra B, nr. 1

men det stilles krav om at misligholdet er vesentlig. Ordlyden i bestemmelsen er ikke ulik det alminnelige rettsprinsippet om heving av kontrakt ved vesentlig mislighold. I NFFs overgangsreglement henvises det imidlertid direkte til de alminnelige rettsprinsippene. Spørsmålet er hvorvidt bestemmelsene skal benyttes på samme område.

Standardkontraktens kontekst taler for at bestemmelsene i standardkontrakten skal ha et annet anvendelsesområde enn NFFs overgangsreglement. Videre gir mislighold etter standardkontrakten grunnlag for avskjedigelse, motsatt NFFs hjemmel om heving. Heving må etter en naturlig språklig forståelse sidestilles med opphør, noe som medfører at ordinær oppsigelse er tilstrekkelig. Dette antyder at det skal mer til for å benytte seg av standardkontraktens hjemmel. Bestemmelsen vil således synes myntet på tilfeller som er mer alvorlige enn både over mislighold etter 4.1.3 og vesentlig mislighold som fører til oppsigelse. Det er imidlertid liten tvil om at dersom spillerens oppførsel gir grunnlag for avskjed etter denne standardkontrakten, vil han også kunne blitt oppsagt etter det ulovfestede prinsippet.

En avskjedigelse vil i de fleste tilfeller ramme en spiller hardt da han normalt vil få en periode uten inntekt. Spilleren må finne seg en ny klubb og forholdet til overgangsvinduer kan medføre problemer. I en avskjedssak må dette hensynet veies opp mot hensynet til arbeidsgivers virksomhet, dens ansatte og forhold til omverden. Videre må det legges betydelig vekt på hvor mye spilleren er å bebreide. Avgjørelsen skal fattes etter en totalvurdering.

Som hovedregel skal avskjedsgrunnlag være oppført i arbeidsreglementet eller arbeidsavtalen.¹⁴¹ Dette er imidlertid ikke noe absolutt vilkår. Som eksempler på vesentlig mislighold som kan føre til avskjed kan nevnes gjentatte beruselse i tjenesten, nektelse å utføre ordre, slagsmål med annen spiller, tyveri, respektløs opptreden av graverende art,

¹⁴¹ Jakhellen (2006) s. 473

grove brudd på lojalitetsplikten, ikke møte på trening eller kamp eller liknende.¹⁴²

4.4.2 Klubben misligholder vesentlige plikter etter arbeidsavtalen og misligholdet fortsetter etter at spilleren skriftlig har påpekt misligholdet

En spiller kan si opp arbeidsavtalen dersom klubben vesentlig misligholder sine plikter. Som nevnt vil standardkontraktens kontekst tale for at reglene skal benyttes på et annet anvendelsesområde enn NFFs hjemmelsgrunnlag. Alternativt må bestemmelsen ses som en henvisning til det ulovfestede prinsippet. Manglende sammenheng må da være et utslag av uoppmerksomhet fra NFF som utarbeider standardkontrakten. Uansett hjemmelsgrunnlag vil vurderingen trolig føre til samme resultat da et sentralt moment i vurderingen etter begge grunnlag, er hvor sentral den misligholdte forpliktelsen er for spilleren.

I vurderingen om en spiller kan si opp avtalen som følge av «vesentlig mislighold» må det for det første vurderes om misligholdet knytter seg til en forpliktelse som klubben har, deretter må det vurderes om forpliktelsen er misligholdt, og endelig om den er vesentlig misligholdt. Det avgjørende vil være hvor sentral den misligholdte forpliktelsen er i kontrakten og hvilken betydning den har for den konkrete spiller. Det er ikke avgjørende hvor betydelige plikten er generelt. Det stilles videre ingen krav om at misligholdet må ha vedvart over tid før det skriftlig påpekes.

Dersom spilleren skal kunne si opp som en følge av denne bestemmelsen må det vesentlige mislighold fortsette etter at spilleren skriftlig har påpekt forholdet. Det må antas at misligholdet fortsetter dersom klubben ikke har rettet opp forholdet innen en rimelig tid etter den skriftlige advarselen er mottatt. Hva som er rimelig tid avhenger blant annet av den konkrete forpliktelsen, hvor kurant det er å ordne opp i misligholdet og pliktens betydning for spilleren.

¹⁴² Jakhelln (2006) s 474 flg

Dersom det er nær sammenheng mellom ulike typer mislighold kan det bli et spørsmål hvorvidt de til sammen kan utgjøre ett vesentlig mislighold. Rettspraksis har i flere saker om heving ved mislighold slått fast at slik sammenlegging kan føre til heving dersom det er en viss sammenheng mellom tilfellene. Reelle hensyn taler dessuten for at gjentatte mislighold fra klubbens side vil kunne skape vesentlige problemer for spilleren.

4.4.3 Felles om vesentlig misligholdte plikter etter NFFs overgangsreglement

Overgangsreglementet henviser direkte til de alminnelige rettsprinsipper for heving ved vesentlig mislighold.¹⁴³ Prinsippet har sitt utgangspunkt i kjøpsretten og er i stor grad utviklet gjennom rettspraksis.

Vurderingen hvorvidt en plikt er misligholdt vil bero på det objektive avviket fra kontraktsmessig oppfyllelse. Det må videre vurderes hvorvidt kontraktsbruddet etter en helhetsvurdering må betegnes som vesentlig. Det ledende synspunktet er at misligholdet må være av en slik karakter eller et slikt omfang at det gir spilleren «rimelig grunn for ... å si seg løst fra kontrakten».¹⁴⁴ I vurderingen må en rekke momenter vurderes. Et avgjørende moment vil være hevningens betydning for vedkommende spiller eller klubb. I konkrete saker kan heving være av særdeles stor betydning for en av partene. Det må antas at det skal mye til for å heve kontrakten i slike tilfeller.

Da vurderingen vil bero på en konkret helhetsvurdering vil det være vanskelig å si noe generelt om hva som skal til for å heve kontrakten. Det er imidlertid ikke tvil om at tvister vedrørende mislighold av økonomiske forpliktelser vil kunne føre til hevning. Lønn er en meget sentral rettighet for spilleren, og uteblitt betaling av lønnsforpliktelser kan fort føre

¹⁴³ NFFs overgangsreglement § 14-9

¹⁴⁴ Rt 1998 s 1510

til mislighold. Standardkontrakten har en egen hjemmel om spillerens oppsigelsesgrunnlag ved mislighold av økonomiske forpliktelser. Allikevel kan det være konkrete tilfeller som ikke er gir grunnlag for mislighold der, men allikevel kan benyttes i et seriemislighold eller samlet sett føre til mislighold etter NFFs regler. Praktisk vil reise godtgjørelse, diett penger, fri bil, fri bolig, losji, ”sign-on-fee” og andre typer av utgiftsdekning falle utenfor «lønnsforpliktelser» etter standardkontrakten, men allikevel etter en konkret vurdering føre til mislighold av vesentlige plikter. I vurderingen må det tas hensyn til hvor vesentlig misligholdet er for spilleren i den konkrete saken, hvor forsinket utbetalingen er, og forpliktelsens størrelse.

Videre kan tvister rundet trening eller kamp føre til oppsigelse. Dersom en spiller nektes å trene vil hans rett til å utføre arbeid tas bort. Denne retten vil være vesentlig for spilleren, da hans sportslige nivå vil synke dersom treningstilbudet forsvinner. En helhetsvurdering av treningsopplegget eller treningsanlegget vil dessuten kunne føre til mislighold i konkrete tilfeller.

I forhold til kamper vil en som er sportslig kvalifisert ha krav på å spille kamper.¹⁴⁵ Ettersom sportslige kvalifikasjoner beror på subjektive meninger skal det imidlertid mye til før en kontrakt kan heves på dette grunnlag.

Annerledes er det dersom spilleren settes på benken i et forsøk på straffe han. Et typisk eksempel er dersom han settes på benken for å forsøke å presse han til å undertegne ny kontrakt. Utgangspunktet i vurderingen må være hvor mye spilletid spilleren kunne forvente ved kontraktsinngåelse og et eventuelt betydelig avvik fra dette. Videre kan manglende spilletid neppe føre til oppsigelse dersom årsaken er på spillerens egne forhold.¹⁴⁶ I den sammenheng er det relevant å ta hensyn til skader, innsats, suspensjoner

¹⁴⁵ Idrettsju§ IX 2001

¹⁴⁶ Se 4.5.1

eller annen straff, samt andre liknende tilfeller. Det avgjørende vil således være om det klart er utenom sportslige forhold som har ført til benken. Dersom dette er tilfelle, vil det være tvilsomt både moralsk og juridisk. I et arbeidsforhold er ikke bare arbeidsgiver som er forpliktet til å betale arbeidstakeren lønn. Han er også er forpliktet til å motta arbeidsytelsen.¹⁴⁷

Hvor lenge spilleren må holdes ute av laget for at bestemmelsen skal få anvendelse må vurderes konkret. Hvis vi ser bestemmelsen i sammenheng med bestemmelsen om opphør av økonomisk forpliktelser, kan det imidlertid antas at dersom spilleren blir holdt utenfor laget eller trening i mer enn en måned, som er grensen for forsinket utbetaling av lønn etter første alternativ, vil det være nærliggende å anta at spilleren rettmessig kan si opp avtalen. Midlertidig utestengelse fra trening må allikevel aksepteres som disiplinærstraff så lenge den er forholdsmessig. Videre må en klubb ha adgang til å be en spiller trene med andrelaget dersom han for eksempel har vært skadet og trenger tid for å komme tilbake til det sportslige nivået.

Dersom klubben misligholder sine plikter på det medisinske området vil dette kunne føre til hevning. Dersom spilleren er alvorlig skadet og det finnes hensiktsmessig behandling, mens klubben nekter spilleren å gi denne behandling vil det trolig føre til hevning. Vurderingen må ta utgangspunkt i skadens alvorlighet, behovet for behandling og nytteverdien av behandling.

En hevning setter ikke strek over hele avtalen da en rekke virkninger, herunder erstatningskrav vil vedvare. Både seriemislighold og sammenlegning av ulike typer mislighold kan etter rettspraksis føre til at misligholdet blir vesentlig samlet sett.

¹⁴⁷ Jakhelln (2006) s. 324

4.5 Opphør i henhold til overgangsbestemmelser

I tillegg til de overnevnte opphørsgrunnlag kan partene si opp kontrakten etter det til enhver tid gjeldene overgangsreglement.¹⁴⁸ Ettersom standardkontrakten direkte henviser til overgangsreglement vil bestemmelsene være relevante for spillerens kontraktsrettslige stilling.

4.5.1 Gyldig sportslig årsak eller saklig grunn

«Gyldig sportslig årsak foreligger hvis sportslige hensyn tilsier at det er urimelig at spilleren fortsatt skal være bundet til klubben.»¹⁴⁹

Vurderingen vil bero på hva som er rimelig i den konkrete sak. Herunder må det foretas en helhetsvurdering av alle relevante sportslige hensyn. En slik vurdering vil i mange tilfeller være vanskelig. Momenter som kan føre til at det er urimelig at spilleren skal være bundet til klubben, vil kunne være spillerens forhold til landslag, hans alder, posisjon, om klubben har rykket ned, om klubben selger spillere slik at deres ambisjonsnivå ikke står i samsvar med hva spilleren ble forespeilet, eller andre konkrete tilfeller. I tillegg til hva som synes urimelig i det enkelte tilfelle, må det tillegges betydning om urimeligheten skyldes spilleren, og hvor betydelig avvik urimeligheten er fra det spilleren kunne forvente ved kontraktsinngåelse.

Fra denne generelle regelen der alle potensielle grunnlag praktisk kan være urimelig, gis det også en særbestemmelse om gyldig sportslig årsak. Bestemmelsen må synes å være ment å gi holdepunkter for hva som kan menes som gyldig sportslig årsak. Den setter imidlertid ingen skranker for at andre urimelige forhold kan føre til opphør etter den generelle regel.

¹⁴⁸ Standardkontrakten vedlegg 1 D

¹⁴⁹ NFFs overgangsreglement § 14-2

«Har spilleren i løpet av sesongen vært på banen i mindre enn 10 % av de obligatoriske kampene, og det ikke foreligger særlige forhold knyttet til spillerens alder, skade/sykdom, sanksjoner og lignende anses gyldig sportslig årsak å foreligge.»¹⁵⁰

Dersom forhold på spillerens side kan forklare hvorfor han har deltatt i mindre enn 10 % av sesongens kamper, forligger det ikke sportslig årsak etter særbestemmelsen. Bestemmelsen har tidligere blitt kritisert da den åpner for spekulative handlinger. En spiller kan byttes inn mot slutten av kampene for ikke å komme inn i en situasjon der gyldig sportslig årsak foreligger. Videre er grensen på 10 % er alt for snever. En klubb spiller mellom 30-40 kamper i en sesong, inkludert serie og cup. En spiller som har vært på banen i minimum 3-4 kamper kan derfor ikke si opp kontrakten.¹⁵¹

En oppsigelse kan kun skje etter sesongslutt. Dette kan være uheldig for norske spillere da sesongslutten er i starten av november, nesten to måneder før det internasjonale overgangsvinduet åpner. Spillerne løper således en betydelig risiko ved å si opp kontrakten.

Dersom tvist må avgjøres av fotballens voldgiftsordning og gyldig sportslig årsak ikke foreligger kan ikke spilleren registreres i ny klubb før det har gått 4 måneder fra første obligatoriske kamp.¹⁵² 4 måneder inn i sesongen er det imidlertid ingen overgangsvinduer som er åpne.¹⁵³ Spilleren må således vente til overgangsvinduet åpner i august før han blir spillerberettiget for ny klubb. Reelt vil således 2/3 av sesongen passere uten at spilleren kan benyttes.

¹⁵⁰ NFFs overgangsreglement § 14-2

¹⁵¹ Idrætsjuristen 2004.

¹⁵² NFFs overgangsreglement § 14-2

¹⁵³ Vinter 08.01 til 31.03, Sommer 01.08 til 31.08

I tillegg til spillerens oppsigelsesrett ved gyldig sportslig årsak, gir NFFs overgangsreglement klubbene adgang til å si opp en kontrakt dersom det foreligger saklig grunn i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Bestemmelsen gir ingen holdepunkter til at sakligheten må begrunnes i sportslige hensyn og det må antas at klubbene gis et videre opphørsgrunnlag enn spillerne.

«En arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold.»¹⁵⁴

Bestemmelsen åpner klubbens oppsigelsesadgang til tilfeller som ikke er kontraktsrettslig regulert. I vurderingen vil det legges vekt på om oppsigelsen har saklig grunn og kan begrunnes i partenes forhold. Dersom tvist oppstår og saklig grunn ikke foreligger skal klubben betale erstatning i henhold til alminnelige rettsprinsipper.

4.5.2 Tre år (alternativt to år)

Uavhengig om det foreligger saklig oppsigelsesgrunn kan en spiller si opp sin kontrakt når det har gått minst tre år av kontraktperioden.¹⁵⁵ Dersom spilleren er over 28 år kan kontrakten sies opp der som det har gått minst to år. Oppsigelseadgangen trenger ingen grunn, det er imidlertid et krav om at spilleren betaler en kompensasjon tilsvarende den ulempe oppsigelsen har forårsaket klubben. Kompensasjonen settes av forbundsstyret¹⁵⁶ og settes i praksis så høyt at spillerne ofte er tjent med å fullføre sine kontrakter.

Bestemmelsen bygger på «Webster-saken»¹⁵⁷ som omhandlet hvilken kompensasjon en spiller skal betale når han bryter sin arbeidsavtale uten saklig grunn, før kontraktens utløp. Domstolen slo fast at erstatning skal fastsettes med hensyn til «the specificity of sport, and

¹⁵⁴ Aml § 15-7

¹⁵⁵ NFFs overgangsreglement § 14-3

¹⁵⁶ <http://www.fotball.no/t2.aspx?p=53274&cat=51832>

¹⁵⁷ Den internasjonale voldgiftsretten for sport (CAS) av 30. jan 2008

any other objective criteria». Dommen viser videre til følgende momenter ved vurderingen. «Lønnen og andre fordeler spilleren har i kontrakten og eventuell ny kontrakt», «den gjenstående kontraktstiden», «godtgjørelser og utgifter som er betalt av eller påført den tidligere klubben» og «om kontraktsbruddet skjer i beskyttet periode». Det avgjørende vil være å finne en passende balanse mellom spillerens og klubbens interesser. Domstolen slo fast det maksimalt kunne kreves erstatning som tilsvarte verdien av resterende kontraktsforhold. Det ble blant annet vist til at det var dette tapet spilleren ville kunne kreve ved tilsvarende kontraktsbrudd fra klubbens side, og at klubben burde være berettiget til samme beløp om det var spilleren som brøt kontrakten. På den andre siden kan klubben ikke kreve tap som følge av tapt inntekt på grunn av sportslig eller kommersielt tap, da klubben ikke kan sannsynliggjøre årsakssammenhengen.¹⁵⁸

Videre bestemmes det i overgangsreglementet at en klubb også kan, mot en kompensasjon, bringe et kontraktsforhold til opphør uten saklig grunn. Kompensasjonen fastsettes også her av forbundsstyret og som nevnt i «Webster-saken» kan spilleren kreve erstatning for verdi av resterende kontraktsforhold.

Oppsigelse etter denne bestemmelsen kan kun fremsettes etter sesongslutt og må være sendt kontraktspartnern innen 14 dager etter siste obligatoriske kamp. En slik tidsfrist kan synes urimelig da spilleren må forhandle frem en ny kontrakt innen 14 dager. Hvis han ikke klarer dette kan det være problematisk å returnere til klubben. Den snevre tidsrammen vil særlig by på problemer da spiller og agent vil ha få dager til å kontakte andre klubber og «markedsføre» spilleren. Dette medfører at spilleren trolig må bestemme seg for å utøve retten lenge før han kan informere klubben sin om det. Videre må en interessert klubb vente til det aktuelle tidsrommet, for så å kontakte den aktuelle spillerens klubb og høre om det potensielt har gått to eller tre år. Dette kan medføre at spillerens marked reduserer vesentlig. Videre må spilleren ta stilling til om han har lyst til å gå til nettopp denne

¹⁵⁸ NFF rundskriv nr. 08/08

klubben og oppnå enighet om personlig kontrakt. Alt innen 14 dager.¹⁵⁹

Dersom spilleren sier opp kontrakten før det har gått tre eller to år av kontraktsperioden, kan han tidligst spille i ny klubb når det har gått 4 måneder fra første obligatoriske kamp i neste sesong.¹⁶⁰

Bestemmelsen er en utvidelse av spillernes adgang til å si opp sin kontrakt. Etersom den først kom i 2008 er det fortsatt få saker der spilleren har benyttet seg av muligheten til å betale seg ut av kontraktsforholdet, men det er ventet at denne bestemmelsen kommer til å få en like stor betydning for fotballen som Bosman-dommen fikk. Potensielt kan en spiller som betale seg ut og stå fritt til å bytte klubb, for i ny klubb å få tilbake utlegget gjennom ”sign-on-fee”. Dette vil i praksis klart være lønnsomt for fremtidig klubb da ”sign-on-fee” vil være lavere enn en eventuell overgangssum.

4.5.3 Terminering

En klubb og en spiller har adgang til å terminere kontraktsforholdet. Det er full avtalefrihet på området og alle potensielle grunnlag kan føre til termineringen, så lenge partene er enige. Praktisk viktig er terminering i forhold til spillerovergang til ny klubb. Dersom spiller, klubb og en tredjepartklubb blir enig om en overgang, vil partene terminere standardkontrakten og spilleren står fritt til å undertegne ny kontrakt med tredjepartklubben. En slik terminering vil i praksis ofte skje i bytte mot en tilfredsstillende økonomisk kompensasjon.

4.6 Overgang

En spiller som rettmessig har avsluttet sin kontrakt med tidligere klubb, kan melde

¹⁵⁹ Idrættjuristen s. 39

¹⁶⁰ NFFs overgangsreglement § 14-3, 3. ledd

overgang til annen klubb så fremt visse betingelser er oppfylt. Videre kan en kontraktsfestet spiller, under visse vilkår lånes ut til en annen klubb.

«Klubbenes og spillernes rettigheter og plikter ved spillerens overgang/utleie til annen klubb reguleres av de til enhver tid gjeldene bestemmelser i NFF.»¹⁶¹

Etter NFFs overgangsreglement kan en spiller melde permanent overgang til ny klubb dersom spillerens kontrakt med tidligere klubb er utløpt, eller spilleren og nåværende klubb er enige om å terminere gjeldende kontraktsforhold, eller spilleren har fått medhold i at kontrakten med tidligere klubb er rettmessig opp sagt, eller kontrakten er rettmessig oppsagt.¹⁶²

I tillegg må visse generelle betingelser være oppfylt. For det første kan en spiller maksimalt være registrert for 3 forskjellige klubber i løpet av ett år. I denne perioden kan spilleren kun spille obligatoriske kamper for 2 klubber. For det andre må klubben som ønsker å ansette en spiller informere nåværende klubb skriftlig på etterseselig måte før den starter forhandlinger med spilleren. Videre kan en profesjonell spiller kun inngå kontrakt med annen klubb når kontrakten med nåværende klubb er utløpt eller vil utløpe innen 6 måneder. Endelig kan spilletillatelse for ny klubb kun gis i de årlige registreringsvinduene.¹⁶³

De samme generelle begrensningene gjelder også ved utlån mellom to klubber. Vilkårene for selve overgangen vil imidlertid være annerledes enn ved permanent overgang. For en tidsbegrenset utlånsavtale må spilleren være under gyldig kontrakt med utlånsklubben i

¹⁶¹ Standardkontrakten pkt 12

¹⁶² NFFs overgangsreglement § 15

¹⁶³ Vinter: 08.01 til 31.03, Sommer 01.08 til 31.08

utlånsperioden og utlånsperioden må minimum varer til neste registreringsvindu. Videre må de to klubbene og spilleren har inngått en standard utlånsavtale og utlånsklubben kan ikke allerede ha 5 eller flere profesjonelle spillere på utlån.

I forhold til overgang og klausuler benytter NFF seg av et litt annet system enn de fleste andre land i Europa. Etter NFFs overgangsreglement kan det ikke avtales begrensninger i klubbens frie forhandlingsrett ved fremtidig overgang til ny klubb.¹⁶⁴ Dette innebærer blant annet at det er ulovlig å avtale klausuler om maksimumsbeløp ved en eventuell overgang til ny klubb. Slike klausuler er vanlig i andre land og de medfører at balansen mellom partene blir jevnere, da spilleren vet hvilken sum en annen klubb må betale for at han kan skifte klubb. Videre har partene ingen adgang til å avtale såkalt ”sign-off-fee”, der spilleren får en viss prosentsats av overgangssummen. Til tross for NFFs reguleringer er det omstridt hvorvidt partene står fritt til å tegne sidekontrakter med klausuler, begrunnet i avtalefriheten.¹⁶⁵ En slik avtale vil være av både klubbens og spillerens interesse og må trolig gå foran NFFs lovverk. NFF hevder imidlertid at alle slike avtaler må godkjennes og dersom noen av partene benytter seg av slike avtaler uten godkjenning vil det få økonomiske følger.

5 Tvister

”Tvister som faller inn under denne kontrakt skal bringes inn for fotballens voldgiftsordning i den utstrekning ikke annet følger av ufravikelig bestemmelse.”¹⁶⁶

Tvister etter standardkontrakten skal bringes inn for fotballens voldgiftsordning i den utstrekning det ikke følger av ufravikelige bestemmelser. Som et resultat av dette, finnes det lite praksis på hvordan de forskjellige bestemmelsene i standardkontrakten skal tolkes. Hvorvidt en tvist skal bedømmes i fotballens voldgiftsordning eller i alminnelig domstol,

¹⁶⁴ NFFs overgangsreglement kap 1, § 3, litra b

¹⁶⁵ <http://arkiv.nettavisen.no/Nyhet/180990/-+Kan+bl%C3%A5se+i+NFFs+regler.html>

¹⁶⁶ Standardkontrakten pkt 14, litra c

må vurderes konkret. I «Mikel-saken» uttalte Tingretten at tvisten var underlagt NFFs interne regler om at «enhver tvist om ... inngåtte avtaler hjemlet i NFFs lovverk» skal løses gjennom fotballforbundets voldgiftsordning.¹⁶⁷ Lagmannsretten gikk imidlertid bort fra denne beslutningen da de uttalte at «avtaler om voldgift av tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet ikke rettsgyldig kan inngås på forhånd ... først når oppsigelse er gitt, står partene fritt til å inngå slike avtaler».¹⁶⁸ I henhold til dette slår standardkontrakten fast at tvister vedrørende standardkontraktens opphør ”faller inn under Arbeidsmiljølovens bestemmelser.”¹⁶⁹

6 Avslutning

Det er nå gitt en oversikt over spillerens rettigheter og plikter etter standardkontrakten. Noen er der for å dekke klubbens behov, mens andre er der for å dekke spillerens behov. Standardkontraktens utforming gjør at det gis lite rom for individuell tilpasning. Begrunnelsen for det, er for at standardkontrakten skal være i henhold til de idrettsrettslige regler, som igjen er påvirket av alminnelig lov.¹⁷⁰

Når det utarbeides en standardisert arbeidsavtale er det viktig at rettighetene og pliktene til partene er i balanse. I dette tilfellet har NFF utformet standardkontrakten uten innflytelse fra spillerne eller NISO. Dette kan synes urimelig, spesielt når det sees i sammenheng med at kontrakten er ”påtvunget” spilleren i form av at han må undertegne for å få spillerlisens.

For å vurdere hvorvidt kontrakten er i balanse må det tas utgangspunkt i den oversikten som er gitt i denne oppgaven.

For det første vil spilleren være forpliktet til å yte arbeid i klubbens tjeneste. Oppsummert plikter spilleren å gjennomføre de oppgaver klubben bestemmer. Etter standardkontrakten gis klubbene få begrensninger utover arbeidstid, som er i henhold til preseptorisk lov. Det

¹⁶⁷ <http://fotball.bt.no/eliteserien/article15902.ece>

¹⁶⁸ LB-2006-50344

¹⁶⁹ Standardkontrakten vedlegg 1

¹⁷⁰ Se 1.4

kan spørres hvorvidt spillerne burde gis større vern i forhold til klubbens styringsrett. Etter ordlyden setter standardkontrakten få krav til klubbens beslutninger, noe som gjør at klubbene står fritt i vurderinger om samtykke til annet arbeid, hva som er rimelig mengde markedsarbeid og hvorvidt en spiller plikter å spille for det lag han er uttatt til. I konkrete saker kan dette synes urimelig for spilleren. Etersom standardkontrakten er underlagt alminnelig lov vil klubbene være underlagt ulovfestede regler om saklighet i beslutninger, men det kan settes spørsmålstegn ved hvorfor det ikke finnes reguleringer om saklig beslutning i standardkontrakten.

Videre har klubbene alle rettigheter i forhold til sponsorer. Dette vil ha betydning for spillernes arbeidsutstyr. Spilleren vil i utgangspunktet stå uten makt i forhold til hvordan utstyr han skal benytte, noe som kan ut fra en medisinsk vurdering synes tvilsomt i konkrete saker. Da standardkontrakten videre ikke har bestemmelser om HMS vil spilleren etter kontrakten, ikke ha noen rettigheter i forhold til begrensninger ved arbeidsutstyret. Som nevnt i oppgaven vil standardkontraktens bestemmelse om markedsavtaler kunne stride mot lovfestede HMS-bestemmelser. Det er ikke tvil om at loven da vil gå foran, men det kan spørres om spiller og klubb har kjennskap til dette dersom det ikke er regulert i deres arbeidsavtale. At kontrakten ikke har HMS bestemmelser vitner mye om at NFF ikke har hatt til formål å lage en avtale som verner spilleren i nevneverdig grad.

Som motytelse til arbeidsplikten har spilleren etter kontrakten rett til lønn, ferie, sykepenger, medisinsk behandling og forsikring. Rettighetene i standardkontrakten dekker de meste elementære av spillernes behov. Behovet til hver enkelt spiller vil imidlertid være forskjellig. Noen har ikke behov for annet enn lønn og ferie, mens andre kan stå i en situasjon der de har behov for rettigheter utenfor hva som er regulert i avtalen. For eksempel om lønnens størrelse eller permisjon for utdanning.

Etter kontrakten finnes det ingen bestemmelser om lønnens størrelse. Uten reguleringer om minstelønn kan det oppstå situasjoner der spillere mottar urimelig lav lønn. Videre har standardkontrakten ingen holdepunkter i forhold til permisjon. Etter tariffavtalen skal en

spiller som hovedregel innvilges permisjon dersom han ønsker å studere.¹⁷¹ En tilsvarende bestemmelse finnes ikke i standardavtalen.

I konkrete tilfeller kan det være svært viktig at spilleren har tilstrekkelig forsikring. Etter standardkontrakten stilles det ingen krav til forsikring utover at den skal tegnes etter behov. Videre er det opp til klubbene å vurdere hva spillerne har behov for. Da det i rettspraksis er slått fast at skader som kan føre til idrettinvaliditet ikke nødvendigvis gir krav på erstatning etter folketrygdloven, vil det kunne stille spørsmålsteget hvorvidt klubbene har tilstrekkelig forsikring for spillerne.

I forhold til opphørsgrunnlagene er også disse skjevt fordelt: Begge parter har adgang til å avbryte kontrakten dersom plikter misligholdes. Spilleren vil videre ha mulighet for oppsigelse ved sportslig gyldig årsak, mens klubben kan si opp spilleren dersom hans sportslige nivå ikke opprettholdes. Videre kan klubben si opp en spiller dersom det foreligger vesentlig økonomisk svikt eller dersom det foreligger saklig grunn. Denne åpningen har ikke spilleren. Klubben vil således ha større mulighet til å si opp standardkontrakten enn spilleren. Opphørsgrunnlagene er således ikke i balanse, noe det reelt sett burde vært.

Videre er det flere bestemmelser i tariffavtalen som ikke er tatt med i standardkontrakten, herunder spillerens rett til drøftelse dersom han blir fratatt treningstilbudet. Dersom spilleren ikke er underlagt tariffavtalen vil han etter standardkontrakten ikke ha rettigheter i forhold til at han fratras treningstilbudet. I konkrete saker kan dette synes svært urimelig.

Oppsumert vil klubbens behov dekkes i mye større grad enn spillerens. Det er en vesentlig ubalanse mellom partene i kontrakten og det kan spørres hvorvidt kontrakten er tilfredstillende for å dekke spillerens behov. Videre kan det spørres hvorvidt spillerne burde ha mer innflytelse, for å få inn reguleringer som tar bedre vare på dette behovet.

¹⁷¹ Tariffavtalen § 6

7 Litteraturliste

Bøker

Goksøyr, M. & Olstad, F. *Fotball! Norges fotballforbund 100 år*. Oslo. 2002

Knudsen, Gjermund *Idrettslagene*. 3 utg, 2005

Woxholt, Geir *Foreningsretten* 1999

Woxholt, Geir *Selskapsrett*. Oslo. 2004

Woxholt, Geir *Avtaleretten*. Oslo. 6 utg, 2006

Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten*. Oslo. 4 utg, 2006

Leren, Kenneth André *Fotballspillerens klubbskifte*. Bergen, Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, 2002.

Aschougs og Gyldendals *Store Norske Ordbok 2*. Utg. Oslo, Kunnskapsforlaget, 2005.

Lover

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

Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) mv. (EØS-loven) av 27 nov. 1992 nr. 109

Lov om renter ved forsinket betaling m.m. (Forsinkelsesrenteloven) av 17 des. 1976 nr. 100

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

Idrettens regelverk

Fifa statuttene

Norges Fotballforbunds loven

Norges Fotballforbunds overgangsreglement

Norges Fotballforbunds forsikringsreglement

Forarbeider

Ot. prp 49 (2004-2005) Arbeidsmiljøloven

Rettspraksis

Høyesterett

Rt. 1992 s. 534
Rt 2001 s.1362
Rt 1990 s. 607
Rt 2000 s. 1800
Rt 1998 s 1510
Rt 2000 s. 806
Rt 1997 s.1813

Underrettspraksis

TOSLO-2005-170746
TOSLO-2001-12253
LB-2006-50344
Dom i Gulating Lagmannsrett avsagt 31.03.2006, sak nummer 05-059957FØR-GULA/AVD1
Arbeidsretten av 2004

Internasjonal rettspraksis

Sak 36/74, Walrave å Koch v. Association Union Cycliste Internationale
Case C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association and Others v
Bosman and Others
Den internasjonale voldgiftsretten for sport (CAS) av 30. jan 2008

Artikler

Idrettsjus § IX 2001

Årsskrift for Dansk Idrætsjuridisk Forening, *Idrætsjuristen* 2004

Nordhagen, Arne, *HMS i profesjonell fotball*, 2003

Internettsider

<http://www.niso.no>

<http://www.vg.no>

<http://www.fotball.no>

<http://tb.no>

<http://www.fhi.no>

<http://fotball.bt.no>

<http://www.frifagbevegelse.no/>

<http://www.nrksport.no/>

<http://www.dagbladet.no/>

<http://www.rb.no/>

<http://www.nettavisen.no>

<http://www.antidoping.no>

<http://no.wikipedia.org>

<http://www.siste.no/>

Forskrift

Forskrift 1978-06-30 nr. 08

Rundskriv

Utlendingsdirektoratet rundskriv - RS 2005-039

NFF rundskriv nr 08 av 2008

Vedlegg

Tariffavtale

Standardkontrakt

