



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Juridiska institutionen
Programmet för juris kandidatexamen
Tillämpade studier, 30 hp
Höstterminen 2010

HANDBOLL & ARBETSRÄTT

En analys av svenska handbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter

Författare: Frida Toveby
Handledare: Mats Glavå
Ämne: Arbetsrätt och idrottsjuridik

FÖRORD

Idrott har alltid varit en stor del av mitt liv. Utan handbollen och de upplevelser, lärdomar och fantastiska människor som den fört med sig hade jag inte varit den jag är idag. Under de senaste åren har även juridik blivit en stor del av min vardag och en dröm att förena dessa intressen blev verklighet genom förevarande uppsats. Att ämnet har engagerat mig på ett personligt plan har gjort arbetet intressant och gett mig ovärderliga kunskaper som jag gärna vill använda och utveckla framöver. Förhoppningsvis kan mina slutsatser leda till att handbollsspelares arbetsrättsliga ställning som arbetstagare snart utgör en självklarhet i ett större sammanhang än i ett juridiskt teoretiskt. Att idrott och juridik går hand i hand är emellertid inte helt givet, men i min värld fungerar kombinationen alldeles utmärkt. Jag är övertygad om att det finns mycket de två kan lära av varandra och att idrottsjuridik snart är ett begrepp som används flitigt av såväl jurister som idrottsaktörer.

Jag vill framföra ett stort tack till min handledare Mats Glavå för värdefulla synpunkter och konstruktiv kritik under arbetets gång. Tack också till Hans Potila Strömsnes på Wistrand Advokatbyrå för intressanta diskussioner och tips på relevant praxis i ämnet. Jag vill slutligen också passa på att tacka alla nära och kära för allt stöd jag fått under utbildningen, utan er hade jag inte klarat det.

Sävedalen, februari 2011

Frida Toveby

SAMMANFATTNING

Intresset för svensk handboll är just nu enormt efter stora framgångar för landslagsverksamheten. Ett VM-guld för damjuniorerna i augusti 2010 följdes upp av en historisk silvermedalj för damlandslaget under EM i december samma år. Att herrlandslaget fick nöja sig med en fjärdeplats vid VM på hemmaplan i januari 2011 var visserligen en besvikelse i stundens hetta men ändå en bedrift som bidrog till ett stort publik- och mediaintresse. Än så länge är handboll emellertid inte i närheten av fotbollens och ishockeyns popularitet, men spelare och ledare såväl som klubbar och förbund kämpar för att nosa giganterna i baken, både ekonomiskt och sportsligt. Tydliga tendenser att utvecklingen går i den riktningen är att styrelsen för HerrElithandboll har ambitionen att skapa en proffsliga inom en femårsperiod¹ och att IK Sävehof, Sveriges största handbollsklubb, har som målsättning att spelarna i herrlaget skall vara heltidsproffs inom tre år och att damerna under motsvarande tid skall vara anställda på minst halvtid.²

Genom idrottsliga framgångar och ekonomisk utveckling har förutsättningarna för handbollens verksamhet förändrats också ur ett juridiskt perspektiv. Utövarna på elitnivå uppfattar inte längre handbollen som en hobby, den utgör för allt fler ett arbete som ställer höga krav på prestation och engagemang. Jag anser mot bakgrund av detta, sammantaget med den i uppsatsen företagna rättsliga utredningen, att handboll på elitnivå idag utgör arbete i ett juridiskt avseende och att elithandbollspelare är arbetstagare i arbetsrättslig mening. Det innebär att klubbarna är spelarnas arbetsgivare och att de arbetsrättsliga lagarna skall tillämpas på parternas anställningsförhållande. Dessa regleringar tar dock ingen hänsyn till det faktum att idrottsbranschen är unik och skiljer sig på många punkter från den reguljära arbetsmarknaden. Inom idrottens värld är det till exempel naturligt med många på varandra följande visstidsanställningar, vilket går stick i stäv med de tillsvidareanställningar som är norm på den övriga arbetsmarknaden.

I händelse av att spelarna framöver väljer att mer frekvent tillvarata och kräva sina arbetsrättsliga rättigheter kommer elitklubbarna att utsättas för stora ekonomiska och idrottsliga utmaningar. För att tillgodose både spelarnas rättigheter och klubbarnas intresse av att den positiva utvecklingen för svensk handboll fortsätter är det därför av stor vikt att problematiken ses över och att lämplig reglering, förslagsvis i kollektivavtalsform, införs.

¹ Hedin Rebecca, *Gentzel blir ny handbollschef*, Göteborgs-Posten tisdag 21 december 2010

² Hedin Rebecca, *Sävehof raggat pengar*, Göteborgs-Posten 23 december 2010

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRKORTNINGAR.....	6
1. INLEDNING	7
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Avgränsningar och begrepp	9
1.4 Metod, material och disposition	10
2. SVENSK IDROTT	11
2.1 Historik	11
2.2 Idrottens roll i samhället idag	12
2.3 Svensk handboll.....	13
3. IDROTT OCH JURIDIK	15
3.1 Ideella föreningar.....	15
3.2 Reglering	15
3.3 Idrottsjuridik	16
4. ARBETSRÄTT	17
4.1 Historik	17
4.2 Utveckling	18
4.3 Principer och rättskällor.....	18
5. ARBETSTAGARBEGREPPET	20
5.1 Arbetstagarbegreppet i EU	20
5.2 Arbetstagarbegreppet i Sverige	21
5.2.1 Grundläggande rekvisit	21
5.2.2 Helhetsbedömning.....	22
5.2.3 Kringgående av tvingande lag eller kollektivavtal	26
5.2.4 Jämviktslägen.....	26
5.2.5 Sedvana	26
6. HANDBOLLSSPELARES ARBETSRÄTTSLIGA STÄLLNING	28
6.1 Är idrott arbete i en rättslig kontext?.....	28
6.2 Är handbollsspelaren en arbetstagare i juridisk mening?.....	29
6.2.1 Grundläggande rekvisit	29
6.2.2 Helhetsbedömning.....	29
6.2.3 Kringgående av tvingande lag eller kollektivavtal	32

6.2.4 Jämviktslägen.....	33
6.2.5 Sedvana	33
6.2.6 EU och Norden	34
6.2.7 Annan vägledning	35
6.2.8 Sammanfattning	37
7. HANDBOLLSSPELARES ARBETSRÄTTSLIGA RÄTTIGHETER.....	38
7.1 Vilka arbetsrättsliga regler kan aktualiseras i LAS?.....	38
7.1.1 Tidsbegränsad anställning	38
7.1.2 Uppsägning och avskedande.....	40
7.1.3 Rätt att kvarstå i anställningen	43
7.1.4 Skriftlig information.....	43
7.2 Vilka arbetsrättsliga regler kan aktualiseras i övrig lagstiftning?	45
7.2.1 Fackliga stridsåtgärder	45
7.2.2 Arbetstid.....	45
7.2.3 Semester	46
7.2.4 Föräldraledighet	48
7.2.5 Övrigt	49
8. KONSEKVENSER	50
8.1 Sociala följder.....	50
8.2 Ekonomiska följder.....	52
8.3 Idrottsliga följder	53
9. SLUTSATSER	55
9.1 Varför aktualiseras handbollsspelarnas rättigheter inte i praktiken?.....	55
9.2 Utgör idrottens självstyre ett hinder mot juridisk inblandning?	56
9.3 Kommer handbollen att förändras i kontakt med juridiken?	57
10. FÖRSLAG TILL LÖSNING	59
10.1 Lagändring.....	59
10.2 Kollektivavtal	60
10.3 Min rekommendation	61
10.3.1 Exempel på hur ett kollektivavtal skulle kunna utformas	62
11. AVSLUTANDE REFLEKTIONER	74
KÄLLFÖRTECKNING	75
BILAGOR	82

FÖRKORTNINGAR

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsstencil
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
EUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
HD	Högsta domstolen
HovR	Hovrätten
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv, avd. 1
Prop.	Regeringens proposition
RF	Riksidrottsförbundet
RÅ	Regeringsrättens Årsbok
SemL	Semesterlag (1977:480)
SHF	Svenska Handbollförbundet
SOU	Statens offentliga utredningar

1. INLEDNING

En arbetstagare är enligt en definition i ett svenskt lexikon en fysisk person som utför arbete åt motparten, det vill säga arbetsgivaren.³ Arbete beskrivs i sin tur som ”den verksamhet på vilken en människa bygger sin försörjning”. Så långt låter det inte som om dessa begrepp är speciellt komplicerade. En person som stiger upp ur sin säng på morgonen för att gå till sitt arbete är en arbetstagare punkt slut. Det är ointressant om personen i fråga utför detta arbete i en fabrik, i en butik eller på ett kontor. I ett juridiskt sammanhang ställs emellertid gränsdragningen av vad och vilka som omfattas av begreppet på sin spets. Utgör exempelvis Tobias Hysén en arbetstagare under ett träningspass med lagkamraterna i IFK Göteborg? Enligt svensk rätt är svaret på frågan ja. Ett mer provocerande exempel kan tänkas vara att deltagarna i dokusåpan *Temptation Island* skall rubriceras som arbetstagare, och därmed ha rätt till såväl anställningskontrakt som semester- och övertidsersättning. Är det verkligen att anses som arbete att bada, dansa och flirta på en mexikansk ö under tolv dagar? Svaret på detta är också ja, enligt en nyligen avgjord dom i fransk domstol.⁴

Det står därmed helt klart att begreppet arbetstagare är mer omfattande än den innebörd de flesta av oss lägger i ordet. Arbetsmarknaden förändras i takt med den ekonomiska och tekniska utvecklingen och det som anses normalt idag är historia i morgon. Numer finns betydligt mer pengar att tjäna inom underhållningsindustrin, inklusive idrotten, än inom fabriksverksamhet. Idrottsstjärnor i europeiska toppklubbar tjänar fantasisummor som en genomsnittlig Svensson i Sverige bara kan drömma om. Detta kan uppfattas som stötande eller enbart ett utslag av vad konsumenterna efterfrågar just nu. Följden blir hur som helst en juridisk problematik när dessa nya former av anställningar kommer i kontakt med de regelverk som länge legat till grund för den traditionella arbetsmarknaden. Eftersom idrottens aktörer länge skött sina angelägenheter internt är förhållandet till många av de juridiska reglerna på området allt annat än självklart. Att elitidrottare utgör arbetstagare är fortfarande en kontroversiell fråga inom vissa delar av svensk idrott.

Förevarande uppsats kommer översiktligt behandla den komplicerade relationen mellan idrott och juridik medan fokus ligger på problematiken kring arbetstagarbegreppet i förhållande till svenska elithandbollsspelare och deras arbetsrättsliga rättigheter.

³ www.ne.se (2010-12-12)

⁴ www.resume.se/nyheter/2009/06/22/dokusapadeltagare-vann-str/index.xml (2010-12-12)

1.1 Bakgrund

Inom vissa idrotter är elitutövarna idag i stor utsträckning anställda av sin klubb. Därför har det för bland annat fotbolls- och ishockeyspelare tecknats kollektivavtal som reglerar anställningsförhållanden och är anpassade till just den sportens speciella förhållanden. Eftersom förutsättningarna för idrottens aktörer är unika utgör kollektivavtal en bra och flexibel lösning, i motsats till reglerna i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) som kan vara svåra att tillämpa på de villkor som råder inom idrotten.

Idag finns ytterligare lagidrotter där relationen mellan spelare och klubb skulle kunna utgöra ett anställningsförhållande i arbetsrättslig mening. Exempel på detta är bland annat handboll, innebandy och basket. Det arbetsrättsliga området vad gäller idrottare som inte har reglerat anställningsförhållandet genom kollektivavtal är ännu relativt outforskat. Det är till stor del oklart vad som gäller och vilka rättigheter och skyldigheter som tillkommer parterna.

Sverige har ett unikt socialt skyddsnät samt tydliga arbetsrättsliga rättigheter. Dessa rättigheter borde vara lika självklara för alla arbetstagare, också elitidrottare - med eller utan kollektivavtalsanslutning, under förutsättning att de uppfyller de rättsliga kraven.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att utreda vilka arbetsrättsliga rättigheter en handbollsspelare har i Sverige idag. För att kunna besvara den frågan måste först undersökas huruvida handbollsspelaren anses utgöra en arbetstagare i ordets rättsliga bemärkelse. Jag skall vidare försöka förutse vilka konsekvenser det kan medföra för parterna om deras inbördes förhållande rättsligen klassificeras som ett arbetstagarförhållande. Det är viktigt att klarlägga detta för att spelarna skall kunna tillvarata sina rättigheter, för att ge klubbarna möjlighet att undvika stora ekonomiska krav, samt inte minst för att svensk handboll skall fortsätta växa och utvecklas. Slutligen skall jag diskutera förslag till lösningar på problematiken i syfte att undvika de negativa effekter som konstateras i analysen. Eftersom mina frågeställningar grundas i de konflikter som uppstår i mötet mellan idrott och juridik kommer jag även behandla denna problematik översiktligt för att generera en bättre förståelse för ämnet som helhet.

1.3 Avgränsningar och begrepp

Eftersom jag själv spelar handboll på elitnivå kommer uppsatsen att ta utgångspunkt i svenska handbollsspelares rättigheter, vilket känns naturligt då det är handbollen och dess aktörer som ligger mig närmast om hjärtat. Jag tror dessutom att det underlättar för läsaren och dennes förståelse att jag avgränsar mig till en idrott. Samma problematik kan och kommer dock säkerligen att aktualiseras inom fler idrotter vars situation liknar handbollens, exempelvis innebandy och basket. De slutsatser jag kan dra med handbollen som exempel borde därmed kunna appliceras även på dessa och eventuellt andra idrotter. Parallella konklusioner bör emellertid endast tillämpas på andra lagidrottare, då individuella idrottare inte på samma självklara sätt kan anses stå i ett arbetstagarförhållande till en och samma arbetsgivare.

Förevarande uppsats kommer att utgå från spelarens perspektiv och ha dennes rättigheter som huvudsakliga fokus. Anledningen till detta är att jag anser att spelaren utgör den svagare parten i förhållande till klubben och att de flesta handbollsspelare är omedvetna om sina juridiska rättigheter i förhållande till sin klubb. Liknande arbetsrättslig problematik kan givetvis uppstå för såväl tränare som andra anställda inom idrottsverksamheten, men detta kommer inte att behandlas närmare då förutsättningarna inte är de samma som för spelare.

Vad gäller de arbetsrättsliga reglerna kommer jag även i det sammanhanget utgå från spelaren och de rättigheter som känns mest relevanta för dennes vidkommande. Det är emellertid inte möjligt att behandla något så omfattande som den svenska arbetsrätten heltäckande inom ramarna för en uppsats av detta slag. Därför nöjer jag mig med att redogöra för de regler som vanligtvis skulle kunna aktualiseras i en spelares vardag och som är av ekonomiskt intresse för denne.

Frågeställningarna riktar sig enbart mot det interna förhållandet mellan spelaren och klubben varför jag endast kommer att behandla saken ur ett svenskt nationellt perspektiv. EU-rätten aktualiseras inte då jag med hänsyn till uppsatsens omfattning har valt att inte diskutera den fria rörligheten för arbetstagare inom unionen. Gemenskapsrätten berörs dock i samband med genomgång av den svenska arbetsrätten och dess praxis aktualiseras i vissa fall i och med sin dignitet av högre rättskälla.

Det skall förtydligas att jag, om inte annat nämns, avser både kvinnliga och manliga spelare när jag använder begreppet ”handbollsspelare”.

1.4 Metod, material och disposition

Undersökningen av vilka arbetsrättsliga rättigheter som tillkommer en svensk handbollsspelare har genomförts genom en traditionell rättsdogmatisk metod. Det innebär att jag har analyserat problematiken genom att ta utgångspunkt i relevant lagtext, rättspraxis, förarbeten och doktrin. För att underlätta förståelsen kring uppsatsens frågeställningar har jag valt att låta de konflikter som uppkommer i mötet mellan idrott och juridik löpa som en röd tråd genom hela utredningen. Syftet med detta har varit att tydliggöra att det är just dessa grundläggande konflikter som i hög grad är orsaken till oklarheterna kring handbollsspelares arbetsrättsliga rättigheter och andra idrottsjuridiska spørsmål.

Urvalet av material har varit relativt begränsat eftersom idrott inte är ett traditionellt rättsområde inom juridiken. Det arbetsrättsliga materialet är visserligen omfattande, men en koppling till idrottsliga frågeställningar är inte helt självklar. Därför har jag använt arbetsrätten som utgångspunkt och försökt att sammanlänka denna med den idrottsjuridik som finns tillgänglig.

Som komplement till det traditionella juridiska materialet har jag använt relevanta internetkällor. Jag har vidare läst de kollektivavtal som gäller för fotbolls- respektive ishockeyspelare. Slutligen har jag i de avsnitt som rör anställningsfrågor och dylikt utgått från det standardkontrakt för handbollsspelare som finns tillgängligt genom SHF. Det är inte säkert att detta standardkontrakt används av alla elitserieklubbar, men för att kunna göra en generell analys utgår jag från att utformningen av klubbarnas avtal i vart fall liknar detta i mångt och mycket. Standardkontraktet utgör en bilaga till uppsatsen för att läsaren skall ha möjlighet att själv göra jämförelser och iakttagelser.

Uppsatsens disposition kan förenklat beskrivas som att den består av tre olika delar med ytterligare tre delavsnitt. Den första delen är en översiktlig bakgrund där jag deskriptivt redogör för idrottens roll i samhället, idrottens förhållande till juridiken samt arbetsrättens historik och utveckling i Sverige. Den andra delen är en analys som inleds med en granskning av handbollsspelares arbetsrättsliga ställning som följs av en översikt av de rättigheter som aktualiseras och slutligen avslutas med en genomgång av möjliga konsekvenser som kan uppkomma. Den tredje och sista delen är en sammanfattning där jag drar slutsatser, ger förslag på lösningar och sammanfattar uppsatsen i en avslutande reflektion.

2. SVENSK IDROTT

2.1 Historik

Idrott och tävlingar har utövats under flera årtusenden i olika former. De olympiska spelen antas till exempel ha genomförts första gången redan år 776 f. Kr.⁵ I Sverige var idrott emellertid en företeelse som länge lyste med sin frånvaro. Under slutet av 1700-talet började begreppet motion att användas, men denna tidiga form av idrott innefattade inte hela befolkningen utan endast så kallade stånds personer och grundade sig mer i ett nyttighetstänkande kring hälsa än tävling.⁶ Det var först genom den allmänna samhällsutvecklingen under 1800-talet som idrottslivet för den övriga befolkningen kunde växa på allvar. Traditionell tillverkning i form av hantverk ersattes av industriproduktion och tekniska innovationer som ångmaskinen började användas i större skala.⁷ Genom utvecklingen av järnvägstrafik och ångbåtar minskade det geografiska avståndet mellan orter och människor, och en stor del av befolkningen gick från jordbruk till industriarbete och flyttade från landsbygd till städer.⁸ Antalet lokala idrottsföreningar ökade och genom Riksidrottsförbundets (RF) bildande år 1903 organiserades den svenska idrotten.⁹ Tävlingsidrotten blev den idrottsliga motsvarigheten till industrisamhällets och den politiska demokratis samverkan mellan människor med reformer som mål.¹⁰

I och med ljudradion och televisionens genombrott fick allmänheten på ett närmast revolutionerande sätt möjlighet att följa tävlingsidrotten.¹¹ De förbättrade kommunikationerna medförde tillsammans med den fortsatta industrialiseringen och urbaniseringen att idrottsrörelsen expanderade.¹² Statistik visar att idrottsföreningarna och dess medlemmar ökade explosionsartat tiden därefter. År 1910 fanns 563 föreningar med 56 000 medlemmar, medan det år 1970 var 22 758 föreningar med 2 246 264 medlemmar.¹³ Den stora tillväxten antas bero på det positiva samspelet mellan yttre samhällsfaktorer och internt idrottsliga faktorer som exempelvis spontan och medveten produktutveckling.¹⁴

⁵ Persson Lennart, *Idrottsarvet 1997*, s. 88

⁶ Blom Arne, *Idrottens historia – från antika arenor till modern massrörelse*, s. 137

⁷ Blom Arne, *Idrottens historia – från antika arenor till modern massrörelse*, s. 113

⁸ Blom Arne, *Idrottens historia – från antika arenor till modern massrörelse*, s. 113

⁹ Blom Arne, *Idrottens historia – från antika arenor till modern massrörelse*, s. 195

¹⁰ SOU 1998:33 s. 8

¹¹ Blom Arne, *Idrottens historia – från antika arenor till modern massrörelse*, s. 229

¹² Lindroth Jan, *Ett idrotts sekel*, s. 35

¹³ Blom Arne, *Idrottens historia – från antika arenor till modern massrörelse*, s. 230

¹⁴ Blom Arne, *Idrottens historia – från antika arenor till modern massrörelse*, s. 230

2.2 Idrottens roll i samhället idag

Idag är idrotten den största folkrörelsen i Sverige, med ca 22 000 föreningar fördelade på 67 olika specialidrottsförbund som organiseras under RF.¹⁵ Nära hälften av landets invånare mellan 7 och 70 år är medlemmar i en idrottsförening, varav cirka 2 miljoner är aktiva utövare och nära 650 000 ägnar sig åt tävlingsidrott i någon form.¹⁶ Av dessa tävlingsidrottare kan lite drygt en procent sägas utgöra en elit som tävlar på nationell mästerskapsnivå.¹⁷ Totalt sett är den svenska idrotten numer utbredd både geografiskt och socialt och har ett stort spektrum av utövare i form av allt från motionärer och amatörer till professionella. Idrotten utgör en stor tillgång för samhället eftersom den skapar en social mötesplats för människor med olika bakgrund och medför positiva effekter för befolkningens allmänna hälsa.¹⁸ Att så anses vara fallet bekräftas av det ekonomiska stöd som årligen tillförs svenska idrottsföreningar via bidrag från stat och kommun, exempelvis anvisades år 2008 ca 445 miljoner kronor till idrotten.¹⁹

I grunden bygger den svenska idrottsrörelsen på ett stort mänskligt engagemang och ideella krafter.²⁰ Parallellt med den folkliga idrotten har även den elitbaserade verksamheten vuxit sakta men säkert och idag utgör delar av elitidrotten en gigantisk underhållningsindustri med en stor nationell och global marknad.²¹ De rent sportsliga aspekterna inom idrotten kompletteras av ett stort ekonomiskt intresse, inte bara för de kapitalstarka aktörer som är villiga att satsa betydande summor i den växande idrottsindustrin, utan också för klubbarna genom handel med spelare och för spelarna själva i och med möjligheten att försörja sig på sitt idrottsutövande. Denna del av idrotten kan sägas utgöra en vara, som är producerad för en marknad i syfte att tjäna pengar.²² Tydliga tendenser som stärker detta resonemang är att idrottsföreningar övergår från den traditionella föreningsformen till att istället bedriva näringsverksamhet i aktiebolagsform och att marknadsföring och försäljning kombineras och genererar intäkter genom att fansen erbjuds att köpa produkter i form av matchställ, kepsar, halsdukar mm. Idrottarna själva är inte längre enbart utövare, utan förebilder för många unga och ges stort utrymme i media även på andra områden än inom sin idrott. Vid matcharrangemang är det inte bara arenan som skall säljas, såväl tv-rättigheter som reklam

¹⁵ *Idrotts-Sverige – en presentation av Riksidrottsförbundet*, s. 4

¹⁶ *Idrotts-Sverige – en presentation av Riksidrottsförbundet*, s. 4

¹⁷ *Idrotts-Sverige – en presentation av Riksidrottsförbundet*, s. 4

¹⁸ Prop. 1998/99:107 s.37

¹⁹ Prop. 2008/09:126 s. 11

²⁰ *Idrotts-Sverige – en presentation av Riksidrottsförbundet*, s. 4

²¹ Backman Jyri, *Idrottsjuridisk rättsfallssamling*, s. 10

²² Lindroth Jan, *Ett idrottssekel*, s. 398

och sponsorarrangemang är vanliga sätt för klubbar att tjäna pengar idag. Detta innebär i sin tur att det skapas arbetstillfällen för såväl utövare som för administrativ personal i och kring klubbarna och dess verksamhet. Sammantaget utgörs svensk idrott idag av en stor ideell verksamhet som samverkar med den kommersialiserade och professionaliserade näringsverksamhet som idag är en naturlig del av idrotten.

2.3 Svensk handboll

Redan under 1900-talets mitt framträdde handboll tillsammans med fotboll, ishockey och bandy som en av de fyra stora lagidrotterna i Sverige.²³ Handbollens idé har från början utvecklats ur såväl rugby, fotboll som korgboll/basketboll.²⁴ De första handbollsreglerna på svenska utgavs redan år 1912, men handboll förblev under lång tid i första hand ett inslag i skolornas idrottsliga övningar.²⁵ Intresset växte sedan sakta men säkert och år 1936 upptogs utehandboll på programmet vid OS i Berlin och dagens innehandboll blev en OS-gren år 1972.²⁶ Sverige har i ett internationellt perspektiv goda resultat för landslagsverksamheten med bland annat VM-guld för herrar år 1954, 1958, 1990 och 1999 samt EM-guld för herrar år 1994, 1998, 2000 och 2002 och ett EM-silver för damer 2010.²⁷

Det förbund som har till uppgift att utveckla och organisera handbollen i Sverige är Svenska Handbollförbundet. SHF utgör ett specialförbund som är anslutet till RF och dess verksamhetsidé är att *”handboll skall vara en för alla tillgänglig och attraktiv sport som engagerar båda könen och omfattar både elit- och breddverksamhet”*.²⁸ Förbundet bildades år 1931 och omfattar år 2010 hela 523 föreningar med sammanlagt drygt 100 000 utövare.²⁹ År 2007 var SHF ett av de tio specialförbund med högst omsättning, och det förbund med fjärde störst omsättning bland lagidrotterna.³⁰ SHF var också det lagidrottsförbund som näst efter fotbolls- och ishockeyförbunden hade högst egenkapital år 2007.³¹

Det allmänna intresset för handboll är stort vilket bland annat märks på antalet utövare, klubbarnas publikmätningar samt handbollens synlighet i media. Nyligen gjorda undersökningar visar att herrhandbollen är den tredje mest populära lagidrotten i Sverige, näst

²³ Blom Arne, *Idrottens historia – från antika arenor till modern massrörelse*, s. 232

²⁴ Persson Lennart, *Idrottsarvet 1997*, s. 89

²⁵ Persson Lennart, *Idrottsarvet 1997*, s. 91

²⁶ www.handboll.info/sv/SvenskHandboll/ (2010-12-12)

²⁷ www.handboll.info/sv/SvenskHandboll/ (2010-12-12)

²⁸ Svenska Handbollförbundets årsberättelse 2007-2008, s. 24

²⁹ www.handboll.info/sv/SvenskHandboll/ (2010-12-12)

³⁰ RF Verksamhetsberättelse 2008, *Idrott i siffror*, s. 6

³¹ RF Verksamhetsberättelse 2008, *Idrott i siffror*, s. 6

efter ishockey och fotboll.³² Populariteten mättes genom att undersöka personers intresse av att följa idrotten som publik eller genom TV, tidningar och andra medier. Undersökningarna visade också att elitserien för damer är den näst mest populära ligan efter damallsvenskan i fotboll. I herrarnas elitserie har det skett en publikökning med ca 20 procent från säsongen 2004/2005 till år 2009. Handboll visas vidare i över 700 TV-inslag per säsong, vilket ligger långt över snittet vid jämförelser med till exempel innebandy (290 inslag), bandy (279 inslag) och basket (248 inslag).³³ Det är således endast fotboll och ishockey av lagidrotterna som har mer total TV-tid än handboll. Av den handboll som visades på TV utgjorde 39 procent damhandboll, vilket kan jämföras med exempelvis fotboll där endast 12 procent av all fotboll i TV är damfotboll.³⁴ Sammanfattningsvis är handboll en populär utövarsport med ett stort publikintresse och dess organisation växer stadigt både i omfång och ekonomiska resurser.

³²Varför svensk handboll, s. 6

³³Varför svensk handboll, s. 14

³⁴Varför svensk handboll, s. 20

3. IDROTT OCH JURIDIK

3.1 Ideella föreningar

En idrottsförening är en ideell förening vilket bland annat får betydelse när det gäller juridiska och skattemässiga frågor. Ideella föreningar utgör juridiska personer och har som sådana rättskapacitet vilket innebär att de kan inneha tillgångar och skulder, ingå avtal och vara part inför domstolar och myndigheter.³⁵ Den ideella föreningens huvudsakliga ändamål skall vara att organisera minst två personer för att verka mot ett gemensamt mål.³⁶ Syftet att organisera sig i en förening måste emellertid inte vara helt ideellt för att föreningen kan klassas som en ideell förening. De flesta idrottsföreningar har i grunden inte ett vinstsyfte utan ett ideellt syfte att exempelvis bedriva ungdomsverksamhet och utbilda spelare. För att kunna förverkliga det syftet måste de bedriva ekonomisk verksamhet av något slag, som t ex försäljning i samband med matchevent.³⁷ Gränsen till en ekonomisk förening, som bedriver ekonomisk verksamhet i syfte att främja medlemmarnas ekonomiska intressen, kan vara svår att dra. I praktiken borde många föreningar på elitnivå kunna beskrivas som en blandning av dessa två föreningsformer.³⁸

3.2 Reglering

Det finns ingen allmän lagstiftning för ideella föreningar, det är istället sedvänja och domstolsavgöranden som fungerar rättsbildande på området.³⁹ Vissa grundläggande regleringar om den idrottsrelaterade föreningsrätten finns dock inom den svenska associationsrätten, där frågor kring föreningars bildande, dess stadgar, medlemskap etc. behandlas. Rätten att sammansluta sig med andra anses vara av så elementär betydelse i det demokratiska Sverige att den är skyddad genom svensk grundlag i regeringsformen 2:1. För att komplettera dessa relativt begränsade juridiska regler har idrottsföreningarna skapat egna interna regler. Dessa kommer till uttryck i diverse tävlingsbestämmelser, utövänderegler, föreskrifter och anvisningar samt bestraffningsregler inom varje enskild idrottsdisciplin. Utöver dessa nationella regelverk tillkommer respektive förbunds internationella regelverk, exempelvis har SHF att anpassa sig till europeiska och internationella förbund. Olika organ så som disciplinnämnder motsvarar domstolarnas funktion i det rättsliga systemet och tillämpar

³⁵ <http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forforeningarstiftelser/ideellaforeningar/civilrattsligaregler.4.18e1b10334ebe8bc80002091.html?posid=2&sv.search.query.allwords=ideell%20f%C3%B6rening> (2010-12-12)

³⁶ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 26

³⁷ Nyholm Jens, *Idrottsföreningar*, s. 12

³⁸ Malmsten Krister, *Idrottens föreningsrätt*, s. 18

³⁹ Malmsten Krister, *Idrottens föreningsrätt*, s. 14

regler samt fattar beslut som kan överklagas till högre instanser.⁴⁰ Inom idrotten finns därmed ett omfattande normsystem som i huvudsak har tillkommit utan statens inblandning och som är tvingande för enskilda medlemmar och organisationer.⁴¹ Idrottens interna regelverk påverkas dock indirekt av svensk och europeisk lagstiftning och domstolspraxis.⁴² Hittills har idrottssamfundets självreglering inte medfört några stora problem, men i takt med att den traditionella folkrörelseidrotten kommersialiseras uppkommer nya utmaningar för både idrottsverksamheten och de nationella rättsordningarna i Sverige och övriga Europa.⁴³

3.3 Idrottsjuridik

Genom det komplexa regelverket och praxis på området finns en ständigt växande idrottsrelaterad juridik som kan delas in i två huvuddelar; idrottsjuridik och idrottsrelaterad juridik.⁴⁴ Med idrottsrelaterad juridik menas en allmän lagstiftning när den tillämpas i ett idrottsligt sammanhang.⁴⁵ Begreppet idrottsjuridik anses i sin tur omfatta idrottens interna normsystem samt lagstiftning som särskilt riktar sig mot idrott och domstolsavgöranden om idrottslig verksamhet.⁴⁶

Idrott och idrottsjuridik utgör trots sin särställning fortfarande en del av samhället och kan därför knappast undantas helt från den allmänna rättsordningen.⁴⁷ Detta har blivit allt mer påtagligt i takt med att idrotten utvecklats från att vara en renodlad hobbyverksamhet till att utgöra en kommersialiserad industri. De allt starkare ekonomiska krafterna inom idrotten skapar incitament till att tvister som uppkommer bör lösas i det allmänna rättssystemet istället för internt i det idrottsliga normsystemet. När idrottsliga tvister tas upp i domstol blir rätten tvungen att avgöra tvisten med tillämpning av svensk lag, även om hänsyn kan tas till branschens sedvana. Detta leder till att idrotten blir allt mer avhängig av rättssystemet och samhällets normativa strukturer.⁴⁸ Ett bra exempel på denna utveckling är Bosman-målet⁴⁹, där EU-domstolen (tidigare EG-domstolen) konstaterade att idrottens interna regelverk inte får tillämpas om det står i strid med EU-rätten.

⁴⁰ Carlsson Bo, *Idrottens rättskulturer*, s. 64

⁴¹ Malmsten Krister, *Idrottsnorm som juridisk standard*, s. 241

⁴² Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 18

⁴³ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 18

⁴⁴ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 23

⁴⁵ Malmsten Krister, *Idrottsjuridik – en teoretisk modell från en praktikers perspektiv*, s. 207

⁴⁶ Malmsten Krister, *Idrottsjuridik – en teoretisk modell från en praktikers perspektiv*, s. 208

⁴⁷ Malmsten Krister, *Idrottsnorm som juridisk standard*, s. 244

⁴⁸ Backman Jyri, *Idrottsjuridisk rättsfallssamling*, s. 10

⁴⁹ Mål C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL m fl mot Jean-Marc Bosman

4. ARBETS RÄTT

4.1 Historik

Under industrialismens era på 1800-talet avlöste liberalismens tankar om avtalsfrihet den tidigare offentlighetsrättsligt präglade näringslagstiftningen.⁵⁰ Förändringen medförde att arbetstagare var helt utlämnade till de villkor arbetsgivarna angav eftersom staten i enlighet med de liberalistiska värderingarna skulle förhålla sig neutral och inte jämna ut styrkeförhållandena mellan parterna då arbetstagarnas arbetsvillkor utgjorde en ekonomisk angelägenhet som skulle styras av tillgång och efterfrågan.⁵¹

Eftersom lagstiftning på området saknades växte kollektivavtalsformen fram i parternas strävan efter att reglera sitt inbördes förhållande. I ett försök att bli mer jämbördiga i förhandlingarna organiserade arbetstagarna sig kollektivt och fackföreningar i modern mening uppstod omkring år 1870.⁵² En av de största arbetstagarföreningarna var Landsorganisationen som bildades år 1898.⁵³ Följaktligen började också arbetsgivarna organisera sig vilket resulterade i att Svenska Arbetsgivareföreningen grundades år 1902.⁵⁴

Kollektivavtalen utvecklades allt eftersom och blev riksomfattande, men trots detta var motsättningarna mellan parterna starka.⁵⁵ Under hot om stridsåtgärder träffade parterna år 1906 en överenskommelse känd som den så kallade decemberkompromissen. Kompromissen innebar bland annat att parterna godtog varandras grundläggande krav om arbetsgivarens arbetslednings- och antagnings- respektive uppsägningsrätt samt arbetstagarnas föreningsrätt.⁵⁶ År 1928 slogs genom lagstiftning om kollektivavtal och arbetsdomstol fast att parterna och de avtalslutande organisationernas medlemmar skulle vara bundna av kollektivavtal och att fredsplikt skulle råda under avtalstiden.⁵⁷

Genom efterföljande praxis och lagstiftning har rättigheterna mellan arbetsmarknadens parter förtydligats och reglerats ytterligare. Dessa kan inskränkas antingen genom undantag i kollektivavtal eller i lagstiftning, vilket också har skett genom semesterlagen (SemL) från 1977, LAS och Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

⁵⁰ Adlercreutz Axel, *Svensk arbetsrätt*, s. 19

⁵¹ Adlercreutz Axel, *Svensk arbetsrätt*, s. 19

⁵² Sigeman Tore, *Arbetsrätten*, s. 16

⁵³ Sigeman Tore, *Arbetsrätten – en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 15

⁵⁴ Sigeman Tore, *Arbetsrätten – en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 15

⁵⁵ Sigeman Tore, *Arbetsrätten – en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 15-16

⁵⁶ Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 26

⁵⁷ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 72

4.2 Utveckling

Trots att arbetsmarknaden förändrades när industrisamhället avtog och tjänstesektorn växte är svenska arbetstagare fortfarande organiserade i en omfattning som är ovanlig internationellt, statistik visar att närmare 80 % av löntagarna är fackligt anslutna.⁵⁸ Den höga organisationsgraden skulle kunna förklaras genom en historiskt stark koppling mellan socialdemokratin och fackföreningsrörelsen, föreningarnas koppling till a-kassan samt den allmänna välfärdspolitiken i Sverige.⁵⁹ Även i dagens informationssamhälle efterfrågas fackligt medlemskap, trots att det numer finns fler individuellt starka arbetstagare som inte nödvändigtvis behöver samlas kollektivt för att tillvarata sina rättigheter gentemot arbetsgivaren. Till exempel ledde krisen inom IT-sektorn hösten år 2000 till ett ökat ansökande om medlemskap och samma år slöts ett kollektivavtal för fotbollsspelare på elitnivå i Sverige, trots att dessa får anses vara förhållandevis starka individuellt i en förhandling med en arbetsgivare.⁶⁰

Idag påverkas den svenska arbetsrätten också av vårt medlemskap i den Europeiska unionen (EU). Det EU-rättsliga regelverket har införlivats i svensk rätt och gäller *"här i landet med den verkan som följer av dessa fördrag och andra instrument"*, enligt 2 § lag (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen. Det innebär att unionens rättsregler skall ha företräde framför svensk nationell rätt om den svenska rätten står i strid med eller annars avviker från EU-rättslig lagstiftning. Medlemskapet har bland annat medfört vissa tvingande minimiregler för arbetstagare samt den omtalade rätten till fri rörlighet över nationernas gränser.

4.3 Principer och rättskällor

Ett anställningsavtal är uppbyggt kring lagstiftning, kollektivavtal och personliga avtal.⁶¹ Lagstiftningen är tvingande till arbetstagarens förmån, vilket innebär att parterna måste rätta sig efter de minimivillkor som uppställs.⁶² Vissa av lagreglerna kan avtalas bort genom bestämmelser i kollektivavtal för att möjliggöra en branschanpassning.⁶³ Detta under förutsättning att det som avtalas bort inte medför en försämring i förhållande till vad som

⁵⁸ Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 69

⁵⁹ Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 69

⁶⁰ Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 69

⁶¹ Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 62

⁶² Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 63

⁶³ Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 63

krävs enligt EG-rättsliga direktiv. Vidare kan reglerna kompletteras genom ett personligt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Beroende på vilken bransch det gäller, samt vilken tjänstekategori, varierar det huruvida det är personliga avtal eller kollektivavtal som dominerar avtalens utformning. Personliga avtal är vanligt främst inom tjänstemannaområdet samt för personer i chefspositioner och specialister, där bland annat lön ofta avtalas individuellt.⁶⁴ För den övervägande delen av arbetstagarna är det dock fortfarande kollektivavtal som har mest betydelse för anställningsvillkoren.⁶⁵

Vid arbetsrättsliga problem är det bland arbetsrättens rättskällor man får söka ett svar. En rättskälla utgörs av en rättsregel som en domstol beaktar när den skall avgöra en tvist.⁶⁶ Rättskällorna rangordnas efter den vikt som domstolen lägger vid dem. I svensk arbetsrätt rankas lagar och andra författningar (inkl. EU-rätt) högst, därefter beaktas kollektivavtal på central, regional eller lokal nivå och enskilda anställningsavtal samt avslutningsvis sedvänja och rättspraxis.

⁶⁴ Sund Bill, *Fotbollen som arbetsmarknad*, s. 11

⁶⁵ Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 62

⁶⁶ Bylund Bo, *Arbetsrätt i praktiken – en handbok*, s. 20

5. ARBETSTAGARBEGREPPET

5.1 Arbetstagarbegreppet i EU

EG-rätt är en integrerad del av vår rättsordning och som medlemsstat skall vi underkasta oss unionens regleringar inom de områden där medlemsländerna har tilldelat EU kompetens. EU-domstolen har slagit fast att idrottsutövning kan falla inom EU:s tillämpningsområde under förutsättning att verksamheten utgör ekonomisk aktivitet i enlighet med dåvarande artikel 2 i EG-fördraget.⁶⁷ Det måste finnas ett kommersiellt syfte bakom verksamheten för att den skall omfattas, varför rent idrottslig verksamhet faller utanför unionens behörighetsområde. Begreppet ”ekonomisk aktivitet” skall tolkas vidare än det svenska begreppet ”näringsverksamhet”, varför alla idrottsföreningar borde omfattas redan genom sin traditionella verksamhet.⁶⁸

Även artikel 45 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget, tidigare EG-fördraget) som reglerar den fria rörligheten för arbetstagare kan tillämpas vad gäller idrottsliga spörsmål. EU-domstolen har slagit fast att begreppet arbetstagare inte skall definieras nationellt utan ha en gemensam definition inom EU.⁶⁹ Detta för att medlemsstaterna inte skall kunna begränsa reglernas tillämplighet genom en snäv tolkning av begreppet. Begreppet skall istället ges en vidsträckt tolkning och göras genom en helhetsbedömning av de objektiva kriterier som karakteriserar ett anställningsförhållande.⁷⁰ De mest väsentliga faktorerna är enligt domstolen att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete av ekonomiskt värde åt någon annan under dennes ledning.⁷¹

Även deltidsarbetare faller in under begreppet arbetstagare, under förutsättning att kriterierna är uppfyllda i övrigt.⁷² Således omfattas såväl tidsbegränsat anställda som säsonganställda av den fria rörligheten. Även trainees och liknande anställningsformer har ansetts innefattas i det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet av domstolen.⁷³ Vad gäller andra regler för arbetstagare än de som rör fri rörlighet, diskriminering och arbetsmiljö är huvudregeln att det nationella arbetstagarbegreppet avgränsar reglernas tillämpningsområde.⁷⁴

⁶⁷ Mål 36/74 Walrave, paragraf 4

⁶⁸ Malmsten Krister, *Idrottsjuridik – en teoretisk modell från en praktikers perspektiv*, s. 214

⁶⁹ Ds 2002:56 s. 107

⁷⁰ Mål 53/81 Levin

⁷¹ Mål 66/85 Lawrie-Blum

⁷² Mål 53/81 Levin mot Staatssecretaris van Justitie, s. 1035, paragraf 16

⁷³ Mål C-3/90 Bernini, Mål C-357/89 Raulin

⁷⁴ Ds 2002:56 s. 109

5.2 Arbetstagarbegreppet i Sverige

Den svenska arbetsrättens grundläggande syfte är att reglera förhållandet mellan parterna i anställningsavtalet samt att skydda den part som anses svagast, nämligen arbetstagaren. Arbetstagaren skall inte bara beskyddas från arbetsgivares eventuella orättfärdiga behandling, utan också från vissa ekonomiskt negativa följder orsakade av olika marknadskrafter.⁷⁵ Enligt förarbeten har gruppen av arbetstagare som omfattas utvidgats eftersom så få grupper som möjligt bör falla utanför det arbetsrättsliga skyddet samt att huvudsakligen samma regler bör tillämpas för alla kategorier av arbetstagare.⁷⁶

Personer som utför arbete mot ersättning för annan brukar civilrättsligt delas upp i två grupper, arbetstagare och uppdragstagare.⁷⁷ Förenklat skulle man kunna säga att en uppdragstagare är någon som självständigt åtar sig att utföra arbete åt olika uppdragsgivare medan en arbetstagare ställer sin arbetskraft till förfogande under ledning av en ensam arbetsgivare. Gränsdragningen är av stor vikt eftersom olika regelverk gäller för de två grupperna. De arbetsrättsliga reglerna är i princip endast tillämpliga mellan arbetstagare och arbetsgivare.⁷⁸

Begreppet arbetstagare definieras inte någonstans i den arbetsrättsliga lagstiftningen, trots att det förekommer flera gånger i lagtexten. Vilka som omfattas av begreppet fastställs istället genom praxis, förarbeten och doktrin. Utgångspunkten är att parterna inte själva kan förfoga över avtalets rättsliga klassificering eftersom de arbetsrättsliga reglerna är tvingande.⁷⁹ Oavsett vad parterna har valt att kalla sitt inbördes förhållande avgör de sakliga faktorer som avtalats samt de faktiska förhållandena parterna emellan om ett anställningsförhållande föreligger.⁸⁰ Det står emellertid parterna fritt att utforma sitt samarbete så som de själva önskar. Det är först vid oklara situationer som domstolen tvingas göra en rättslig bedömning av parternas förhållande.

5.2.1 Grundläggande rekvisit

För att ett arbetstagarförhållande skall uppkomma mellan arbetstagare och arbetsgivare måste ett antal grundläggande rekvisit vara uppfyllda. Någon form av arbete skall utföras för annans

⁷⁵ Ds 2002:56 s. 93

⁷⁶ Ds 2002:56 s. 92

⁷⁷ Ds 2002:56 s. 76

⁷⁸ Ds 2002:56 s. 76

⁷⁹ Ds 2002:56 s. 112

⁸⁰ Se t ex AD 1990 nr 116

räkning på grund av ett avtal som bygger på ett frivilligt åtagande från bägge parter.⁸¹ Avtalet kan vara uttryckligen överenskommet, antingen muntligt eller skriftligt, eller vara konkludent ingånget genom parternas agerande.⁸² Den arbetspresterande parten skall vidare utföra det arbete som anvisats personligen, oavsett om det står uttryckligen i avtalet eller om det får anses vara förutsatt mellan parterna.⁸³ Personlig arbetskyldighet innebär i princip att arbetstagaren inte har rätt att sätta någon annan i sitt ställe. Det är istället arbetsgivaren som skall anskaffa en vikarie vid eventuell sjukdom, eller i vart fall godkänna denne.⁸⁴ Det finns inte något absolut krav på att arbetstagaren själv skall utföra allt arbete som avtalet avser, utan del av arbetet skulle i princip kunna läggas på annan.⁸⁵ Villkoret att arbetet skall utföras för arbetsgivarens räkning innebär att vård eller hjälp inom en familj, mellan vänner i princip inte räknas som ett anställningsförhållande.⁸⁶

5.2.2 Helhetsbedömning

Vid bedömningen av huruvida någon är att anse som arbetstagare skall enligt praxis i Högsta domstolen (HD) en helhetsbedömning av samtliga omständigheter som föreligger i varje situation göras.⁸⁷ HD har uttalat att det är önskvärt att utfallet blir det samma oavsett vilken lag som skall tillämpas och vilken domstol som gör bedömningen.⁸⁸ Därför har det i praxis och förarbeten nämnts vissa omständigheter som skall anses särskilt tala för att en person skall utgöra en arbetstagare i arbetsrättslig mening. Kriterierna är inte uttömmande utan även andra omständigheter kan beaktas.⁸⁹ Det går inte att ur rättspraxis utläsa vilken tyngd de olika faktorerna ges i förhållande till varandra.⁹⁰

Arbetsåtagandets karaktär

Att en person som utför arbete står till arbetsgivarens förfogande att utföra arbetsuppgifter allt eftersom de uppkommer är ett tecken på att denne utgör en arbetstagare. Motsatsvis är åtagandet att utföra i förhand bestämda avgränsade arbetsuppgifter något som tyder på ett uppdragsförhållande.⁹¹ Adlercreutz anser att arbetstagarens skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande utgör en tämligen betydelsefull arbetstagarfaktor även om den i sig

⁸¹ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 275

⁸² AD 1999 nr. 5

⁸³ Adlercreutz Axel, *Svensk arbetsrätt*, s. 48

⁸⁴ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 228

⁸⁵ Ds 2002:56 s. 111

⁸⁶ Ds 2002:56 s. 110

⁸⁷ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 217

⁸⁸ NJA 1982 s. 784

⁸⁹ Ds 2002:56 s. 77

⁹⁰ Ds 2002:56 s. 77

⁹¹ Ds 2002:56 s. 116

inte helt utesluter ett uppdragstagarförhållande.⁹² Enligt en nyligen avgjord dom har Stockholms tingsrätt ansett att två handbollsdomares förhållande till Svenska Handbollförbundet utgör ett uppdragsförhållande och inte ett anställningsförhållande.⁹³ Tingsrätten refererar i domskälen till resonemanget som förs i ett liknande mål i AD 1996 nr 135, och konstaterar i enlighet därmed att ett antal viktiga omständigheter måste vara uppfyllda för att ett arbetstagarförhållande skall uppkomma. En betydelsefull omständighet är arbetstagarens arbetskyldighet att fortlöpande utföra uppkomna arbetsuppgifter, vilken enligt domstolen saknades i domarnas relation till förbundet.

Arbetsförhållandets intensitet

När det gäller arbetsförhållandets intensitet finns två faktorer av betydelse i bedömningen, huruvida arbetsförhållandet är varaktigt respektive tillfälligt samt i vilken mån arbetstagaren är förhindrad respektive oförhindrad att åta sig arbete även för andra arbetsgivare. Att dessa omständigheter skall bedömas tillsammans är enligt Adlercreutz för att de, även om de var för sig inte är en betydelsefull faktor, kan de vara det sammantaget.⁹⁴ Att arbetet skall vara av varaktig karaktär betyder inte nödvändigtvis att det måste pågå under en lång tidsperiod. Till exempel är anställningsförhållanden i form av tillsvidareanställning vanliga och ett avbrott redan efter en kort tid förändrar enligt doktrin inte rättsförhållandets karaktär som sådant.⁹⁵ Om arbetstagaren har hela eller en väsentlig del av sin sysselsättning hos arbetsgivaren i fråga är det en stark omständighet för att ett anställningsförhållande är för handen. Dock kan även en person som enbart utför bisysslor för en arbetsgivare utgöra en arbetstagar om arbetet utförs under sedvanliga arbetsförhållanden.⁹⁶ Det är inget hinder att arbetstagaren samtidigt har flera arbetsgivare.⁹⁷

Om den arbetspresterande parten är förhindrad, antingen genom avtal eller på grund av arbetskyldighetens faktiska omständigheter, att utföra liknande arbete av betydelse för annan, pekar detta i riktning mot ett anställningsförhållande.⁹⁸ Detta såvida inskränkningen inte gäller arbete för konkurrerande huvudman.⁹⁹

⁹² Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 234

⁹³ T 12037-09 och T 12038-09

⁹⁴ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 235

⁹⁵ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 235

⁹⁶ Ds 2002:56 s. 117

⁹⁷ SOU 1975:1 s. 723

⁹⁸ Ds 2002:56 s. 117 och NJA 1996 s. 311

⁹⁹ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 241

Arbetsledning och kontroll m.m.

Om arbetet utförs under arbetsgivarens ledning och kontroll avseende när, var och hur arbetet skall ske tyder det på att ett anställningsförhållande föreligger.¹⁰⁰ Det är i sådana fall typiskt att den arbetspresterande parten skall iaktta en bestämd arbetstid, att denne utför arbetet på anvisad arbetsplats samt är underkastad arbetsgivarens direktiv och arbetsledning.¹⁰¹ Även arbetsdomstolen har lagt stor vikt vid denna omständighet.¹⁰² I AD 1989 nr 10 gällde frågan huruvida handbollsspelarna Claes Hellgren och Björn Jilsén skulle anses utgöra arbetstagare i förhållande till klubben IK Heim. Tvisten hade uppstått i anledning av ett avtal som stadgade att spelarna skulle återvända till klubben efter en period av spel i utlandet. Då spelarna skrev kontrakt med andra klubbar vid hemkomsten stämde klubben spelarna för avtalsbrott och begärde skadestånd. Spelarna yrkade i Hovrätten (HovR) att målet skulle överlämnas till AD med hänvisning till att de i förhållande till klubben var arbetstagare i och med att de hade varit personligt arbetsskyldiga, stått under klubbens ledning och kontroll samt uppburit en garanterad minimilön. Frågan prövades dock aldrig eftersom AD ansåg sig sakna behörighet då talan inte grundades på anställningskontrakten utan på den överenskommelse som gjorts innan flytten.

Material och kostnader

I ett arbetstagarförhållande är det vanligtvis arbetsgivaren som tillhandahåller nödvändig utrustning, så som exempelvis maskiner, råvaror, redskap eller lokaler. Enligt Adlercreutz är den omständigheten ett mycket starkt skäl för ett arbetstagarförhållande eftersom arbetstagaren ställer sin arbetskraft till förfogande.¹⁰³ Är det istället den arbetspresterande parten som står för utrustningen anses det motsatsvis tyda på ett uppdragstagarförhållande. Att arbetsgivaren står för andra kostnader i tjänsten, så som exempelvis för telefon, resor och dylikt anses också tyda på ett arbetstagarförhållande.¹⁰⁴ Detta i synnerhet om arbetsgivaren regelmässigt också står för samtliga eller åtminstone väsentliga kostnader.¹⁰⁵ Emellertid utesluter praxis inte per automatik ett arbetstagarförhållande även om arbetstagaren själv står för samtliga kostnader själv.¹⁰⁶

¹⁰⁰ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 244

¹⁰¹ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 244

¹⁰² Sigeman Tore, *Arbetsrätten – en översikt av svensk rätt med europarätt*, s. 26

¹⁰³ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 249

¹⁰⁴ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 248

¹⁰⁵ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 248

¹⁰⁶ NJA 1951 s. 815

Ersättning

Timlön eller annan tidsanknuten ersättning för arbete talar starkt för ett arbetstagarförhållande, liksom det faktum att det för arbetet utgår ersättning som åtminstone i viss mån utgörs av garanterad lön.¹⁰⁷ En helt prestationsbaserad ersättning tyder på ett uppdragstagarförhållande, men ett visst prestationsvederlag i form av provisions- eller ackordslön kan godtas även i ett arbetstagarförhållande.¹⁰⁸ Den omständigheten att ingen ersättning utgår eller att den är inadekvat anses starkt peka på att det inte är fråga om ett anställningsförhållande.¹⁰⁹

Övriga omständigheter

Enligt Adlercreutz kan den arbetspresterande partens egen inställning få en viss betydelse vid bedömningen av parternas inbördes förhållande.¹¹⁰ Den omständigheten att arbetstagaren är ansluten till en fackförening kan exempelvis ge stöd för att denne avser att åta sig arbete i egenskap av arbetstigare.

Att den arbetspresterande parten kan jämföras med en arbetstigare ur ett socialt och ekonomiskt hänseende gentemot arbetsgivaren kan också vara en omständighet som beaktas vid bedömningen. I AD 1977 nr 98 gällde frågan huruvida en golfinstruktör skulle anses som arbetstigare i förhållande till golfklubben där han hade sina lektioner. Tvistefrågan i målet var huruvida klubben åsidosatt bestämmelserna i LAS genom att inte ha gett golfinstruktören rätt till fortsatt anställning under kommande säsong. Avtalet dem emellan stadgade att instruktören skulle utföra arbetet som självständig företagare. Domstolen menade att det rörde sig om ett heltidsarbete då instruktören inte fick ägna sig åt arbete för annans räkning i nämnvärd utsträckning. Han styrde inte heller över lektionsavgiftens storlek eller att han skulle arbeta sex dagar i veckan. AD kom därmed fram till att instruktören stod under arbetsgivarens ledning och kontroll och att han i ett ekonomiskt och socialt läge var att jämföras med en arbetstigare varför reglerna i LAS ansågs tillämpliga. AD har i praxis lagt särskild vikt vid detta i situationer då den arbetspresterande parten befinner sig i ett utsatt läge och är i behov av skydd.¹¹¹

¹⁰⁷ AD 1990 nr 116, AD 1998 nr 11

¹⁰⁸ Adlercreutz Axel, *Svensk arbetsrätt*, s. 48

¹⁰⁹ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 276 ff

¹¹⁰ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 264

¹¹¹ AD 1978 nr 7, AD 1979 nr 12 och AD 1982 nr 134

5.2.3 Kringgående av tvingande lag eller kollektivavtal

Efter helhetsbedömningen kan domstolen kontrollera utfallet genom att undersöka huruvida arbetsavtalet syftar till att kringgå tvingande lag eller kollektivavtal. Om det konstaterats att avtalet inte innebär ett anställningsförhållande enligt helhetsbedömningen, kan domstolen ändå anse att så är fallet om arbetsgivaren utnyttjat situationen för att kringgå eller på annat otillbörligt sätt åsidosätta de rättsregler som gäller för anställningsförhållanden. Enligt förarbeten finns det vissa omständigheter som generellt talar för eller emot ett sådant syfte att kringgå tvingande lag eller kollektivavtal.¹¹² Att en avtalspart som skyddas av den tvingande lagstiftningen av egen fri vilja med öppna ögon avstår från detta skydd är ett exempel på en omständighet som talar mot ett sådant kringgåendesyfte.¹¹³ För ett kringgåendesyfte talar bland annat den omständigheten att en tidigare anställd övergår till att utföra i stort sett samma arbetsuppgifter i bolagsform.¹¹⁴

5.2.4 Jämviktslägen

Om det efter en helhetsbedömning och en undersökning av kringgåendesyfte fortfarande är oklart huruvida det rör sig om ett anställningsförhållande eller uppdragsförhållande bör domstolen enligt motiven till LAS och MBL låta avgörandet falla till förmån för att ett anställningsförhållande föreligger.¹¹⁵ Denna rekommendation har bekräftats av HD i praxis, till exempel i NJA 1996 s. 311 där domstolen uttalat att rättsutvecklingen de senaste årtiondena har gått mot att avgöra tveksamma fall till arbetstagarens fördel. Något motsvarande uttalande förekommer emellertid inte från Arbetsdomstolens praxis de senaste tio åren.¹¹⁶ Där har det istället vid jämviktslägen lagts stor vikt vid hur parterna själva har uppfattat avtalet.¹¹⁷

5.2.5 Sedvana

Den kanske mest betydelsefulla omständigheten när det skall avgöras huruvida den arbetspresterande parten anses vara en arbetstagare är sedvanan i den aktuella branschen. Redan i slutet av 1940-talet klargjorde HD att om avtalet var av återkommande slag kunde ledning hämtas från rättsläget som gjort sig allmänt gällande.¹¹⁸ Under det senaste decenniet har det genom praxis återigen förtydligats att sedvanan i branschen skall ha en avgörande

¹¹² Ds 2002:56 s. 118

¹¹³ AD 1994 nr 66

¹¹⁴ Ds 2002:56 s. 118

¹¹⁵ Prop. 1973:129 s. 196 och Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 309 och 324

¹¹⁶ Ds 2002:56 s. 119

¹¹⁷ AD 1983 nr 89

¹¹⁸ NJA 1949 s. 768

betydelse vid gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare.¹¹⁹ Denna tendens är så tydlig att det i princip alltid är den vedertagna uppfattningen inom branschen som blir avgörande i målet.¹²⁰ Om sedvanan uttryckts skriftligen genom kollektivavtal är den enligt praxis extra tydlig eftersom kollektivavtal får anses slutna mellan jämnstarka parter och därmed återger balanserade lösningar.¹²¹ Även mindre uttalade former av sedvana än kollektivavtal kan tillmätas relevans. I AD 1993 nr 183 tog domstolen hänsyn till parternas egen uppfattning så som ett uttryck för det allmänt rådande synsättet på området.

¹¹⁹ Se t ex NJA 1992 s. 631 och AD 1994 nr 104

¹²⁰ Ds 2002:56 s. 120

¹²¹ Ds 2002:56 s. 121

6. HANDBOLLSSPELARES ARBETSRÄTTLIGA STÄLLNING

6.1 Är idrott arbete i en rättslig kontext?

Begreppet arbete definieras inte i de arbetsrättsliga lagarna och någon närmare ledning om vad som skall omfattas framgår inte heller av förarbeten. Även rättspraxis på området är begränsad och de få mål som har behandlats i AD gäller huruvida föräldrar, fosterhemsföräldrar och familjehemsföräldrar kan anses utföra arbete.¹²² Eftersom dessa förhållanden inte är jämförbara med en handbollsspelares arbetsrättsliga ställning är den mest användbara rättskällan istället den sedvana som har utvecklats på området. Att det har vuxit fram en idrottsbransch med stora kommersiella inslag som i början av 2000-talet omsatte tre procent av den totala världshandeln utgör ett starkt argument för detta.¹²³ Idrotten har gått från att vara en folkrörelse präglad av amatörism till en kommersialiserad bransch med en stor andel elitutövare. Denna utveckling tydliggörs av de politiska och rättsliga förändringar som skett under de senaste decennierna. År 1975 räknades inkomst från fotboll fortfarande som hobbyinkomster som inte utgjorde grund för rättigheter från socialförsäkringssystemet.¹²⁴ Året efter det avskaffades de så kallade amatörreglerna, som stadgade att spelare inte fick uppbära lön eller annat arvode för sitt idrottsutövande.¹²⁵ Nästa viktiga genombrott kom år 1985 då inkomster från ishockeyspel för första gången bedömdes vara pensionsgrundande genom Benny Westblomdomen¹²⁶. Tio år senare inträffade den största och mest revolutionerande händelsen på området genom Bosmandomen¹²⁷ som gav företräde för regler om anställningsavtal framför idrottens interna regler. Bara några år senare, år 1999, tecknades det första kollektivavtalet för ishockeyspelare på professionell nivå.¹²⁸ Detta följdes upp av ett kollektivavtal för manliga fotbollsspelare år 2000, för golfspelare 2006 samt för damfotbollsspelare 2008.

Samhällsutvecklingen och branschsedvanan utgör ett starkt argument för att elitidrott idag utgör ett arbete även i ordets rättsliga bemärkelse, vilket också har bekräftats i doktrin.¹²⁹ Det faktum att praxis på området inte är mer utvecklad beror troligen på att idrotten i stor utsträckning har löst uppkomna konflikter utan inblandning av det allmänna rättssystemet. Att

¹²² AD 1982 nr 105, AD 1982 nr 123 och AD 1985 nr 57

¹²³ Sund Bill, *Fotbollen som arbetsmarknad*, s. 1

¹²⁴ Lindquist Björn, *Idrotten och framtiden*, s. 129

¹²⁵ Sund Bill, *Den svenska fotbollens övergång till professionalism och arbetsmarknadsrelationer*, s. 135

¹²⁶ RÅ 1985 1:39

¹²⁷ Mål C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL m fl mot Jean-Marc Bosman

¹²⁸ www.sico.nu/OmSICO.htm (2010-12-12)

¹²⁹ Hartzell Lars, *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelaren som arbetstagare*, s. 87

antalet rättsliga prövningar är få bör därför inte tala emot konklusionen att elitidrott utgör arbete. Idrott på amatörnivå kan dock med största sannolikhet generellt sett inte utgöra arbete, då det i de flesta fall rör sig om en hobby som inte är inkomstbringande.

6.2 Är handbollsspelaren en arbetstagare i juridisk mening?

I den kommande undersökningen förutsätts att spelaren i fråga är kontrakterad och spelar för en registrerad handbollsklubb i elitserien. Bedömningen utgår från de omständigheter kring arbetstagarbegreppet som en domstol skulle ha beaktat vid en helhetsbedömning (se avsnitt 5). Vad gäller spelarens anställningsavtal, används det standardkontrakt som Svenska handbollförbundet rekommenderar som exempel (se bilaga 1).

6.2.1 Grundläggande rekvisit

Att arbete utförs är klargjort i och med att elitidrott utgör ett arbete i en rättslig kontext. Arbetet sker för annans räkning eftersom spelarens prestationer sker för klubbens räkning och kommer denna till godo. Det finns ett avtal i och med spelarkontraktet, som får antas vara frivilligt ingånget. Eftersom det är de faktiska omständigheterna i parternas förhållande som avgör vilka rättsliga konsekvenser avtalet får, är det oväsentligt om parterna rubricerat avtalet som ett anställningsavtal eller inte. Spelaren utför arbetet personligen och kan inte rimligen sätta någon annan i sitt ställe vid eventuell frånvaro eftersom han är kontrakterad utifrån sina personliga egenskaper och kvaliteter. De grundläggande rekvisiten är därmed uppfyllda varför en undersökning kring huruvida spelaren utgör en arbetstagare med hänsyn till samtliga faktorer i en helhetsbedömning är möjlig.

6.2.2 Helhetsbedömning

Spelaren står till klubbens förfogande att utföra arbetsuppgifter allt eftersom de uppkommer inom ramen för arbetsskyldigheten. Detta brukar vanligen omfatta givna uppgifter såsom att infinna sig till träning och match och att delta i teori- och taktikmöten. Det är också vanligt att andra arbetsuppgifter så som exempelvis sponsorverksamhet, intervjuer och reklamåtaganden läggs på spelarna. Arbetsuppgifterna är inte uttryckligen angivna i kontraktet utan uppkommer fortlöpande under säsongen. Överlag är spelarnas åtaganden relativt vagt formulerade i spelaravtalet vilket talar starkt för att tydligare instruktioner uppkommer efterhand. (För närmare exempel se bilaga 1.) Sammanfattningsvis tyder *arbetsåtagandets karaktär* på att det föreligger ett arbetstagarförhållande mellan spelare och klubb.

Spelarkontrakt är tidsbegränsade avtal som vanligtvis löper med en avtalstid på mellan ett och tre år. En mer traditionell lösning med tillsvidareavtal skulle inte vara att föredra för någon av parterna inom svensk handboll eftersom idrottsbranschen bygger på rörelse bland spelarna, både på spelarens initiativ men också när klubben vill förändra eller förnya. Förhållandet mellan parterna får på grund av de tidsbegränsade avtalen beskrivas som tillfälligt, vilket skulle kunna tyda på att ett arbetstagarförhållande inte föreligger då varaktighetsrekvisitet inte är uppfyllt. Det skall emellertid också tas hänsyn till i vilken mån arbetstagaren är förhindrad respektive oförhindrad att åta sig arbete för andra arbetsgivare. Detta skiljer sig ofta åt beroende på hur spelarnas individuellt avtalade villkor är utformade. De flesta spelarna i den svenska elitserien måste inneha en annan anställning för att klara sig ekonomiskt. Det utgör i sig inte något hinder för ett arbetstagarförhållande hos klubben eftersom det är fullt möjligt att ha flera arbetsgivare samtidigt.¹³⁰ Att ett spelarkontrakt antingen uttryckligen eller indirekt genom licensen utgör ett hinder från att samtidigt utföra liknande arbete påverkar inte bedömningen eftersom en inskränkning är tillåten om det gäller en konkurrerande huvudman.¹³¹ För spelare som är heltidsanställda hos klubben förekommer det emellertid att föreningen genom spelarkontraktet förbjuder spelaren att arbeta även hos icke konkurrerande arbetsgivare. Syftet med detta är främst att annat arbete inte skall gå ut över spelarens prestationer, även om arbetstiden mycket väl skulle tillåta arbete vid sidan om. Oavsett syftet utgör ett sådant uppställt hinder en starkt arbetstagarqualificerande faktor.¹³² Eftersom praxis i EG-domstolen har slagit fast att även deltidsarbete faller in under begreppet arbetstagarborde även de spelare som har handbollen som ett deltidsarbete kunna hävda ett arbetstagarförhållande under förutsättning att kriterierna är uppfyllda i övrigt.¹³³ Att det i svenska förarbeten sägs att en person som enbart utför bisysslor kan utgöra en arbetstagar om arbetet utförs under vanliga arbetsförhållanden borde bekräfta detta.¹³⁴ Sammanfattningsvis är förmodligen kravet på varaktighet inte uppfyllt för handbollsspelare eftersom de endast är tillfälligt anställda genom de tidsbegränsade avtalen. Dock skulle situationen för hel- och halvtidsanställda spelare totalt sett tyda på ett arbetstagarförhållande om det uppställs krav från klubbens sida att de inte arbetar åt någon annan arbetsgivare. För övriga utgör *arbetets intensitet* dock förmodligen inte en omständighet som pekar mot att ett arbetstagarförhållande föreligger. Det skulle dock kunna argumenteras för att en spelare som i

¹³⁰ SOU 1975:1 s. 723

¹³¹ Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, s. 241

¹³² Ds 2002:56 s. 117 samt NJA 1996 s. 311

¹³³ Mål 53/81 Levin mot Staatssecretaris van Justitie, s. 1035, paragraf 16

¹³⁴ Ds 2002:56 s. 117

flera omgångar förnyat ett tidsbegränsat avtal kan anses uppfylla kravet på varaktighet eftersom en anställning som varat i mer än två år skall övergå i en tillsvidareanställning enligt LAS (se närmare analys nedan i avsnitt 7.1.1). Beroende på anställningens längd skulle därmed även arbetets intensitet kunna tyda på ett anställningsförhållande mellan spelare och klubb.

Spelaren har i och med sitt kontraktsåtagande en förpliktelse att infinna sig på de tider som klubben anvisar att det är träning, match och sponsorengagemang mm. Det är klubben som styr över var och när arbetet skall förläggas. Spelaren skall följa klubbens och tränarens direktiv och får acceptera deras sätt att leda arbetet. Arbetet anses därmed utövat *under arbetsgivarens ledning och kontroll*, vilket enligt förarbeten är ett starkt argument för att spelaren utgör en arbetstagare. Att handbollspelare har ansetts stå under klubbens ledning och kontroll kan i viss mån också anses bekräftat genom praxis. I AD 1989 nr 10 prövades visserligen aldrig sakfrågan eftersom domstolen saknade behörighet då frågan ej grundades på anställningskontraktet, men HovR kan anses ha gjort en indirekt bedömning av anställningsförhållandet i och med överlämnandet till AD. Det får därför anses troligt att AD skulle ha kommit fram till samma slutsats om de gjort en prövning av anställningsfrågan och bland annat tagit hänsyn till klubbens ledning och kontroll över spelarna.

Föreningen tillhandahåller vidare lokaler för träning och match samt för material så som exempelvis träningskläder, skor, bollar, skydd samt medicinsk utrustning. Klubben står dessutom för transport och resor till och från match samt utgifter för mat och logi i samband med dessa. Även andra kostnader, som till exempel vad gäller lägenhet, telefon och bil kan ibland ersättas av klubben. Att arbetsgivaren på så vis tillhandahåller nödvändigt material och utrustning samt ersätter övriga utgifter är en mycket stark faktor för att spelaren utgör en arbetstagare. Denne ställer endast sin arbetskraft till förfogande och klubben står för nödvändiga resurser för att spelaren skall kunna utföra sitt arbete. Att spelare med deltidskontrakt inte får ersättning för alla kostnader nämnda ovan gör med största sannolikhet ingen skillnad i bedömningen eftersom praxis inte utesluter ett arbetstagarförhållande ens om den arbetspresterande parten står för samtliga kostnader själv. Även förhållandet kring *material och kostnader* får därmed anses tyda på att spelare anses vara en arbetstagare i förhållande till klubben. Detta i vart fall för spelare på elitnivå, där kraven normalt sett är uppfyllda.

Spelare på elitnivå mottar som regel också en fast avtalad ersättning för arbetet, antingen på månadsbasis eller med en bestämd utbetalningsplan under säsongen. Ersättningens storlek varierar stort beroende på spelarens kön, ålder och erfarenhet samt tidigare prestationer. Den kan bestå av en viss garanterad månadslön eller en sådan i kombination med vissa resultatbaserade bonusar vid vinst, deltagande i match eller specifikt uppnått målresultat. En i grunden *fast avtalad ersättning* är en stark faktor för att spelaren anses vara en arbetstagare i rättslig mening. Att en viss del av ersättningen är prestationsbaserad medför inte att detta förändras, varför kravet på en fast ersättning som huvudregel får anses vara uppfyllt.

Även spelarens egen attityd till sin situation i förhållande till klubben kan få betydelse vid bedömningen. Emellertid är det svårt för en handbollsspelare att uttrycka detta genom att exempelvis ansluta sig till en fackförening eftersom det inte existerar någon sådan. Den tid, energi och det engagemang som elitspelare lägger ner på sin idrott visar ändå tydligt att de anser att handboll är något mycket mer än en hobby. Spelarna borde dessutom i ett ekonomiskt och socialt hänseende kunna jämföras med en arbetstagare, vilket AD lägger stor vikt vid i helhetsbedömningen. Liksom i rättsfallet med golfspelaren¹³⁵ är det inte upp till spelaren att bestämma något som helst kring klubbens ekonomiska förhållanden, som till exempel matchinträdets storlek, eller hur länge eller hur ofta det är träning. Därför borde spelaren kunna jämföras med en mer traditionell arbetstagare också i ett ekonomiskt och socialt hänseende. Sammantaget anser jag att även *övriga omständigheter* tyder på att spelaren är en arbetstagare i klubben.

Vid en helhetsbedömning verkar det som om alla omständigheter förutom möjligen de kring arbetets intensitet, pekar i en och samma riktning - att handbollsspelare utgör en arbetstagare. Enligt min bedömning är en elit-handbollsspelare därför att anse som arbetstagare eftersom denne uppfyller om inte alla så i vart fall en övervägande del av de faktorer som i praxis och förarbeten nämns som väsentliga. Att varaktighetsrekvisitet på grund av de tidsbegränsade anställningarna skulle kunna peka i en motsatt riktning medför inte en övervikt åt en annan bedömning vid en helhetsbedömning.

6.2.3 Kringgående av tvingande lag eller kollektivavtal

Ett syfte hos föreningarna att kringgå tvingande lagstiftning skulle kunna medföra att slutsatsen att handbollsspelare utgör arbetstagare bekräftas ytterligare. Något kollektivavtal finns inte att kringgå eftersom det än så länge inte finns något avtal för handbollsspelare.

¹³⁵ AD 1977 nr 98

Ett spelarkontrakt avviker på ett flertal punkter från ett vanligt anställningskontrakt, och i viss mån också från vad tvingande lagstiftning stadgar (se nedan kapitel 7). Detta beror med största sannolikhet dock inte på ett medvetet syfte att kringgå de regler som finns för anställningsförhållanden, utan snarare på många års okunskap och ointresse för den juridiska problematiken inom idrotten. Att idrottens självstyre har accepterats av alla inblandade aktörer kan inte jämföras med det exempel som ges på kringgående i praxis, att en tidigare anställd övergår till att utföra i princip samma sysslor i bolagsform. I exemplet finns ett medvetet syfte att kringgå lagstiftningen, vilket troligtvis saknas hos berörda handbollsklubbar. Skulle ett kringgåendesyfte ändå anses vara för handen skulle det kunna argumenteras för att spelarna har godtagit att göra sig beroende av en verksamhet som varit inkomstbringande men inte inneburit anställning. I så fall spelar det enligt förarbetena ingen roll om klubben rent faktiskt skulle ha ett kringgåendesyfte.¹³⁶

6.2.4 Jämviktslägen

En bedömning vid jämviktslägen sker endast om det fortfarande är oklart kring arbetstagarförhållandet efter att en helhetsbedömning gjorts och kontrollerats genom utredningen kring ett eventuellt kringgående av lag eller kollektivavtal. Vad gäller elithandbollsspelare finns en kraftig övervikt åt ett arbetstagarförhållande, varför det inte behöver utredas ytterligare.

För handbollsspelare på lägre nivåer än elit skulle dock ett jämviktsläge kunna aktualiseras eftersom flera faktorer pekar i motstridiga riktningar. I en sådan situation skall handbollsspelaren hellre anses som arbetstagar än inte, eftersom den svagare parten i relationen är skyddsvärd enligt praxis i HD.¹³⁷ Det skall dock understrykas att arbetsdomstolen vid jämviktslägen istället lagt stor vikt vid parternas egen uppfattning om avtalet, varför den arbetsrättsliga relationen mellan spelare som inte utgör elit och deras klubb ännu oklar.

6.2.5 Sedvana

I bedömningen om en handbollsspelare skall anses utgöra en arbetstagar skall hänsyn också tas till sedvanan i branschen. Inom flera stora lagidrotter i Sverige anses spelarna utgöra arbetstagar i förhållande till sin klubb och parterna har reglerat sina mellanhavanden i kollektivavtal. Sett ur ett perspektiv där svensk elitidrott utgör en bransch skulle detta medföra att också elithandbollsspelare utgör arbetstagar i enlighet med sedvanan i

¹³⁶ Ds 2002:56 s. 118-119

¹³⁷ NJA 1996 s. 311

idrottsbranschen. Visserligen skulle det vara möjligt att argumentera för att det inte är elitidrott i sig som utgör en bransch, utan att varje idrottsgren utgör sin egen bransch. Det vore emellertid lite underligt att göra en sådan uppdelning när likheterna mellan de olika idrotterna med största sannolikhet överväger olikheterna. Det skiljer sig en hel del åt vad gäller de ekonomiska förhållandena, men enbart den anledningen borde inte ändra det faktum att svenska idrottsklubbar har ett likartat förhållande till sina spelare på elitnivå alldeles oavsett vilken sport som utövas och hur de ekonomiska förutsättningarna är. Sammantaget talar sedvanan i idrottsbranschen därmed för att elithandbollsspelare utgör arbetstagare i en rättslig mening.

6.2.6 EU och Norden

För att ytterligare bekräfta slutsatsen att elithandbollsspelare utgör arbetstagare kan en jämförelse göras med hur EU ställer sig till frågan samt hur de nordiska länderna har löst problematiken. Norden är ett område med en lång tradition av nära politiska och ekonomiska förbindelser, varför arbetsmarknadssystemen liknar varandra och viss ledning bör kunna hämtas därifrån.

EU har i ett antal rättsfall på det idrottsliga området fått ta ställning till vilka som skall anses omfattas av arbetstagarbegreppet. Det blir aktuellt i de fall EU har behörighet i frågan, då saken rör den fria rörligheten för arbetstagare enligt artikel 45 EUF-fördraget eller då det är fråga om en kommersiell verksamhet enligt den tidigare utformningen av artikel 2 EG-fördraget. Fotbollsspelare har i praxis ansetts omfattats av båda dessa stadganden.¹³⁸ Spelarna har samma rätt som andra arbetstagare att röra sig fritt över gränserna eftersom fotboll anses utgöra en ekonomisk aktivitet i och med att spelarna utför ett avlönat arbete eller tillhandahåller tjänst mot betalning.¹³⁹ Både hel- och deltidsprofessionella fotbollsspelare har ansetts utgöra arbetstagare.¹⁴⁰ Detta talar mycket starkt för att även handbollsspelare kan uppfylla gemenskapens krav på arbetstagare. Att arbetstagarbegreppet enligt EU-rätten skall ges en vidsträckt tolkning stärker denna slutsats.

I Norge nämns idrottsutövare uttryckligen som en särskild grupp av tillfälliga arbetstagare i den arbetsrättsliga lagstiftningen.¹⁴¹ Handboll är tillsammans med fotboll och ishockey en av de tre största sporterna och professionella spelare anses anställda i sin klubb och de

¹³⁸ Mål 36/74 Walrave Koch v. Association Union Cycliste Internationale

¹³⁹ Mål C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v. Jean-Marc Bosman

¹⁴⁰ Mål 13/76 Donà

¹⁴¹ Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m. v. av 4. Februar 1977 nr 4 (alm.) § 58 A

arbetsrättsliga reglerna är tillämpliga.¹⁴² Även i Danmark utgör spelaren en arbetstagare i förhållande till klubben och har tillgång till handbollsspelarnas fackförening Håndboldspillerforeningen.¹⁴³ Precis som i de övriga nordiska länderna jämställs elitidrottare med övriga arbetstagare i Finland och har som sådana bland annat rätt till garantibelopp vid en eventuell konkurs av klubben.¹⁴⁴

Sammantaget tyder även en jämförelse med andra rättsordningar på att elithandbollsspelare utgör arbetstagare. I EU-domstolen finns en klar och tydlig praxis som stadgar att elitidrottare uppfyller kriterierna för att arbetstagarbegreppet och inom de nordiska länderna är elitidrottarens arbetsrättsliga rättigheter en självklarhet. Visserligen skulle det kunna argumenteras för att handbollen är mer utbredd och har större ekonomisk betydelse både vad gäller damer och herrar i Norge och Danmark. Enbart ett ekonomiskt argument borde dock inte vara helt avgörande. Den finska handbollen är till exempel inte ens nära den svenska i nivå och omfattning, ändå jämställs elithandbollsspelare med övriga arbetstagare där.

6.2.7 Annan vägledning

Det är också möjligt att hitta vägledning i övrig svensk rätt om vem som skall omfattas av arbetstagarbegreppet. Andra rättsområden där begreppet aktualiseras är inom socialförsäkringsrätten¹⁴⁵ och skatterätten. En kort sammanfattning och slutsats kring även dessa arbetstagarbegrepp är relevant eftersom det vid en helhetsbedömning också skall beaktas omständigheter av mindre betydelse.

Ersättningar i samband med idrottslig verksamhet beskattas i allmänhet som inkomst av tjänst, i enlighet med 11 kapitlet 1 § Inkomstskattelag (1999:1229).¹⁴⁶ Idrottsutövaren skall betala inkomstskatt på lön, annat arvode, prispengar och andra dylika ersättningar. Denne jämställs i lagens mening med en arbetstagare och skall som sådan betala skatt för den inkomst han eller hon tjänar från sin klubb. Skatterättsligt är spelaren därmed arbetstagare i förhållande till klubben.

Klubben är i egenskap av arbetsgivare skyldig att betala motsvarande arbetsgivaravgifter på den lön som utgår till spelaren. Att klubben utgör en ideell förening utgör inget undantag till

¹⁴² www.niso.no (2010-12-12)

¹⁴³ www.haandboldspiller.dk (2010-12-12)

¹⁴⁴ SOU 2004:93 s. 63

¹⁴⁵ Den nya socialavgiftslagen innehåller inte uttryckligen begreppen arbetstagare/arbetsgivare. Jag använder dem dock även i detta sammanhang för att underlätta förståelsen för läsaren.

¹⁴⁶ www.skatteverket.se (2010-12-12)

den regeln.¹⁴⁷ I Benny Westblomdomen¹⁴⁸ prövades var gränsen gick för hur mycket en idrottsutövare skulle ha i ersättning från sin klubb för att ett anställningsförhållande anses föreligga. Regeringsrättens ställningstagande ledde till det som sedermera kallas för den halva basbeloppsregeln, numer lagfäst i 2 kap 19 §, lag (2000:980) om socialavgifter. Innebörden av regeln är att en idrottsförening kan utge kontanter och förmåner till en och samma spelare till ett värde av ett halvt basbelopp under ett kalenderår utan att behöva betala arbetsgivaravgifter. För år 2010 är värdet av ett halvt basbelopp 21 200 kr.¹⁴⁹ En spelare som tjänar mindre än detta belopp anses därmed inte som anställd i socialrättsligt hänseende. Överstiger ersättningen det halva basbeloppet skall avgifter betalas från första kronan. Spelaren är därmed berättigad till sociala förmåner baserade på den pensionsgrundande inkomsten och den sjukpenninggrundande inkomsten. Idrottsinkomsterna ligger till grund för framtida pensioner i form av ålders-, förtids- och efterlevandepensioner och spelaren har rätt till arbetsskadeersättning vid skada som anses utgöra en arbetsskada. Socialrättsligt är därmed en spelare som tjänar mer än 21 200 kr per kalenderår att anse som arbetstagare.

Svenska domstolar är eniga om att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet inte nödvändigtvis stämmer överens med motsvarande begrepp inom skatte- respektive socialförsäkringsrätten. Exempelvis anses den av parterna som betalar arbetsgivaravgifter inte per automatik som arbetsgivare i arbetsrättslig mening.¹⁵⁰ Detta har bekräftats i praxis, i AD 1998 nr 138 anförde domstolen att huvudmannen visserligen gjorde avdrag för preliminärskatt och betalade socialavgifter i enlighet med aktuell lagstiftning, men att det ändå inte gav något påtagligt stöd för att den arbetspresterande parten skulle anses vara anställd. Trots detta borde det faktum att en handbollsspelare utgör en arbetstagare i ett skatterättsligt och socialförsäkringsrättsligt avseende också få en viss betydelse i ett arbetsrättsligt sammanhang i de fall rättsläget är oklart. Om handbollsspelaren skall bidra ekonomiskt till samhället genom skattebetalning på sin inkomst som arbetstagare och arbetsgivaren skall betala socialavgifter till staten på grund av att arbetstagaren är anställd hos denne, borde arbetstagaren rimligtvis också anses vara en arbetstagare i arbetsrättsligt avseende. Att de arbetsrättsliga rättigheterna utgör en central skyddslagstiftning för individen borde ytterligare bekräfta den slutsatsen.

¹⁴⁷ www.rf.se (2010-12-12)

¹⁴⁸ RÅ 1985 1:39

¹⁴⁹ www.forsakringskassan.se (2010-12-12)

¹⁵⁰ Ds 2002:56 s. 124

6.2.8 Sammanfattning

Vid en helhetsbedömning likt den som en svensk domstol skulle ha företagit pekar omständigheterna starkt mot att elithandbollsspelare utgör arbetstagare i juridisk mening. Sedvana inom idrottsbranschen som helhet och specifika avgöranden i praxis bekräftar detta även för handboll som avgränsad gren. Att ett kringgåendesyfte saknas hos klubbarna ändrar inte den bedömningen. En jämviktsbedömning är inte nödvändig eftersom faktorerna i helhetsbedömningen väger starkt över i riktningen mot att elitspelaren är arbetstagare i klubben. Att även andra faktorer utöver de traditionella bedömningsgrunderna, så som praxis inom EU och i Norden samt övrig svensk lagstiftning kring arbetstagarbegreppet också pekar i samma riktning stödjer den slutsatsen. Vad gäller spelare i de lägre divisionerna är det dock inte möjligt att dra en sådan generell slutsats. Varaktighetsrekvisitet är naturligtvis inte mer uppfyllt än för elitidrottare och samtidigt är andra betydande faktorer så som att stå till arbetsgivarens förfogande, erhålla en fast ersättning samt klubbens tillhandahållande av material förmodligen inte heller uppfyllda i samma omfattning. Spelarna står dessutom säkerligen inte heller i samma beroendeställning ur en social synvinkel eftersom de inte lägger ner lika mycket tid och därmed förmodligen har en annan trygghet i en annan anställning. Förmodligen anser de inte ens själva att klubben utgör deras arbetsgivare eftersom de ser idrottandet som en hobby, varför inte heller deras egen attityd pekar mot ett anställningsförhållande. Det finns säkerligen undantag där spelaren ifråga uppfyller en övervägande del av de krav som nämns i praxis och förarbeten. Det är dock svårt att dra en mer generell slutsats om dessa idrottare som grupp, varför frågan får lämnas till enskild bedömning från fall till fall.

Sammanfattningsvis anser jag att det genom denna utredning är klargjort att elithandbollsspelare utgör arbetstagare i en juridisk mening. Den slutsatsen står också i överensstämmelse med att arbetstagarbegreppet skall tolkas vidsträckt eftersom det är av stor vikt att upprätthålla rimliga skyddsnivåer kring arbetsrättsligt skydd. Handbollsspelarens ställning som arbetstagare bekräftas vidare i ett nyligen avgjort mål i arbetsdomstolen, AD 2010 nr 32, som gällde huruvida spelaren hade rätt till skadestånd på grund av avtalsbrott då klubben sagt upp avtalet i förtid. AD dömde visserligen inte till spelarens fördel men de bekräftar ändå anställningsförhållandet som sådant i och med att anställningsförhållandet inte ens diskuteras. Alla inblandade parter, inklusive domstolen, utgår från att spelaren och klubben har ett anställningsförhållande.

7. HANDBOLLSSPELARES ARBETSRÄTTSLIGA RÄTTIGHETER

I egenskap av arbetstagare har handbollsspelare rätt till alla de rättigheter som tillhandahålls genom den arbetsrättsliga lagstiftningen. För parterna innebär det i praktiken att de villkor som har avtalats genom spelarkontraktet utgör gällande anställningsvillkor, under förutsättning att dessa står i överensstämmelse med de tvingande reglerna i de rättsliga regleringarna.

7.1 Vilka arbetsrättsliga regler kan aktualiseras i LAS?

Enligt 1 § LAS gäller lagen för arbetstagare i allmän och enskild tjänst. I 2 § andra stycket slås fast att lagen är tvingande till arbetstagarnas fördel, vilket innebär att rättigheterna som stadgas där inte kan avtalas bort på annat sätt än genom kollektivavtal. Eftersom något kollektivavtal inte finns för handbollsspelare är ett spelarkontrakt ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker spelarens rättigheter enligt LAS. Det är uttryckligen angivet i 1 § andra stycket vilka typer av anställningsförhållanden som skall undantas från de arbetsrättsliga reglerna i LAS. Elitidrottsutövare faller inte in under någon av dessa undantag, varför LAS är tillämplig.

7.1.1 Tidsbegränsad anställning

Huvudregeln är att alla anställningsavtal gäller tills vidare, 4 § LAS. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas genom överenskommelse i kollektivavtal eller i enlighet med 5 och 6 §§ LAS. Det undantag som skulle kunna tillämpas på handbollsspelare är 5 § första punkten, nämligen avtal om tidsbegränsad anställning för allmän visstidsanställning. Den allmänna visstidsanställningen innebär att arbetsgivaren har möjlighet att anställa en arbetstagare i begränsad tid utan att behöva ange några särskilda skäl för tidsbegränsningen. Det är tillåtet med upprepade allmänna visstidsanställningar, men för att skydda arbetstagaren mot missbruk av anställningsformen får den sammanlagda anställningstiden inte överstiga två år under en femårsperiod, 5 § andra stycket LAS. Konsekvensen av att arbetstagaren varit anställd längre än så blir att den allmänna visstidsanställningen automatiskt övergår till en tillsvidareanställning. Regeln i 5 § andra stycket utgör därmed en automatiskt verkande omvandlingsregel.¹⁵¹ Syftet bakom regleringen är enligt förarbeten hänsyn till arbetstagarnas behov av trygghet i anställningen.¹⁵²

¹⁵¹ Sigeman Tore, *Arbetsrätten*, s. 196

¹⁵² Ds 2005:15 s. 35

Spelarkontrakt för handbollspelare kan avtalas med en kontraktstid på ett år men det vanliga är två till tre års kontraktstid. Det är också vanligt förekommande att spelare som har haft ett ettårskontrakt förlänger detta ett eller två år ytterligare efter utgången avtalstid. Att en spelare representerar samma klubb under åtminstone två säsonger borde generellt sett kunna sägas vara en regel snarare än undantag. Därmed omfattas ett stort antal svenska handbollsspelare av regeln i 5 § och är således tillsvidareanställda av sin handbollsklubb. En spelare som inte får förlängt kontrakt, dvs egentligen omförhandlat villkoren i tillsvidareanställningen, kan därför anhängiggöra tvisten vid domstol och begära att den tidsbegränsade anställningen förklaras gälla tills vidare samt kräva lön och allmänt skadestånd alternativt kräva lön under den lagstadgade uppsägningstiden samt ekonomiskt och allmänt skadestånd, 38 § LAS. Om den sammanlagda anställningstiden har varit minst två år men kortare än fyra år har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av två månader, enligt 11 § LAS. Under uppsägningstiden har denne rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om det inte finns några arbetsuppgifter att utföra, 12 § LAS. Det ekonomiska skadeståndet skall som huvudregel motsvara arbetstagarens verkliga förlust medan ersättning för det allmänna skadeståndet bestäms efter omständigheterna i det enskilda fallet.¹⁵³ Den faktiska konsekvensen av detta blir att klubbarna för att undvika ekonomiska krav i princip är tvungna att skriva kontrakt på obestämd tid med en spelare som spelat i minst två säsonger för klubben. I idrottssammanhang är detta en mycket märklig effekt, eftersom klubbarna bygger sin verksamhet på att förlänga kontrakt med spelare som presterar bra och att göra sig av med de som inte gör det. Enda sättet för klubbarna att undvika problemet är att skriva ettårsavtal med spelare och inte förlänga detta då det löper ut. Det måste utgöra en helt orimlig konsekvens för såväl klubbens långsiktiga satsning mot resultat som för spelarens trygghet och möjlighet att utvecklas på sikt. Alternativt får klubbarna börja budgetera med lönekostnader under uppsägningstiden och skadeståndsbelopp till de spelare som inte får förlängt efter två eller fler säsonger. Det rör sig inte om några skyhöga summor, men tillräckligt stora för att de flesta svenska handbollsklubbar skulle få problem om spelarna började kräva sin rätt.

Hittills har det man skulle kunna kalla den idrottsliga arbetsmarknadsmodellen med tidsbegränsade anställningsavtal fungerat väl. Den har utvecklats för att möta de unika behov som den idrottsliga verkligheten har och alla inblandade parter har accepterat den. Inte heller i lagtexten har det tidigare förelegat några hinder för idrottens självreglering vad gäller de

¹⁵³ Karnov lagkommentar, 38 § Lag (1982:80) om anställningsskydd

arbetsrättsliga frågorna kring tidsbegränsade anställningar. Det är först genom lagändringen i LAS år 2007 som förevarande problematik uppstått. Tidigare fanns ingen tidsbegränsning för en visstidsanställning som grundades på arbetets ”särskilda beskaffenhet” (tidigare 5 § första punkten LAS). Idrottsutövare kunde falla in under punkten eftersom elitidrotten bygger på tidsbegränsade avtal och det faktum att det är i bägge parterns intresse att flera på varandra rullande visstidsanställningar får förekomma då tävlingsverksamheten inom idrotten kräver förändring.¹⁵⁴ Ur förarbeten till den gamla regeln kan till exempel utläsas att det inte står i strid med lagen att anställa idrottstränare för viss tid.¹⁵⁵ Liknande resonemang fördes i förarbeten till den nya lagstiftningen, det sägs bland annat från vissa remissinstanser att det inom idrottsrörelsen måste finnas en obegränsad rätt att visstidsanställa t ex tränare.¹⁵⁶ Något sådant undantag ger lagens nya lydelse dock inte uttryck för. De tidsbegränsade anställningarna begränsas klart och tydligt till att enbart godtas i maximalt två år. Situationen som uppstår är ett utmärkt exempel på att problem uppstår när idrottens självreglerade system möter det övriga samhällets regler. Problematiken kommer dock att ställas på sin spets först då en spelare gör gällande sin rätt till tillsvidareanställning enligt 5 § andra stycket LAS.

7.1.2 Uppsägning och avskedande

Enligt 7 § LAS har arbetsgivaren rätt att säga upp en anställning endast om uppsägningen är sakligt grundad. Saklig grund kan föreligga på grund av arbetsbrist eller omständigheter som är hänförliga till arbetstagaren personligen. Vilka omständigheter som kan hänföras till begreppet saklig grund definieras inte i vare sig lagtext eller förarbeten.¹⁵⁷ Ytterst är det arbetsgivaren som avgör behovet av arbetskraft och i normalfallet kan domstolen inte göra en överprövning av om den företagsekonomiska bedömningen att avskeda anställda på grund av arbetsbrist är berättigad.¹⁵⁸ Om beslutet framstår som obefogat eller om det tyder på att arbetsgivaren haft andra skäl för uppsägningen, så kallad fingerad arbetsbrist, kan domstolen emellertid pröva frågan.¹⁵⁹

När arbetstagaren sägs upp med hänvisning till arbetsbrist skall arbetsgivaren följa turordningsreglerna i 22 § LAS. Dessa anger arbetstagarnas inbördes turordning och längre anställningstid har då företräde framför kortare och om flera arbetstagare har lika lång anställningstid skall högre ålder ha företräde framför lägre. De som står sist i turordningen

¹⁵⁴ Prop. 1996/97:16 s. 28 ff

¹⁵⁵ Prop. 1981/82:71 s. 121

¹⁵⁶ Prop. 2006/07:111 s. 26

¹⁵⁷ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 67

¹⁵⁸ Prop. 1973:129 s. 123

¹⁵⁹ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 68

skall sägas upp först. Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har också rätt till företräde till återanställning i den verksamhet där de tidigare varit sysselsatta om arbetsgivaren nyanställer inom nio månader, 25 § LAS. Reglerna om turordning behöver bara iakttas när arbetstagare som är tillsvidareanställd sägs upp på grund av arbetsbrist, eftersom en tidsbegränsad anställning i normalfallet inte kan sägas upp under avtalsperioden.¹⁶⁰

Uppsägningar av personliga skäl kan ha olika grunder, som t ex misskötsamhet från arbetstagarens sida eller att arbetstagaren på grund av tilltagande ålder, sjukdom, nedsatt arbetsförmåga eller annars inte kan fullgöra sina arbetsuppgifter. Uppsägningar av sådana anledningar saknar i regel saklig grund, såvida nedsättningen av arbetsförmågan inte är så väsentlig att arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.¹⁶¹ Om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren genom rehabilitering, arbetsanpassning eller omplacering kan förse arbetstagaren med arbete som denne kan klara av föreligger inte saklig grund för uppsägningen. Hur omfattande arbetsgivarens skyldighet att omplacera arbetstagaren är beror på omständigheter i det enskilda fallet. Domstolen har i praxis tagit hänsyn till arbetsplatsens storlek och i vilken mån arbetstagaren själv försökt att finna en lösning.¹⁶² I övrigt kan också bristande kompetens utgöra en saklig grund för uppsägning. Huvudregeln är i de fallen att saklig grund föreligger om arbetsprestationen väsentligen understiger vad arbetstagaren kan förvänta sig. Det krävs dock att det rör sig om påtagliga olägenheter för arbetsgivaren.¹⁶³ Om arbetstagaren grovt misskött sina åtaganden gentemot arbetsgivaren kan anställningen upphöra omedelbart genom ett avskedande, 18-20 §§ LAS. Enligt motiven skall avskedande endast aktualiseras i de mest flagranta fallen, till exempel då det rör sig om avsiktliga eller grovt vårdslösa förfaranden.¹⁶⁴

En arbetsgivare som bryter mot reglerna i LAS skall utöver lön och andra anställningsförmåner även betala ersättning för skada som uppkommer för arbetstagaren, 38 § LAS. Sådan skada omfattar enligt andra stycket både ekonomisk förlust och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Det ekonomiska skadeståndet skall motsvara arbetstagarens verkliga förlust. Det kan dock sättas ned eller falla bort om det anses skäligt, enligt tredje stycket. Det ideella skadeståndet bestäms efter omständigheterna i det enskilda fallet.¹⁶⁵

¹⁶⁰ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 68

¹⁶¹ Karnov lagkommentar, 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd

¹⁶² Se t ex AD 1999 nr 10, AD 2002 nr 32, AD 2005 nr 105, AD 2006 nr 11

¹⁶³ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 70

¹⁶⁴ Prop.1973:129 s. 149 f

¹⁶⁵ Karnov lagkommentar, 38 § Lag (1982:80) om anställningsskydd

Ett av de senaste och kanske mest intressanta målen på området gällde en konflikt mellan handbollsspelaren Martin Frändesjö och dennes dåvarande klubb Redbergslids IK.¹⁶⁶ Frändesjö stämde klubben för avtalsbrott då hans kontrakt sagts upp i förtid utan saklig grund. Klubben menade att anställningen upphört på spelarens initiativ eller att det i vart fall fanns saklig grund för avskedande på grund av avtalsbrott då spelaren varit skadad och presterat dåligt. Göteborgs tingsrätt kom fram till att en handbollsspelare skall ses som arbetstagarare i förhållande till klubben och konstaterade att de påstådda bristerna inte utgjorde laga skäl för ett avskedande. Spelaren hade därför blivit olovligt avskedad och hade rätt till ekonomiskt och allmänt skadestånd enligt reglerna i LAS. Klubben överklagade ärendet till AD men tog tillbaks överklagan då parterna förliktes.

För klubbarnas och spelarnas vidkommande innebär det ovan sagda enorma förändringar. Klubbarna måste hänvisa till antingen arbetsbrist eller personliga omständigheter när de vill avsluta ett avtal med en spelare som varit kontrakterad i mer än två års tid. Visserligen skulle man kunna tänka sig att en klubb i ekonomiska svårigheter skulle kunna klara sig utan några av spelarna i truppen och därför säga upp kontrakt och hänvisa till arbetsbrist. En domstol skulle säkerligen inte heller se någon anledning att överpröva grunden till uppsägningarna då klubben mycket väl kan ha goda ekonomiska grunder för ett sådant beslut. Men att som klubb tvingas välja bort spelare i enlighet med de lagstadgade turordningsprinciperna är inte en optimal lösning. Det är inte nödvändigtvis så att klubben vill behålla de som är äldst eller har varit längst tid i klubben, unga talanger kan betyda mycket mer för en framtidssatsning och är förmodligen inte heller lika skadebenägna som äldre spelare. Redan här skapar de arbetsrättsliga reglerna problem om klubben vill säga upp kontrakt. Ännu märkligare blir det att klubben sedan har en skyldighet att återanställa de spelare som sagts upp om det blir aktuellt att nyanställa inom nio månader från den dagen då anställningen upphörde. Det innebär att klubbarna i praktiken inte kan skriva kontrakt med nya spelare under en hel säsong om de sagt upp spelare med hänvisning till arbetsbrist.

Om klubben vill undvika reglerna om turordning och rätt till återanställning är det möjligt att istället säga upp en spelare genom att hänvisa till personliga omständigheter. Att en spelare är skadad och inte kan utföra sina arbetsuppgifter som handbollsspelare skulle möjligen kunna godtas som saklig grund om skadan är så väsentlig att spelaren inte kan utföra något arbete av betydelse för klubben. För att väsentlighetskravet skall vara uppfyllt krävs troligen att klubben

¹⁶⁶ Göteborgs Tingsrätt, T 2028/05

först berett spelaren möjlighet till rehabilitering av skadan, och om det inte fungerar, undersökt om en omplacering av spelaren är möjlig inom klubben. Omplaceringsskyldigheten förutsätter att det finns en ledig befattning eller andra arbetsuppgifter dit arbetstagaren kan omplaceras, samt att spelaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.¹⁶⁷ Klubben är inte skyldig att skapa en ny tjänst eller att genomföra en omplacering som leder till att någon annan måste friställas. Eftersom de flesta svenska handbollsklubbar generellt sett inte har någon stor organisation är det inte speciellt troligt att en omplacering är möjlig inom klubben. Rehabilitering av spelarnas skador är däremot en naturlig del av elitidrotten. Det blir dock en svår gränsdragning att avgöra när en skada har beretts tillräckligt med tid och resurser för att anses omöjlig att rehabilitera. Det är därför svårt att förutspå hur arbetsdomstolen skulle bedöma klubbens skyldigheter då klubben sagt upp en spelare på grund av skada. Det är dock troligt att klubben får anses ha uppfyllt sina skyldigheter om det har gjorts allvarliga försök att få spelaren i tillräckligt bra skick för att kunna återgå till spel och utföra sina arbetsuppgifter. I så fall föreligger en saklig grund för uppsägningen och spelaren har endast rätt till lön under den lagstadgade uppsägningstiden.

7.1.3 Rätt att kvarstå i anställningen

Enligt 32 a § LAS har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställning till 67 års ålder. Om arbetsgivaren vill avsluta anställningen innan dess måste sedvanliga regler om uppsägning tillämpas. Det krävs då som konstaterats ovan att arbetsgivaren kan visa saklig grund för uppsägning för att undvika skadeståndsansvar. Rätten att kvarstå i anställning till pensionsåldern är en regel som kan framstå som fullständigt absurd i ett idrottsligt sammanhang. Den är emellertid tillämplig för alla arbetstagare under förutsättning att det rör sig om en tillsvidareanställning, vilket det gör för spelare som spelat i samma klubb i minst två säsonger.

7.1.4 Skriftlig information

Reglerna om informationsskyldighet grundar sig på det EG-rättsliga upplysningsdirektivet.¹⁶⁸ Enligt 6 c § LAS skall arbetsgivaren senast en månad efter det att arbetstagaren börjat anställningen informera arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet och anställningsförhållandet.

¹⁶⁷ Karnov lagkommentar, 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd

¹⁶⁸ Direktiv 91/522/EEG127

Informationen till arbetstagaren skall innehålla följande uppgifter:

1. *Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.*
2. *En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.*
3. *Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt*
 - a) *vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,*
 - b) *vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,*
 - c) *vid provanställning: provotidens längd.*
4. *Begynnelönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.*
5. *Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.*
6. *Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.*

Om arbetsgivaren underlåter att lämna sådan information eller lämnar felaktiga uppgifter skall denne utge skadestånd till arbetstagaren, 38 § LAS. Några av dessa uppgifter redogörs vanligtvis genom spelarkontraktet (se bilaga 1). Med stor sannolikhet saknas i många fall dock i vart fall vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser (jmf bilaga 1), varför spelaren kan kräva skadestånd. Det är också tveksamt om klubbarna i avtalet preciserar längden på arbetstagarnas normala arbetsdag/arbetsvecka och längden på betald semester, vilket också är skadeståndsgrundande att utelämna.

Om spelaren har varit anställd i begränsad tid hos klubben i mer än tolv månader under de senaste tre åren gäller dessutom att arbetstagaren skall få besked minst en månad före anställningstidens utgång om att denne inte kommer att få fortsatt anställning, 15 § LAS. Ett sådant besked skall vara skriftligt enligt 16 § LAS. I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att denne vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot LAS, 16 § andra stycket LAS. Spelare som inte får ett sådant skriftligt besked en månad innan kontraktstidens utgång har rätt att föra en skadeståndstalan vid domstol.

7.2 Vilka arbetsrättsliga regler kan aktualiseras i övrig lagstiftning?

7.2.1 Fackliga stridsåtgärder

I regeringsformen 2:14 stadgas en grundläggande rättighet för arbetsmarknadens parter att vidta fackliga stridsåtgärder. Den rätten kan endast inskränkas i enlighet med gällande lag eller genom undantag i kollektivavtal. Stridsåtgärder är ett medel för att tillfoga motparten ekonomisk skada i syfte att få till stånd förändrade arbetsvillkor. Arbetstagarnas huvudsakliga metod för att utöva sådan påtryckning mot arbetsgivaren är att gå ut i strejk. Strejk innebär att de anställda under en viss tid upphör att utföra arbete med följden att verksamhetens inkomstbringande verksamhet inte kan upprätthållas samtidigt som kostnaderna kvarstår vilket försätter arbetstagaren i en pressad ekonomisk situation.

Stadgandet i regeringsformen innebär att handbollspelare principiellt skulle kunna strejka för att få till stånd förbättrade anställningsvillkor från arbetsgivarna, alternativt tvinga fram ett kollektivavtal. Att rätten ännu så länge endast är principiell beror på att det av paragrafens ordalydelse är ”förening av arbetstagare” som tillerkänns rätten att vidta stridsåtgärder. Idag är handbollspelare i Sverige inte organiserade i någon facklig verksamhet eller genom en spelarförening. Innan någon förening av spelarna skett innebär det att en vägran att arbeta utgör ett brott mot det anställningskontrakt som spelarkontraktet utgör eftersom åtgärden inte kan undantas med hänvisning till regeringsformen 2:14.¹⁶⁹ Spelarna riskerar i så fall att bli skadeståndsskyldiga enligt gängse skadeståndsregler.

7.2.2 Arbetstid

I arbetstidslag (1982:673) regleras frågor kring omfattningen av arbetstagares arbete. Lagen gäller i princip alla arbetstagare som utför arbete för en arbetsgivares räkning i dennes verksamhet.¹⁷⁰ De undantag som stadgas för bland annat företagsledare och hemarbetare i 2 § är inte tillämpliga på handbollsspelare. Några undantag genom kollektivavtal finns inte heller, varför arbetstidslagen skall tillämpas på elithandbollspelare i egenskap av arbetstagare.

Enligt 5 § får ordinarie arbetstid för heltidsarbete inte överstiga 40 timmar per arbetsvecka. Arbetstagaren kan dock arbeta övertid, som enligt 7 § är sådan arbetstid som överstiger den ordinarie arbetstiden samt eventuell jourtid. Lagen stadgar ingen skyldighet för arbetstagaren att arbeta övertid eller några regler om ersättning för sådant arbete, det är en ren avtalsfråga parterna emellan. Det finns dock begränsningar i arbetsgivarens rätt att ta ut övertid. Enligt 8

¹⁶⁹ NJA 1974 s. 36

¹⁷⁰ Karnov lagkommentar, 1 § arbetstidslag (1982:673)

§ får när det finns särskilt behov av ökad arbetstid, övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår. Om arbetstiden enligt anställningsavtalet understiger den ordinarie arbetstiden vid heltidsarbete, dvs mindre än 40 timmar per vecka, föreligger en deltidsanställning. Vad gäller deltidsanställda kallas övertid istället för mertid, vilket enligt 10 § är sådan arbetstid som överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid. För att undvika att deltidsanställda utnyttjas som en arbetskraftsreserv finns begränsningar i arbetsgivarens rätt att ta ut mertid. Eftersom definitionen på övertid i 7 § gäller oavsett om det är fråga om en hel- eller deltidsanställning måste begränsningen per fyraveckorsperiod eller månad för uttag av allmän övertid iakttas även vid deltidsanställningar.¹⁷¹ Vidare skall arbetstagare enligt 14 § ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Arbetstagaren har ingen rätt att avstå från den lagstadgade veckovilan, om inte undantag har medgetts genom kollektivavtal.¹⁷² Om något kollektivavtal inte finns och arbetsgivaren uppsåtligt eller av oaktsamhet har anlitat arbetstagare i strid mot reglerna ovan, riskerar denne att få betala böter enligt 24 §.

Generellt sett anger spelarkontrakten inte någon specificerad arbetstid (jmf standardkontraktet i bilaga 1). Vissa perioder av intensivt matchande samt vid träningsläger kan det mycket väl tänkas att spelarna arbetar otillåtet mycket övertid alternativt mertid. Att de väldigt sällan har trettiosex timmars sammanhängande ledighet varje vecka är dessutom vanligt förekommande då de som regel både spelar matcher och tränar på helger såväl som vardagar. Klubbarna riskerar därmed att tvingas betala böter enligt 24 §.

7.2.3 Semester

Semesterlag (1977:480) (SemL) stadgar vilka semesterförmåner arbetstagare har rätt till. Reglerna är i huvudsak tvingande och garanterar vissa minimiförmåner som inte får avtalas bort, med undantag för vad som stadgas genom kollektivavtal, 2 § SemL. Lagen är en social skyddslag som syftar till att ge arbetstagarna tid för vila och återhämtning samt möjlighet till fritid.¹⁷³ Lagen omfattar alla arbetstagare och gäller oberoende av anställningens form och arbetstagarens yrke, varför det saknar betydelse om det rör sig om en heltids- eller deltidsanställning.¹⁷⁴

¹⁷¹ Karnov lagkommentar, 10 § arbetstidslag (1982:673)

¹⁷² Karnov lagkommentar, 14 § arbetstidslag (1982:673)

¹⁷³ Karnov lagkommentar, semesterlag (1977:480)

¹⁷⁴ Karnov lagkommentar, 1 § semesterlag (1977:480)

Enligt 1 § SemL är de lagstadgade förmånerna semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. I princip avses det med semester rätt att vara ledig på arbetsgivarens bekostnad. Det finns dessutom bestämmelser om ledighet även om rätt till betalning inte hunnit tjänas in. Enligt 4 § SemL har alla arbetstagare som huvudregel rätt till tjugofem semesterdagar varje år, eventuellt undantaget det år denne anställdes. Under semesterledigheten har arbetstagaren rätt till semesterlön, 4 § andra stycket. Enligt 16 § SemL utgör semesterlönen tolv procent av arbetstagarens lön under intjänandeåret. Om anställningen upphör innan arbetstagaren har erhållit sin semesterlön har denne istället rätt till semesterersättning enligt 28 § SemL.

Elithandbollsspelare bör i egenskap av arbetstagare härmed ha rätt till fem veckors betald semester varje år. I svenska handbollsklubbar är det vanligt med cirka fyra veckors ledighet från gemensam träning då säsongen är slut. Spelarna åläggs att upprätthålla sin fysiska status under den lediga perioden, ofta anges detta skriftligt i kontraktet (se bilaga 1). Det kan diskuteras huruvida detta står i överensstämmelse med semesterlagens syfte om rätt till återhämtning och tid till annat. Det är också ovanligt att spelarna erhåller den semesterlön/semesterersättning de har rätt till enligt lag. Enligt 33 § kan spelare därmed väcka talan mot klubben och kräva sådan utebliven semesterlön/semesterersättning samt kräva skadestånd enligt 32 § för brott mot semesterlagen.

I 10 § SemL behandlas när semestern skall förläggas. När det rör arbetstagare som inte omfattas av något gällande kollektivavtal skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning enligt andra stycket. Om en överenskommelse ej kan uppnås och något annat ej avtalats, bestämmer arbetsgivaren när semesterledigheten skall förläggas enligt tredje stycket samma paragraf. Om så är fallet skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet senast två månader före ledighetens början, 11 §. När särskilda skäl föreligger får underrättelsen dock lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början, 11 § SemL.

Det är ovanligt att spelarna har något inflytande över när semesterveckorna förläggs eftersom det är säsongen som avgör när det är lämpligt med ledighet. Förmodligen kan klubbarna därmed hävda att särskilda skäl föreligger, varför de troligtvis inte behöver underrätta spelarna inom den tid som föreskrivs i lagen.

7.2.4 Föräldraledighet

En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt de förutsättningar som stadgas i föräldraledighetslagen (1995:584). Lagen innehåller regler om föräldrars rätt till ledighet eller förkortad arbetstid för vård av barn och är tvingande till arbetstagarens fördel, 2 §. Undantag kan dock i vissa delar avtalas genom kollektivavtal.

Det finns enligt föräldraledighetslagen sex former av föräldraledighet för vård av barn. Den första är mammaledighet i 4 § vilket innebär hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med barnets födelse och amning, under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Den andra sortens ledighet kallas hel ledighet med eller utan föräldrapenning, där en förälder enligt 5 § har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader. Därutöver stadgas också delledighet med föräldrapenning i 6 §, delledighet utan föräldrapenning i 7 §, samt ledighet med tillfällig föräldrapenning samt ledighet med vårdbidrag i 8 §. Totalt sett har svenska föräldrar starka rättigheter för ledighet som föräldrar och vård av barn. Sveriges reglering om föräldraledighet ligger väl framme jämfört med andra EU-länder.¹⁷⁵

Enligt 18 § har en kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner om hon har förbjudits fortsätta sitt vanliga arbete enligt en föreskrift som har meddelats i stöd av 4 kapitlet 6 § arbetsmiljölagen. Detsamma gäller en kvinnlig arbetstagare som väntar barn och på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, 19 §. Handbollsspelande på elitnivå borde anses falla under sådana fysiskt påfrestande uppgifter, även om någon specifik praxis inte kan bekräfta det antagandet. Rätten till omplacering gäller dock endast i den mån det skäliga kan krävas av arbetsgivaren att bereda kvinnan annat arbete i sin verksamhet, 20 §. Arbetsgivaren behöver inte skapa nya arbetsuppgifter men det fordras att denne gör ordentliga ansträngningar för att ordna en omplacering.¹⁷⁶ Är omplacering ändå inte möjlig har kvinnan rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner, 20 § andra stycket.

På grund av klubbarnas begränsade verksamhet kan det förmodligen inte krävas av en handbollsklubb att en gravid spelare skall omplaceras, men möjligheterna skall i vart fall undersökas. Bryter klubben mot lagen skall den betala skadestånd för ekonomiska förluster samt för den kränkning som inträffat, 22 §.

¹⁷⁵ Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 464

¹⁷⁶ Karnov lagkommentar, 20 § föräldraledighetslag (1995:584)

7.2.5 Övrigt

Arbetstagare har utöver de ovan nämnda reglerna rätt till ledighet för närståendevård, ledighet av trängande familjeskäl, ledighet för svenskundervisning för invandrare, ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skola m.m, ledighet för utbildning samt ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Vidare finns viktiga arbetsrättsliga rättigheter vad gäller arbetsmiljö- och diskriminering.

8. KONSEKVENSER

I enlighet med ovanstående utredning råder det inget tvivel om att anställningsförhållandet mellan svenska elithandbollsspelare och deras klubbar konstituerar en rad rättigheter för de enskilda spelarna såväl som för ett framtida organiserat spelarkollektiv. Det är också tydligt att samhällets regleringsmodeller för den reguljära arbetsmarknaden inte är anpassade till den idrottsliga verklighet med de unika förhållanden som spelare och klubbar befinner sig i. För att om möjligt finna en lösning på problematiken skall de konsekvenser som kan aktualiseras för spelare, klubbar och samhället diskuteras nedan.

8.1 Sociala följder

Det stora flertalet av svenska arbetstagare befinner sig i ett beroendeförhållande till sin arbetsgivare. Den enskilda individen har små möjligheter att ensam påverka sina arbetsvillkor eller arbetsmiljö med en arbetsgivare med stora resurser som motpart. Elithandbollsspelare utgör inget undantag till den regeln. Tvärt emot befinner sig dessa troligtvis i en ännu starkare beroendesituation till sin klubb eftersom maktbalansen inte säkerställs av en fackförening eller organiserad spelarförening. Den starka lojalitetskänsla spelarna ofta känner gentemot den klubb de representerar bidrar dessutom ytterligare till den redan ojämna maktbalansen. Arbetsrättens grundbult som utgörs av balans mellan arbetsmarknadens parter saknas därmed mellan handbollens aktörer. Den part som förlorar på ett sådant ojämnt förhållande är den svagare parten, vilket i detta fall är spelaren. Visserligen hävdas i doktrin att spelares svaga kollektiv uppvägs av de generellt sett starka individuella resurser de besitter genom sina unika kvaliteter som spelare, samt att de ofta har agenter som är anställda för att tillvarata deras rättigheter.¹⁷⁷ Den analysen bygger dock på fotbollsspelares verklighet, där det existerar en spelarförening även om den relativt sett har mindre inflytande än traditionella fackföreningar. Det finns också agenter samt resurser att betala kostnaderna för dessa. I tillägg till det är spelarnas individuella förhandlingsmöjligheter mycket starkare för fotbollsspelare eftersom de verkar på en marknad med betydligt större ekonomiskt förhandlingsutrymme. I brist på fackföreningsanslutning och kollektivavtal saknar handbollsspelare därmed såväl de faktorer som utjämnar maktförhållandena mellan arbetstagare och arbetsgivare på den traditionella arbetsmarknaden som de individuella alternativ som för fotbollsspelare skapar en större balans mellan spelare och klubbar. Att en förhandlingspart är i underläge vid anställningens ingående, under anställningstiden samt vid anställningens upphörande måste ur ett

¹⁷⁷ Sund Bill, *Den svenska fotbollens övergång till professionalism och arbetsmarknadsrelationer*, s. 142

arbetsrättsligt och socialt perspektiv sägas vara oacceptabelt eftersom det går emot arbetsrättens grundläggande syfte att skapa en balans mellan parterna.

Spelarnas sociala situation kan försämrats ytterligare om de börjar tillvarata sina rättigheter gentemot klubbarna. Om de hävdar att anställningen övergått till en tillsvidareanställning och vid en tvist kräver att domstolen fastställer detta, eller annars kräver skadestånd på grund av arbetsgivarens brott mot LAS, kan följden bli att klubbarna blir ovilliga att skriva avtal som löper över flera säsonger. Det skulle i sin tur innebära att många spelares sociala situation skulle försämrats avsevärt eftersom de inte kan planera sin framtid längre än ett år i taget. Det skulle vidare göra det svårt att rota sig på ett ställe och ha möjlighet att skaffa sig en längre utbildning, söka ett varaktigt arbete eller bilda familj utan att behöva oroa sig för att behöva flytta redan efter ett år.

Som förhållandena är idag påverkas klubben inte nämnvärt i ett socialt perspektiv vad gäller arbetstagarförhållandet gentemot spelarna. Klubben är den starkare parten i förhållandet och den nuvarande ordningen gynnar klubben eftersom spelarna accepterar idrottsarbetsmarknadens förhållanden.

Om spelarna börjar kräva sina arbetsrättsliga rättigheter kan det eventuellt medföra sociala konsekvenser för samhället på längre sikt. Skulle ett flertal klubbar gå i konkurs på grund av spelarnas ekonomiska krav blir det samhället tillsammans med individerna som i slutändan riskerar att förlora idrottens sociala välfärdseffekter. Inom EU anses idrott t ex bidra till social integration, främja interkulturella utbyten och skapa arbetstillfällen.¹⁷⁸ I Sverige är elitidrotten nära sammanlänkad med den ideella breddidrotten både sportsligt och ekonomiskt, varför risken att negativa effekter också drabbar övriga motionärer när klubbarnas elitverksamhet går dåligt är stor. I ett katastrofscenario skulle en stor del av det sociala kulturarv som den svenska folkrörelsen byggt upp under många år kunna gå förlorat om de ekonomiska kraven på klubbarna skulle medföra att många får lägga ner sin verksamhet. Så länge det endast gäller handbollsklubbar är en sådan utveckling naturligtvis inte trolig. Även om svensk handboll växer stadigt både som utövaridrott och vad gäller publikintresse, så har den som enskild idrottsgren inte en så stor inverkan på det svenska samhället som helhet. Som en av landets största idrotter, näst efter de två giganterna fotboll och ishockey, skulle en kris bland handbollens klubbar tillsammans med en liknande utveckling inom exempelvis innebandy och

¹⁷⁸ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*. s. 45

basket dock kunna innebära att mångfalden – och därmed också de sociala välfärdseffekterna – minskar.

Alldeles oavsett hur framtiden kommer att se ut finns idag en grupp arbetstagare i form av elithandbollspelare som innehar arbetsrättsliga rättigheter men som av okunskap, osäkerhet eller lojalitet inte kan, vill eller vågar använda sig av dessa. Sett ur ett samhälleligt socialt perspektiv måste det anses som allvarligt då arbetsrätten är en skyddslagstiftning som i allra högsta grad påverkar det svenska samhällets medborgare och dess sociala struktur. De arbetsrättsliga rättigheterna har konstruerats med ett vidsträckt tillämpningsområde för att kunna upprätthålla rimliga skyddsnivåer för alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Elitidrott och underhållningsidrott är idag en del av den arbetsmarknaden, och dess omfattning växer sakta men säkert. Konsekvensen av att en skyddslagstiftning inte används eller upprätthålls kan bli att skyddet på sikt urholkas, vilket i slutändan drabbar både samhället och dess medborgare. Svenska elithandbollspelare är visserligen ingen stor grupp till antalet än så länge, varför någon generell slutsats om hur de arbetsrättsliga reglerna som skyddslagstiftning skulle kunna påverkas som helhet är svår att dra. Principiellt sett står det i alla fall klart att en skyddslagstiftning som inte skyddar den grupp som den är avsedd att skydda inte uppfyller sitt syfte och aldrig kan medföra något positivt ur ett socialt perspektiv.

8.2 Ekonomiska följder

Så länge spelarna är omedvetna om sina rättigheter, eller annars inte vågar tillvarata dessa i och med lojalitetskänslor drabbas de ekonomiskt i vart fall indirekt. De går miste om de lagstadgade ekonomiska rättigheter som de har rätt till i egenskap av arbetstagare, så som exempelvis semesterlön och semesterersättning samt eventuell lön under uppsägningstid och/eller skadestånd. Spelarna drabbas också i viss mån av en direkt ekonomisk förlust genom att de ofta ”tvingas” ta ut ledighet från en eventuell anställning vid sidan om handbollen för att åka på träningsläger och matcher m.m. Att spelarna prioriterar sina åtaganden som handbollspelare och låter annat arbete komma i andra hand är snarare regel än undantag. Detta trots att handbollsspelandet för de allra flesta spelarna inte är en sysselsättning som innebär en stor inkomstkälla eller på annat sätt tryggar framtiden på ett ekonomiskt plan. Att klubbarna ersätter förlorad arbetsinkomst är ovanligt, och förekommer det så är det troligtvis endast i de större klubbarna och företrädesvis till herrspelare. Det är svårt att göra en ekonomisk konsekvensanalys kring exakt hur mycket spelarna förlorar ekonomiskt på grund av den nuvarande ordningen, men det kan konstateras att det i vart fall inte är helt obetydliga

summor. Spelarna kan dessutom räkna med stora utgifter för rättegångskostnader om de vill få sin sak prövad i domstol. Visserligen kan klubben tvingas betala dessa vid ett senare tillfälle, under förutsättning att domstolen går på spelarens linje vid en eventuell rättegång. En sådan kan dock visa sig vara tidskrävande vilket innebär att spelaren får räkna med att avsätta stora summor under en lång period.

Om spelarna börjar tillvarata sina arbetsrättsliga rättigheter skulle det skapa stora ekonomiska bekymmer för klubbarna. Förmodligen räcker det att en eller ett par spelare vågar ta steget att få saken prövad i domstol för att fler ska följa deras exempel och kräva ersättning och lagstadgad ledighet mm. Krav på semesterersättning, tvister om tidsbegränsade- respektive tillsvidareavtal, skadestånd för brott mot LAS och så vidare skulle vara ekonomiskt förödande för klubbarna som inte har resurser för en sådan drastisk förändring på utgiftssidan i budgeten. Förfarandet skulle dessutom medföra stora kostnader för ersättningar till advokater och övriga processkostnader. Klubbarna riskerar också att drabbas av en indirekt ekonomisk skada om konflikten med spelaren blir en fråga som media intresserar sig för, vilket väl får anses troligt. Beroende på hur media skildrar konflikten och hur allmänheten uppfattar saken kan klubben få negativ publicitet och därmed tappa publik- och sponsorintäkter genom nedsvärtad goodwill hos allmänheten.

Skulle spelare börja konfrontera klubbarna angående sina arbetsrättsliga rättigheter kommer det i slutändan också att bli kostnadskrävande för samhället. Processandet i domstol är kostsamt för alla inblandade, inte minst staten och skattebetalarna som får stå för största delen av notan. Skulle klubbar tvingas i konkurs kan det också bli aktuellt för det allmänna att betala ut lönekostnader till spelare enligt lönegarantilagen. Dessutom får det inte enbart sociala konsekvenser om befolkningens idrottande minskar på grund av nedläggning av klubbar. Hälso- och sjukvårdskostnader kan möjligtvis öka om befolkningens hälsa försämras på grund av minskat motionerande. En sådan konsekvens måste dock antas vara långsökt i just detta sammanhang, då eventuella konkurser av ett fåtal handbollsklubbar rimligtvis inte kan medföra en så pass omfattande samhällelig effekt.

8.3 Idrottsliga följder

För den enskilde spelaren kan det få idrottsliga konsekvenser att kräva sina lagstadgade arbetsrättsliga rättigheter eftersom det med största sannolikhet inte kommer uppskattas av klubbledningen. Spelaren bör vara medveten om att klubben kan svara med minskad speltid och dålig uppbackning i övrigt om tvisten tas upp under pågående säsong. Sådana direkta

följder kan möjligtvis undvikas om tvisten anhängiggörs först efter säsongen. Indirekt kan det dock uppstå svårigheter med att skriva ett nytt kontrakt även med andra klubbar om de uppfattat spelaren som en ”problemskapare”. En annan möjlig effekt som kan komma att drabba spelare på sikt är att klubbarna endast väljer att skriva ettårsavtal, vilket för den enskilde spelaren innebär en stor tidspress på att prestera och komma till rätta i laget.

Även för klubbarnas vidkommande medför det idrottsliga konsekvenser om spelarna anses utgöra arbetstagare i föreningen. För det första riskerar resultaten att bli lidande av en eventuell tvist mellan spelare och klubb, då det lätt kan påverka hela lagets prestationer när arbetsmiljön genomsyras av konflikter. Det får givetvis också direkta följder på de idrottsliga framgångarna om spelare kräver föräldraledighet under en längre period eller alternativt ansöker om att vara hemma för vård av barn under en viktig matchdag etc.

För samhället kan spelarnas krav på arbetsrättsliga rättigheter innebära att klubbar i vissa geografiska områden får svårt att klara sig ekonomiskt och att befolkningen på orten i fråga mister det underhållningsvärde som lokal idrottsverksamhet skapar. De förlorar kanske också möjligheten att själv vara aktiv i klubben som motionär eller funktionär. På lång sikt kan handbollens geografiska spridning komma att koncentreras kring de områden där de ekonomiska förutsättningarna klarar de ändrade förhållandena. Det kommer säkerligen innebära att svensk handboll kommer att få färre antal utövare såväl som idrottsliga framgångar i ett längre perspektiv.

9. SLUTSATSER

9.1 Varför aktualiseras handbollsspelarnas rättigheter inte i praktiken?

Som konstaterats ovan står det klart att handbollsspelare har rätt till samma lagstadgade rättigheter som övriga arbetstagare. Men om så är fallet, varför tillämpas många dessa inte i praktiken i förhållandet mellan spelare och klubb? Den mest troliga förklaringen är kanske att parterna inte själva klassificerar sin relation som ett arbetstagarförhållande. Spelarna är helt enkelt inte medvetna om att de utgör arbetstagare och som sådana omfattas av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Detta beror förmodligen på att de anställningslika förhållandena har vuxit fram gradvis i takt med den idrottsliga och ekonomiska utvecklingen och att svensk handboll ännu befinner sig i ett slags mellanland mellan total kommersialisering och ideell verksamhet. Klubbarna har anpassat verksamhetens yttre relationer till denna förändring - försäljning av sponsoravtal, reklamrättigheter och tv-sändningar är en naturlig del av klubbarnas ekonomiska förhållanden på marknaden, liksom erläggandet av skatter och avgifter till stat och kommun. Den interna rättsliga relationen mellan klubb och spelare har emellertid inte hängt med i den utvecklingen utan bygger fortfarande på premisser från tiden då idrottsföreningar enbart sysslade med ideell verksamhet och då handbollsspel endast utgjorde en hobby. Så länge spelarna inte själva uppmärksammar och kräver sin rätt har klubbarna heller ingen anledning att förändra saken, eftersom det är de som gynnas av den nuvarande ordningen. Att det saknas en spelarförening eller annan organisation som tillvaratar spelarnas rättigheter bidrar naturligtvis också till att frågorna inte ställs eller tas upp till diskussion.

Utöver bristen på kunskap finns andra faktorer som kan förhindra att rättigheterna utnyttjas. Spelarnas starka lojalitetskänsla gentemot sin klubb och sina medspelare är en sådan. Rent juridiskt utgör förhållandet mellan spelare och klubb visserligen ett arbetstagarförhållande, men den idrottsliga delen av förhållandet kan medföra en ännu starkare bundenhet än den legala. Genom parternas gemensamma strävan att lyckas uppnå uppsatta målsättningar kan bandet dem emellan växa sig så starkt, speciellt efter en långvarig anställning, att det upplevs som närmast familjärt. Klubben representerar då något mer än en arbetsgivare för spelaren, att tillhöra en förening och spela i klubbens färger blir närmare en livsstil än ett arbete. Att spelare med en sådan lojalitetskänsla exempelvis skulle kräva klubben på skadestånd för brott mot LAS är osannolikt i och med de effekter det skulle få för klubben. Speciellt inom svensk handboll där klubbarna vanligtvis har få anställda och begränsade ekonomiska resurser.

Att de flesta elithandbollsspelare är mellan 20 och 30 år gamla kan också vara en förklaring till att de generellt sett inte är speciellt tvistebenägna. Just den perioden i livet får antas att idrottslig framgång och personliga upplevelser generellt sett prioriteras framför social trygghet.¹⁷⁹ Att spelarna som kollektivt inte är organiserade betyder också att en eventuell tvist får drivas helt på egen hand, vilket ytterligare kan bidra till obenägenheten att få sin rätt verkställd av en domstol.

9.2 Utgör idrottens självstyre ett hinder mot juridisk inblandning?

Utifrån ett mer principiellt plan skulle det vara möjligt att argumentera för att idrottens roll i samhället är skyddsvärd och att dess historiska självreglering är en tradition som skall skyddas från juridisk inblandning. Samhället har under en lång tidsperiod godtagit idrottens självstyre och de två fristående systemen har funnits och verkat sida vid sida. Idrotten har också inneburit positiva effekter som har gynnat hela samhället och det finns dessutom ett visst lagstöd som talar för idrottens rätt till självstyre genom den grundlagsskyddade föreningsrätten.

Genom Bosmanmålet ställdes frågan på sin spets när idrottens internationella normsystem ställdes mot samhällets högsta motsvarighet, EU-rätten. Domstolen slog som bekant fast att den fria rörligheten för arbetstagare är av större dignitet än idrottsaktörernas interna praxis. Utfallet har fått stöd i doktrin, bland annat menar Malmsten att det allmänna rättssystemet både har en rättighet och en skyldighet att ingripa mot grova överträdelser mot idrottens eget rättssystem eller mot andra rättsvidriga handlingar.¹⁸⁰ Argumentet om att den grundlagsskyddade föreningsfriheten skulle innefatta en fullständig frihet från rättssystemet verkar i sammanhanget ganska långsökt. För det första är det oklart om ett sådant stöd faktiskt kan utläsas ur paragrafens lydelse och för det andra omfattar den en så stor mängd olika områden att det är svårt att tolka in en så tydlig rätt för idrottslig autonomi.

Att idrott idag utgör en internationell underhållningsbransch har medfört att allmänna domstolar har kompletterat det idrottsliga tvistlösningssystemet då det interna tvistlösningssystemet inte räckt till vid tvister av stor ekonomisk betydelse. Juridiken har blivit en del av idrotten och för att inte riskera att hela det idrottsliga systemet förlorar sin trovärdighet måste föreningarna därför följa samma normer och regler som övriga marknadsaktörer. Idrottens autonomi är därmed inte längre ett hinder för juridisk inblandning.

¹⁷⁹ Viklund Lars, *Fotbollen och arbetsrätten*, s. 110

¹⁸⁰ Malmsten Krister, *Idrottsnorm som juridisk standard*, s. 245

9.3 Kommer handbollen att förändras i kontakt med juridiken?

I och med den ökade kommersialiseringen kommer handboll precis som övrig idrott framöver att bli allt mer beroende av det juridiska tvistlösningssystemet. Mer pengar innebär mer konflikter och följaktligen fler tvister i domstol. Sett ur ett längre perspektiv kan det därmed bli allt vanligare att allmänna domstolar överprövar idrottens eget normsystem och avgör resultat i idrottsliga tävlingar. Det finns redan exempel på detta, en domstol i Finland fick i uppgift att pröva huruvida en hästägare hade rätt att delta i en tävling, trots att tävlingsarrangören i enlighet med tävlingsvillkoren meddelat ägaren att denne inte fick ställa upp i tävlingen med sin häst.¹⁸¹ Hovrätten meddelade att hästen skulle få tävla, men arrangören valde trots domstolsbeslutet att avlägsna hästen från tävlingen tre minuter före start. Detta föranledde att ägaren väckte åtal och krävde skadestånd. Hästägaren menade att hans häst hade haft en stor chans att vinna de 435 000 finska mark som tillföll vinnaren, och anförde som stöd att hästen vunnit samma tävling förra året och att det fanns statistik över hästens resultat som visade att han hade vunnit över de andra hästarna även denna gång. Trots de uppenbara svårigheterna att avgöra frågan enbart på statistik och sannolikhet gick Hovrätten på hästägarens linje, och menade att han hade rätt till skadestånd. Hästen hade enligt domstolen *”haft beaktansvärda möjligheter att vara framgångsrik i tävlingen”*. Exemplet visar tydligt att domstolen både kan överpröva och ändra beslut som beslutsorgan inom idrotten har fattat.

Även inom andra områden där idrottsnormer och juridiska rättsregler tangerar varandra uppstår liknande frågeställningar. En sådan fråga gäller våld eller övervåld inom idrotten, hur mycket våld har spelarna så att säga ”samtyckt” till genom att delta i sporten? Och vidare, skall den som begår övergreppet straffas genom avstängning eller dylik påföljd inom det idrottsliga normsystemet eller bör straffet i vissa fall avgöras i allmän domstol och avtjänas enligt brottsbalkens straffsätser? Det finns idag en hel del exempel på det senare alternativet. Bland annat ledde en sen tackling på fotbollsplanen till ett benbrott, vilket föranledde sex månaders fängelse – trots att smällen inte var avsiktlig.¹⁸²

Sammanfattningsvis kan konstateras att rättssystemet redan spelar en viss roll inom idrotten, och med största sannolikhet kommer dess betydelse öka framöver. Utvecklingen kan sägas gå mot idrottens ”förrättsligande”, vilket innebär att idrottens konflikter och relationer tolkas

¹⁸¹ Kouvola Hovrätt, 23 nov. 2000, ärende nummer S 99/756

¹⁸² Carlsson Bo, *Idrottens rättskulturer*, s. 67

genom rättsliga termer istället för de traditionellt idrottsliga.¹⁸³ En dylik förändring skulle kunna innebära att en del av idrottens särpräglade ideal och kultur går förlorad. Om rätten blir den naturliga källan för att lösa idrottsliga konflikter förlorar de olika förbunden och föreningarna kontrollen över hur de interna relationerna skall lösas. Konfliktlösning genom allmänna rättsprocesser kan dessutom medföra en mer stelbent rättslig process än idrottens egna konfliktlösningsmöjligheter. Utvecklingen är emellertid inte nödvändigtvis enbart en negativ sådan, eftersom klara och tydliga regler där sådana saknas kan bidra till att idrotten behåller sin trovärdighet och sina goda ideal. Rättsliga avgöranden kan också synliggöra problem som annars inte skulle kommunicerats öppet. Det kan leda till att idrotten undersöker och utvecklar sitt eget konfliktlösningssystem, så att det överensstämmer med de krav som ställs från ett modernt samhälle.¹⁸⁴

Att juridik påverkar idrotten direkt eller indirekt är med tanke på idrottens ekonomiska utveckling oundviklig. Detta kommer dock inte att innebära att idrotten i stort eller att handboll som företeelse förändras i grunden, reglerna kommer vara de samma och dess interna normsystem kommer även fortsättningsvis att vara första instans vid regelbrott. Däremot kan det den juridiska inblandningen innebära att agerande som även utanför banan skulle varit otillåtet, som exempelvis övervåld, förtal och andra kränkningar kan komma att prövas enligt det allmänna rättssystemet, liksom brott mot exempelvis arbetsrättsliga regelverk. Rättssystemets inflytande bör inte upplevas som ett hinder utan som ett hjälpmedel som kan underlätta idrottens utveckling och fortlevnad. Detta gäller också för handbollen och den framtida utmaningen att finna en fungerande lösning för spelarnas arbetsrättsliga rättigheter.

¹⁸³ Carlsson Bo, *Idrottens rättskulturer*, s. 154

¹⁸⁴ Carlsson Bo, *Idrottens rättskulturer*, s. 35

10. FÖRSLAG TILL LÖSNING

Utredningen har visat att elithandbollspelare utgör arbetstagare och att den nuvarande situationen liksom den som kan uppstå om spelarna börjar kräva sina rättigheter riskerar att medföra ett antal oönskade konsekvenser för enskilda individer såväl som klubbar och samhället i övrigt. För att om möjligt lindra effekterna, eller undvika dem helt, bör möjliga lösningar diskuteras i förebyggande syfte. Att öka förutsebarheten kring handbollspelares arbetsrättsliga ställning ligger också helt i linje med Europaparlamentets uttalande om att rättssäkerheten måste stärkas i framtidens proffsfotboll i Europa och att arbetslagstiftningen måste tillämpas på ett mer effektivt sätt i alla medlemsstater så att spelare tillerkänns de rättigheter som de har rätt till.¹⁸⁵ För att uppnå detta och samtidigt undvika de sociala, ekonomiska och idrottsliga konsekvenser som har redogjorts för ovan finns det två möjliga lösningar för svensk handboll. Det första alternativet är en lagändring där lagstiftaren ger en bestämd definition av arbetstagarbegreppet där idrottsutövare uttryckligen omfattas. En annan lösning är att parterna själva genom ett kollektivavtal avtalar de undantag som behövs för att den idrottsliga verksamheten skall kunna fungera samtidigt som spelarnas rättigheter tillgodoses. Jag skall nedan gå igenom de för- och nackdelar som jag anser att respektive alternativ medför.

10.1 Lagändring

Genom en lagändring skulle det vara möjligt att införa en bestämd definition av arbetstagarbegreppet, där även idrottsutövare uttryckligen omfattas. Fördelen med en sådan lösning skulle vara att bedömningen av vem som omfattas av arbetstagarbegreppet blir lättare att göra eftersom en klar och tydlig lagregel ersätter den tolkning av domstolens helhetsbedömning som annars krävs. Att parterna redan vid avtalets ingående kan bedöma att det rör sig om ett anställningsavtal är av stor vikt eftersom de inte själva kan förfoga över avtalets rättsliga klassificering. Förutsebarheten ökar arbetstagarens trygghet och minskar risken för att arbetsgivaren felbedömer avtalets klassificering och dess verkliga kostnader. En bestämd definition skulle dessutom medföra ett förstärkt prejudikatvärde för domstolarnas avgöranden eftersom tydliga minimikrav leder till en klar och lättillämpad rättsprincip.

Det är dock tveksamt om en lagstadgad definition i praktiken leder till en större förutsebarhet för parterna. Domstolen tvingas ändå i det enskilda fallet göra någon form av helhetsbedömning av alla relevanta omständigheter. En annan nackdel som en lagregel skulle

¹⁸⁵ Europaparlamentets resolution av den 29 mars 2007 om framtiden för professionell fotboll i Europa

medföra är att det blir ett omfattande arbete att kontinuerligt förändra begreppet i takt med samhällsutvecklingen. En bestämd definition skulle dessutom förenkla för de arbetsgivare som aktivt försöker kringgå arbetstagarnas rättigheter genom att undvika paragrafens omfattningsområde medan grupper i en gråzon skulle kunna falla utanför. Att försöka förtydliga handbollsspelares arbetsrättsliga situation genom att få till stånd en lagändring som skulle påverka hela den svenska arbetsrätten måste vidare anses som en helt oproportionerlig åtgärd i förhållande till problematikens omfattning. Dessutom skulle grundproblematiken ändå kvarstå eftersom en lagändring inte utesluter de konsekvenser som följer när spelarna tillvaratar sina rättigheter.

10.2 Kollektivavtal

Ett annat sätt att lösa den förevarande problematiken skulle vara att teckna ett kollektivavtal där handbollens parter själva kan anpassa de dispositiva bestämmelserna till de särskilda förhållanden som råder inom branschen. Detta kommer i sin tur bidra till att idrottens unika särdrag bevaras och kan fortsätta utvecklas. Genom en kollektivavtalslösning kan parterna komma överens om vem som skall omfattas av avtalet, vilket skapar en tydlig gränsdragning som är positiv både ur ett ekonomiskt, socialt samt administrativt perspektiv.

Nackdelen med kollektivavtalslösningen är att det kan bli svårt att genomföra den i praktiken. Svensk handboll har ingen tidigare erfarenhet av en dylik avtalsförhandling och det skulle krävas en hel del arbete och ekonomiska resurser för att gå i land med ett så omfattande projekt. Dessutom saknas det i nuläget en spelarförening vilket innebär att spelarna måste organisera sig innan det kan bli aktuellt med ett kollektivavtal. Bildandet av en spelarförening kommer att kräva mycket tid och resurser och det finns inga garantier för att spelarna sedan väljer att ansluta sig. I Norge finns exempelvis en väl fungerande spelarförening, men det anses problematiskt att långt ifrån alla utövare är medlemmar. Enligt uppskattningar i norsk doktrin utgör det faktiska medlemsantalet endast ca en tredjedel av det potentiella antalet.¹⁸⁶ Det finns sannolikt flera olika orsaker till detta, bland annat att utövarna hellre använder sig av en advokat eller agent om de behöver juridiskt stöd, att de inte är eniga i föreningens politik eller att de är omedvetna om dess verksamhet. Att en sammanslutning av spelare i Sverige skulle ställas inför samma problematik kring uppslutningen får anses som troligt. Det skall också beaktas att en helt nybildad spelarförening kan få svårt i förhandlingar mot en stark motpart, vilket skulle kunna resultera i en dålig lösning för spelarna.

¹⁸⁶Kjenner Gunnar-Martin, *Idrett og juss* s. 83

10.3 Min rekommendation

Trots de ansträngningar som kommer att krävas inför och under en avtalsförhandling anser jag att det är en kollektivavtalslösning mellan handbollens parter som bäst kan komma tillrätta med de konsekvenser som riskerar att uppkomma under nuvarande förutsättningar. Kollektivavtal är sedan länge en del av den svenska arbetsmarknadsmodellen och har visat sig särskilt effektiv vid unika branschförhållanden. Det har varit en tillfredsställande lösning för andra svenska lagidrotter och det är en flexibel lösning där parterna själva avgör vad som passar bäst för just sina behov. Argumentet om en låg organisationsgrad bland spelare behöver inte utgöra en sanning. Cirka 80 procent av hockeyspelarna medlemmar i Unionen¹⁸⁷, vilket är en lika hög organisationsgrad som den i allmänhet i Sverige.¹⁸⁸ Vad gäller svenska fotbollsspelare är praktiskt taget alla spelare på elitnivå organiserade i spelarföreningen Svenska Fotbollsspelare.¹⁸⁹ Under förutsättning att handbollsspelarna får hjälp av en stabil spelarförening, alternativt en i frågorna insatt fackförening, tror jag också att det är den lösningen som i slutändan kan jämna ut parternas inflytande mest effektivt. Jag skulle till och med vilja gå så långt som att säga att det på sikt inte finns några negativa följder av ett kollektivavtal, under förutsättning att det arbetas fram i samarbete med insatta jurister och fackliga företrädare. För klubbarnas del innebär det i första hand att de kan förekomma ekonomiska och andra krav från spelare vad gäller rättigheter i LAS och övrig lagstiftning. De kommer därmed även fortsättningsvis kunna skriva flera på varandra följande tidsbegränsade avtal utan att riskera skadeståndskrav, samt avtala bort vissa dispositiva rättigheter så som detaljregler kring semester- och andra ledighetsregleringar. Det innebär också andra positiva följder då de fortsättningsvis inte behöver avtala alla kontrakt individuellt utan kan utgå från kollektivavtalet i många avseenden. Ett kollektivavtal kan skapa en långsiktig stabilitet i systemet och kanske ett minskat behov av agenter eftersom spelarnas rättigheter till stor del kan tas till vara av en spelarförening. Klubbarna säkrar sig också mot en eventuell spelarstrejk om förbättrade villkor i och med fredsplikten som stadgas genom kollektivavtal.

För spelarna kan det vid en första anblick se ut som om ett kollektivavtal minskar deras rättigheter enligt en jämförelse med de som tillhandahålls genom arbetsrättslagstiftningen. Rent teoretiskt kommer det helt klart innebära att vissa lagstadgade rättigheter avtalas bort, men istället kan spelarna förhandla in rättigheter som är av större praktisk betydelse för dem.

¹⁸⁷ Jacobsson Göran, *Idrottstjänor behöver kollektivavtal*, www.kollega.se/index.cfm?n=62&c=7992 (2010-12-12)

¹⁸⁸ Glavå Mats, *Arbetsrätt*, s. 69

¹⁸⁹ Viklund Lars, *Fotbollen och arbetsrätten*, s. 107

Av flera olika anledningar som konstaterats under slutsatserna ovan kan, vill eller vågar spelarna inte kräva att de nuvarande rättigheterna tillvaratas. Att offra några av dessa outnyttjade rättigheter mot att få tydliga och mer praktiskt användbara sådana kan i slutändan visa sig vara en bra affär även ur spelarnas synvinkel. Med en spelarförening i ryggen kan spelarna få till stånd rättigheter som inte är självklara idag och som skulle gynna spelarkollektivet i stort. Exempelvis kan ett standardkontrakt utarbetas, som alla klubbar skall använda sig av, där vissa generella rättigheter så som en heltäckande försäkring, minimilön, semesterersättning och avsättning till tjänstepension uppställs. Genom en sådan lösning är det möjligt att spelarnas löner totalt sett hamnar på en högre nivå än dagens eftersom klubbarna måste anpassa sig till en minimilön och dessutom höja ersättningen för att knyta till sig de skickligaste spelarna. En sådan konkurrens mellan klubbarna skulle vara positiv både för löneutvecklingen och i följd med den, spelarnas möjligheter att utvecklas. Genom ett kollektivavtal skulle spelarna också få ett större inflytande över klubben och arbetsmiljön eftersom en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att förhandla med spelarorganisationen innan omfattande förändringar av arbetsförhållanden eller verksamheten sker.

Sammanfattningsvis är min rekommendation därmed att svenska handbollsspelare bör skapa en spelarförening och därefter inleda förhandlingar om ett kollektivavtal som reglerar spelarnas arbetsrättsliga förhållande gentemot klubbarna. Klubbarna borde välkomna ett sådant initiativ eftersom de inte minst har ett stort ekonomiskt egenintresse av att klargöra arbetstagarförhållandets villkor. De har troligtvis mer att tjäna på en överenskommelse som bygger på ömsesidiga förhandlingar än en situation då ett kollektivavtal tvingas fram efter påtryckningar genom en eventuell spelarstrejk. Lyckas parterna komma överens tror jag att det på längre sikt kommer öka svensk handbolls välmående eftersom ett välorganiserat och balanserat maktförhållande skapar ekonomisk förutsebarhet och trygghet för alla parter.

10.3.1 Exempel på hur ett kollektivavtal skulle kunna utformas

Det skall förtydligas att nedanstående paragrafer endast utgör förslag på vilka områden som kan regleras i ett eventuellt kollektivavtal och vilket innehåll som kan tänkas vara lämpligt utifrån sedavanan i branschen. De rekommenderade paragraferna är, liksom vad gäller fotbollens- och hockeyns motsvarigheter, inte närmelsevis så omfattande som arbetsmarknadens traditionella avtal. Det kan förklaras med att kollektivavtalens utformning växer fram över tid och att fler frågor regleras allt eftersom.

§ 1 Avtalets omfattning

Gränsdragning

Inledningsvis bör regleras vilka som skall omfattas av avtalet. Att alla elitföreningar är part såsom arbetsgivare bör inte kräva någon större diskussion för att slå fast. Vad gäller spelarna och vilka kriterier som avgör om de skall omfattas eller ej är det av stor vikt att gränsdragningen blir klar och tydlig så att alla inblandade vet vilka förutsättningar som gäller.

Det finns flera exempel på hur gränsdragningen kan göras. Enligt hockeyavtalet gäller till exempel att alla anställda elitishockeyspelare i klubbar som är anslutna till Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrotts utskott för elitishockey och som är ägare av Svenska Hockeyligan omfattas.¹⁹⁰ Gränsdragningen görs därmed av vilka spelare som är anställda i en elitserieförening. Det är en väldigt klar avgränsning som är svår att misstolka. Har man ett kontrakt med en elitserieförening så omfattas man av avtalet. Det som möjligtvis skulle kunna bli problematiskt är den situationen att ett lag åker ur elitserien. Konsekvensen av det blir lite märklig eftersom en spelare/förening omfattas och är bunden av avtalet ena dagen men inte nästa. Det skiljer sig från regleringen i 26 § MBL, som stadgar att en medlem i organisation som slutit kollektivavtal är bunden oavsett om denne har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst. Enligt andra stycket samma paragraf är medlem även bunden av avtalet om denne utträder ur organisation som slutit avtal.

För fotbollspelare gäller en annan lösning på avtalets omfattning. Enligt Fotbollens kollektivavtal omfattas alla till Svensk Elit Fotboll anslutna fotbollsföreningar och hos dessa anställda elitfotbollsspelare som är professionella enligt Svenska Fotbollsförbundets vid varje tid gällande bestämmelser.¹⁹¹ Kravet för att spelaren skall anses vara professionell är att denne uppbär lön eller annan inkomstskattepliktig förmån till ett sammanlagt belopp på mer än 3000 SEK per år.¹⁹² Kollektivavtalet på herrsidan omfattar lag och spelare i Allsvenskan och Superettan medan damernas avtal omfattar Allsvenskan och Division 1.¹⁹³ Fördelen med fotbollens lösning på vilka spelare som omfattas av kollektivavtalet är att de är klara och tydliga och gäller för spelare i båda de högsta serierna. Nackdelen med den så kallade 3000-kronors regeln är att dess utformning medger att de flesta men inte alla spelare i ett lag

¹⁹⁰ 1 § Hockeyavtal 2010-2012

¹⁹¹ 1 § Kollektivavtal Fotboll

¹⁹² Svenska Fotbollsförbundets Representationsbestämmelser 2010

¹⁹³ www.spelarforeningen.com (2010-12-12)

omfattas. Problemet borde dock vara minimalt eftersom i princip alla torde tjäna mer än det satta beloppet som i sammanhanget får anses vara en låg satt gräns.

Ytterligare ett exempel på hur det är möjligt att lösa avtalets omfattning finns i Norge, där Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon organiserar norska idrottsutövare och har tecknat ett gemensamt kollektivavtal för professionella fotbolls-, ishockey- och handbollsspelare. Enligt avtalets 1 § gäller avtalet för arbetstagare som är anställda som spelare i en idrottsförening.¹⁹⁴ Någon närmare definition än så görs inte i avtalet. Den exakta gränsen mellan professionell och amatör är enligt norsk doktrin svår att dra men troligtvis omfattas inte en spelare som har ett annat jobb vid sidan om idrotten och endast erhåller en mindre ersättning per år från klubben.¹⁹⁵ Fördelen med en vag utformning av vilka som omfattas är att det blir en tolkningsfråga för domstolen att avgöra frågan vid en eventuell tvist. Det innebär att avtalet gäller som utgångspunkt och att det endast i undantagsfall blir en tvistig fråga om vem som omfattas. Nackdelen är såklart att förutsebarheten blir sämre och att det kan bli tolkningssvårigheter kring det arbete som utförs vid sidan av idrotten. Vissa kanske är anställda av sin klubb men ändå kan, vill eller behöver arbeta vid sidan om, det blir då svårt att dra en klar gräns för vilket arbete som ska omfattas och vilket som inte ska det.

Sammantaget finns det för- och nackdelar med samtliga exempel på hur andra har löst frågan om kollektivavtalets omfattning. Hur gränsdragningen bör göras i ett framtida kollektivavtal för handbollsspelare är därför inte helt självklar. Det krav som är gemensamt för de alla ovan nämnda exempel är att det skall vara fråga om spelare på elitnivå. Ett sådant grundläggande krav bör givetvis vara självklart också för handbollsspelare. Enligt Svenska handbollförbundets Tävlingsbestämmelser utgör spelare som föregående eller innevarande tävlingsår spelat seriematch för lag i de två högsta serierna, samt innevarande tävlingsår varit registrerad för förening som deltar i dessa serier elitspelare.¹⁹⁶ Det är en definition som överensstämmer med Elitidrottsrådets¹⁹⁷ förklaring av elitidrott så idrott som utförs av utövare på landslagsnivå internationellt samt tävlingsverksamhet på högsta nationella nivå.¹⁹⁸ Således finns redan en klar definition av elitspelare tillgänglig för handbollsspelare, vilken med fördel också kan skrivas in i ett eventuellt kollektivavtal. Vidare bör diskuteras huruvida det skall införas en liknande regel som fotbollens 3000 kronors-regel. Det kan möjligtvis vara en bra

¹⁹⁴ Fotball- håndball- og ishockeyoverenskomsten 2008-2010

¹⁹⁵ Kjenner Gunnar-Martin, *Idrett og juss*, s. 85

¹⁹⁶ Svenska handbollförbundets Tävlingsbestämmelser 2010-2011

¹⁹⁷ Ett beredande organ under ledning av Riksidrottsstyrelsen.

¹⁹⁸ FoU-rapport 2007:11 *Eliten é liten men växer*, s. 12

idé för att förtydliga att exempelvis ungdomsspelare som tagits upp till elittruppen för att träna, inte omfattas av kollektivavtalet även om de har ett kontrakt med klubben. I övrigt har troligtvis majoriteten av elitspelare idag en inkomst på minst 3000 kronor per år från sin klubb, varför det skulle kunna räcka med att säga att de kontrakterade spelarna i elitserielagen omfattas av avtalet. En sådan lösning tillsammans med en bestämmelse om minimilön (se nedan) får i praktiken samma effekt som 3000 kronors-regeln.

§ 2 Allmänna åligganden

Lojalitet och förtroende

Under denna punkt bör parternas grundläggande plikter gentemot varandra klargöras, exempelvis att förhållandet dem emellan grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Enligt hockey- och fotbollsavtalen stadgas att spelaren skall tillvarata och främja arbetsgivarens intresse samt iaktta full diskretion såväl inåt som utåt i arbetsgivarens angelägenheter.¹⁹⁹ Ett liknande stadgande bör också finnas med i ett avtal för handbollsspelare, även om det borde vara möjligt och även välbehövligt att utveckla och tydliggöra vad ett sådant åliggande egentligen innebär för spelaren. Även klubbarnas lojalitetsplikt gentemot spelarna borde förtydligas.

Hälsointyg

Det är också en god idé att under punkten allmänna åligganden, liksom i hockey- och fotbollsavtalen, skriva in en rättighet för arbetsgivaren att begära ett intyg om spelarens hälsotillstånd. Eftersom parternas relation bygger på spelarens fysiska möjligheter att utöva handboll är det ett relevant krav. Av samma anledning bör det godtas att det är klubben som anvisar läkare samt bekostar intyget.

Information och samråd

Även en reglering om hur parterna skall hantera information och samråd om viktiga förändringar i verksamheten kan vara lämplig att införa under punkten allmänna åligganden. Om något undantag inte införs i kollektivavtalet gäller reglerna i 11 § MBL som föreskriver att arbetsgivare på eget initiativ skall förhandla med arbetstagarorganisation innan beslut om viktigare förändring av verksamheten eller rörande arbets- och anställningsförhållanden för arbetstagare. Reglerna om förhandling i MBL är förhållandevis omfattande och

¹⁹⁹ § 2 Hockeyavtal 2010-2012 respektive § 2 Kollektivavtal Fotboll

svårtillämpliga, speciellt för en nystartad spelarförening och klubbar som inte har vana av att förhandla med spelarna kring sådana frågor. En paragraf som liksom i fotbollsavtalets 9 § ersätter 11, 12, 14, 19-20 och 38-40 §§ i MBL vore därför att föredra. Genom avtalsförhandlingar kan parterna då själva komma överens om en praktisk lösning som genom representanter ger spelarna rätt till insyn och möjlighet att påverka verksamhetens ekonomi, personalpolitik, organisation och arbetsmiljö.

§ 3 Anställningen

Anställningsform

Genom att i kollektivavtal stadga att anställning som handbollsspelare skall vara tidsbegränsad kan reglerna om tillsvidareanställning i LAS avtalas bort, i enlighet med 2 § LAS. Det kan i tillägg till det vara lämpligt att i kollektivavtalet reglera hur lång den tidsbegränsade anställningen maximalt får vara, även om den aktuella tidsperioden sedan avtalas i det individuella spelaravtalet. Även här finns olika lösningar att tillgå. Inom hockeyn gäller anställningen normalt i ett eller två år, men det är möjligt att avtala om länge tid.²⁰⁰ För fotbollsspelare stadgas istället att anställningsavtal får ingås på maximalt fem år, eller maximalt tre år om det gäller en spelare som är yngre än 18 år. Hur långa tidsbegränsade avtal som skall gälla för handbollsspelare bör vara upp till parterna att bestämma. Klubbarna har intresse av att skriva långa avtal eftersom de på grund av Bosmandomen inte får ersättning för spelare som lämnar efter avtalstidens slut, vilket de kan få om spelaren köps loss under avtalstiden. Det kan också vara en trygghet för spelaren med ett långt avtal. Klubbarna bör dock vara medvetna om att det finns starka skäl som talar för att en arbetstagare kan befrias från en lång bundenhet av till exempel familjeskäl eller på grund av att det kan anses orimligt att kräva prestation på så hög nivå under en lång tidsperiod.²⁰¹ Om parterna kommer överens om en femårsperiod är det därmed inte säkert att spelaren är rättsligt bunden vid anställningen så länge. Det är definitivt en omständighet som talar för att fotbollens lösning med kortare avtal för spelare yngre än 18 år är att föredra. Påfrestningen får antas vara större för en spelare utan erfarenhet och det är också rimligt ur en skälighetsaspekt då en individ som tonåring kan ha svårt att ha en föreställning om vad det innebär att binda sig för så lång tid framöver.

²⁰⁰ § 4 Hockeyavtal 2010-2012

²⁰¹ Flemström Stefan, *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?* s. 83

Förlängning av anställningen

I anslutning till diskussionen om hur lång den tidsbegränsade anställningen skall vara kan det med fördel också klargöras huruvida det skall vara tillåtet att träffa en ny tidsbegränsad anställning då den tidigare löpt ut och vad som skall gälla om klubben inte avser förlänga anställningen. Enligt hockeyavtalet skall klubben underrätta spelaren om detta senast en vecka efter avslutat seriespel.²⁰² Avtalet stadgar dessutom att bestämmelserna i 15, 28, 30 a §§ LAS inte skall tillämpas, vilket försämrar spelarnas rätt till information och stöd av arbetstagarorganisationen. Då de flesta handbollsklubbar har gjort klart sin spelartrupp redan under våren bör handbollsspelare ha rätt till längre förbehållning än en vecka efter avslutat seriespel för att hitta en annan klubb. Det borde inte vara omöjligt att få till stånd en kompromiss där resultatet känns rättvist både för spelare och föreningar.

Information om anställningen

Parterna bör även avtala hur de vill att information om anställningen skall hanteras. Reglerna i 6 c § LAS kan undantas genom kollektivavtal, om avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rättsliga direktiv.²⁰³ Enligt fotbollens kollektivavtal skall klubben uppfylla informationskravet genom att tillstålla spelaren ett exemplar av det individuella spelaravtalet samt bilagor som upplyser om längden på betald semester och på en normal arbetsdag/arbetsvecka mm.²⁰⁴ Det är en lösning som skulle kunna fungera också för handbollsspelare, under förutsättning att de individuella spelarkontrakten når upp till de krav som ställs enligt direktiven.

Anställningsavtalet

En kollektivavtalslösning skulle i mångt och mycket vara relativt ingripande för spelarnas anställningsskydd då det kan åsidosätta många av LAS viktiga regler utan att i alla avseenden motsvara de lagstadgade rättigheterna. Därför är det viktigt att i anslutning till kollektivavtalet ha ett väl utarbetat och genomtänkt spelaravtal som fungerar som anställningsavtal. Spelaravtalet kan exempelvis stadga mer detaljerade åtaganden vad gäller spelarnas arbetsuppgifter, klubbarnas skyldigheter gentemot spelarna och individuella överenskommelser om anställningens varaktighet, lön och andra ersättningar. Det bör också reglera försäkringsfrågor och en ställa krav på obligatorisk försäkring för alla spelare, oavsett

²⁰² § 4 Hockeyavtal 2010-2012

²⁰³ Rådets direktiv 91/533/EEG

²⁰⁴ § 5 Kollektivavtal fotboll

seriedivision och lönenivå. För de spelare i lägre divisioner som ej omfattas av kollektivavtalet blir det individuella avtalet väldigt viktigt, varför en sådan standardavtalslösning bör ta hänsyn också till dessa spelare. För att kontrollera att hanteringen av avtalen görs på ett tillfredsställande skulle det kunna krävas att varje avtal sänds till exempelvis Svenska Handbollförbundet alternativt spelarföreningen för godkännande och registrering. Så är fallet i både Norge där spelarkontrakten är standardiserade och skall godkännas av idrottsorganisationerna²⁰⁵, och i Danmark där avtalen skall sändas till Dansk Håndbold Forbund för registrering och kontroll av att avtalet stämmer överens med förbundets Reglement for Kontraktklubber og Spillerkontrakter.²⁰⁶

§ 4 Arbetsuppgifter

Även om spelarens arbetsuppgifter kan stadgas mer detaljerat i spelaravtalet bör kollektivavtalet ange vilka övergripande uppgifter som åligger spelarna. Att denne skall medverka i all verksamhet som innefattar träning och matcher är en självklarhet. Det kan sedan diskuteras i vilken utsträckning spelaren skall vara skyldig att utföra övriga arbetsuppgifter som arbetsgivaren anvisar, så som exempelvis reklam- och sponsoraktiviteter. Omfattningen av sådana uppgifter bör eventuellt regleras individuellt i spelaravtalet, då spelarnas lön och arbetstid bör avgöra deltagandet i sådana evenemang. Detsamma gäller klubbarnas rätt att använda spelarnas namn och bild i marknadsföringssyfte, vilket kan vara värt stora ekonomiska summor om spelaren är framgångsrik och syns mycket i media. Fotbollens kollektivavtal ger klubbarna avsevärda rättigheter till de immateriella rättigheter som spelarnas namn och bild innebär.²⁰⁷ En liknande bestämmelse bör inte gälla för handbollsspelare, då deras löner redan från början är på en helt annan nivå än fotbollsspelarnas. Det är istället mer lämpligt att varje spelare själv har möjlighet att i det individuella avtalet avgöra i vilken omfattning klubben skall ha rätt att använda spelaren i reklamhänseende.

Bisysslor

Enligt Hockeyavtalet och fotbollens motsvarighet får spelarna inte utföra annat arbete eller verksamhet som konkurrerar med den idrottsliga verksamheten, eller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som inverkar negativt på spelarens anställning i klubben.²⁰⁸ Ett sådant

²⁰⁵ Kjenner Gunnar-Martin, *Idrett og juss*, s. 81

²⁰⁶ <http://dhf.dk/DHF/Regler/Kontraktforeninger/Reglement-for-kontraktforeninger-og-spillerkontrakter.aspx>

²⁰⁷ § 3 Kollektivavtal fotboll

²⁰⁸ § 2 Hockeyavtal 2010-2012 respektive § 2 Kollektivavtal Fotboll

stadgande borde också i princip kunna gälla handbollsspelare. Möjligtvis kan det vara på sin plats att förtydliga att spelarna i den mån de inte är anställda på heltid måste få prioritera en annan anställning i den mån det inte är möjligt att kombinera de båda.

§ 5 Lön och andra ersättningar

Precis som för hockey- och fotbollsspelare måste huvudregeln på grund av arbetets särskilda beskaffenhet och spelarnas olika förmågor vara att lön och andra ersättningar avtalas individuellt i spelaravtalet.²⁰⁹ Det bör dock förtydligas i anslutning härtill att detta endast gäller under förutsättning att spelaravtalet inte innehåller bestämmelser som är i strid med innehållet i kollektivavtalet, och att lönen inte skall understiga en viss minsta nivå. Att föreslå en minimilön för handbollsspelare må vara kontroversiellt, men det kan vara en riktig lösning då handbollen just nu befinner sig i en positiv idrottslig och ekonomisk fas och det bör också gynna spelarna. En sådan minimilön kan emellertid inte sättas speciellt högt eftersom många klubbar har en begränsad ekonomi, men hur som helst bör frågan diskuteras.

§ 6 Arbetstid

Eftersom arbetstidslagen är svår att tillämpa på idrottsutövare på grund av idrottens speciella förutsättningar bör lagens regler åsidosättas antingen i sin helhet eller delvis genom en överenskommelse i kollektivavtalet. I hockeyavtalet och fotbollens kollektivavtal har parterna enats om att ersätta arbetstidslagen i sin helhet och avtalat att arbetstiden för spelare är oreglerad, men att hänsyn skall tas till direktiv 2003/88/EG om regler för viloperioder mm.²¹⁰ Det bör dock diskuteras om det är en väl fungerande lösning för handbollsspelare, då det är en väldigt ingripande reglering med tanke på den låga lönenivån för handbollsspelare jämfört med fotbolls- och hockeyspelare. Om det ändå avtalas att arbetstiden är oreglerad vore det en bra idé att skiva in i kollektivavtalet, alternativt i ett standardiserat spelaravtal, att klubben skall framställa en planering minst två gånger på säsong, som i möjligaste mån skall innehålla träningstider och datum för matcher etc. Detta för att spelaren skall få möjlighet att planera sin arbetstid och fritid, vilket måste anses skäligt då lagens skyddsregler i övrigt satts helt ur spel.

²⁰⁹ § 3 Hockeyavtal 2010-2012 respektive § 4 Kollektivavtal Fotboll

²¹⁰ § 5 Hockeyavtal 2010-2012 respektive § 6 Kollektivavtal Fotboll

§ 7 Semester

Även reglerna i semesterlagen ställer till det för idrottens aktörer eftersom säsongen inte sammanfaller med kalenderåret och uttag av semester inte är möjligt när som helst under pågående säsong. I hockeyavtalet och fotbollens kollektivavtal stadgas att klubben har rätt att förlägga spelarens semester efter samråd med denne.²¹¹ Det känns som en rimlig lösning också för handbollsspelare eftersom klubbarna måste vara bäst lämpade att planera säsongens upplägg. Det bör i tillägg härtill stadgas i kollektivavtalet hur många dagar spelarna skall ha rätt till sammanhängande semester under icke-tävlings säsong, de två veckor som fotbollsspelare tillerkänns verkar vara i snålaste laget med tanke på att semesterlagens syfte är att arbetstagarens skall få möjlighet till vila och rekreation på arbetsgivarens bekostnad.²¹² Dessutom har man både för hockey- och fotbollsspelare avtalat bort rätten till semesterersättning och semesterlön, vilket man kan anta blir fallet också för handbollsspelare eftersom det redan är så överlag idag. Totalt sett är det väldigt ingripande skyddsregler som tas bort för spelarna, varför det är av stor vikt att avtalet på andra punkter, såsom vad gäller försäkring och minimilön, väger upp det skydd som avtalas bort i andra avseenden. Spelarna kan även tvingas kompensera vissa delar i sitt individuella kontrakt.

§ 8 Föräldraledighet

Föräldraledighetslagens regler kan visserligen delvis undantas genom kollektivavtal, men endast vad gäller regler av mer praktisk betydelse. Det går till exempel enligt 2 § att göra avvikelser från lagen bland annat vad gäller anmälan om ledighet i 13 § och ledighetens förläggning enligt 11 och 12 §§. De möjliga avvikelserna kommer dock inte att kunna undvika att en spelare så som arbetstagare i klubben har rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen. Det är därför tveksamt om en paragraf kring de reglerna alls är nödvändig i ett kollektivavtal för handbollsspelare.

§ 9 Försäkringar

Eftersom idrott, och då i synnerhet elitidrott, är en riskfylld verksamhet är det av största vikt att spelarna har ett fullgott skydd i händelse av att en skada skulle inträffa. En viss grundnivå bör tillkomma alla registrerade spelare genom ett standardavtal och i tillägg därtill bör regleras i kollektivavtalet att elitspelare skall erhålla extra skydd som innefattar snabb

²¹¹ § 6 Hockeyavtal 2010-2012 respektive § 8 Kollektivavtal Fotboll

²¹² Karnov lagkommentar, semesterlag (1977:480)

behandling, eventuell operation och bra rehabiliteringsmöjligheter i en trygghetsförsäkring som dessutom täcker arbetsskador och skada under resor. Det är visserligen en självklarhet i flera klubbar att ta god hand om skadade spelare, men så är inte fallet överallt och därför förordas en dylik lösning i kollektivavtalet. Avtalet bör också klargöra att klubben skall tillhandahålla skriftlig information om försäkringens villkor till varje enskild spelare.

Sjukförsäkring

Det vore också en bra idé att i kollektivavtalet reglera vad som gäller angående ersättning vid sjukskrivning mm. I fotbollens avtal garanterar till exempel arbetsgivaren att spelaren erhåller 80 % av den fasta kontanta bruttolönen under de första 30 dagarna i sjukperioden.²¹³ Hockeyavtalets bestämmelser kring sjuklön mm är oerhört omfattande och detaljerade. Även handboll är en riskfylld och skadedrabbad sport varför det är viktigt att diskutera frågorna och klargöra i avtalet vad som gäller.

Tjänstepensionsförsäkring

I anslutning till en lösning om spelarens försäkringar kunde ett avtal om tjänstepension också diskuteras. Det är en realitet för hockeyspelare genom att avtalet stadgar att arbetsgivare skall hålla spelaren försäkrad enligt gällande avtal om tjänstepension.²¹⁴ Förmodligen är det för tidigt för handbollens parter att klara av en sådan lösning rent ekonomiskt idag, men förhoppningsvis kan det bli verklighet i framtiden.

§ 10 Kompetensutveckling

I såväl hockeyavtalet som i fotbollens avtal finns en paragraf som stadgar att klubben och spelaren har ett gemensamt ansvar för att utveckla spelarens kompetens så att denne har den kunskap som krävs för att uppnå de mål som satts upp för den idrottsliga verksamheten.²¹⁵ En sådan utformning kan tyckas vara allt för vag för att kunna upprätthållas i praktiken. I hockeyavtalet har man dock preciserat olika sätt som kompetensutveckling kan se, så som exempelvis i form av kurser, föreläsningar, seminarier, studiebesök, handledning och erfarenhetsutbyte med andra delar av klubbens verksamhet. Det är tveksamt hur stor betydelse en dylik paragraf skulle få i praktiken för handbollsspelarna, men tanken är god och det kan vara värt ett försök.

²¹³ § 11 Kollektivavtal Fotboll

²¹⁴ § 9 Hockeyavtalet 2010-2012

²¹⁵ § 8 Hockeyavtal 2010-2012 respektive § 10 Kollektivavtal Fotboll

§ 11 Anställningens upphörande

Idrottslig saklig grund

Enligt 2 § LAS är både 7 § LAS om uppsägning från arbetsgivarens sida och 18 § i LAS om avsked tvingande, varför det är inte möjligt att avtala undantag till vad som utgör en godtagbar saklig grund för att skilja arbetstagaren från sin anställning. Det är upp till domstolarna att avgöra huruvida arbetstagarens agerande faller under ett sådant agerande som lagen avser, eftersom hela det arbetsrättsliga anställningsskyddet annars skulle kunna sättas ur spel. På grund av de tvingande reglerna kan det faktum att en spelare tagit dopingklassade preparat inte genom avtalsvägen utgöra saklig grund för uppsägning. Trots detta stadgas i till exempel fotbollens spelaravtal en hävningsrätt för idrottsföreningen om spelaren blir fälld för att ha använt förbjudna droger.²¹⁶ Det är möjligt att liknande utformningar förekommer i de spelaravtal som handbollsklubbar använder sig av. En sådan uppfattning finns det dock inget lagstöd för och det kan inte heller avtalas undantag genom kollektivavtal. Med allra största sannolikhet skulle en domstol emellertid anse att doping utgör ett sådant agerande som utgör en avskedsgrund enligt 18 § LAS, speciellt med tanke på att doping med all önskvärd tydlighet inte är välkommen inom idrottens verksamhet.

En annan fråga som bör klargöras är huruvida den omständigheten att en spelare presterar dåligt eller att denne blir allvarligt skadad och inte kan förväntas bli fullt återställd kan utgöra en slags idrottslig saklig grund för uppsägning. Som konstaterats ovan så är reglerna om uppsägning och avskedande inte dispositiva och kan därmed inte ändras via avtal. Det förekommer dock att spelarkontrakt stadgar att flerårskontrakt kan upphöra i förtid om spelaren är allvarligt skadad, eftersom klubbarnas ekonomi inte klarar av att behålla spelare som inte kan spela. Ett sådant förfarande är inte tillåtet och det är tveksamt om en domstol skulle anse en skada utgöra saklig grund för uppsägning då huvudregeln i praxis är att sjukdom och ålder inte utgör saklig grund.²¹⁷ Möjligtvis kan bedömningen bli annorlunda om det gäller en permanent skada då saklig grund anses föreligga om prestationen väsentligen understiger vad arbetsgivaren kan förvänta sig och det innebär påtagliga olägenheter för arbetsgivaren.²¹⁸ En allvarligt skadad spelare kanske möjligtvis kan anses falla under den kategorin.

²¹⁶ Svenska Fotbollförbundets Spelaravtal p. 8.1

²¹⁷ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 70

²¹⁸ Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, s. 70

Företrädesrätt

Något som är möjligt att avtala bort genom kollektivavtal är företrädesrätten till återanställning som stadgas i 25 § LAS. Så har gjorts både i hockeyavtalet och i fotbollens kollektivavtal.²¹⁹ För att institutet om företrädesrätt alls skall komma i fråga krävs dock att uppsägningen gjorts med hänvisning till arbetsbrist, vilket oftast inte borde vara fallet för uppsagda spelare, då det snarare rör sig om personliga skäl. Arbetsbrist skulle dock kunna aktualiseras exempelvis vid nedflyttning till lägre division och den sammanlagda lönekostnaden blir för stor för klubben. Det kan därför rekommenderas att företrädesrätten avtalas bort för säkerhets skull, speciellt eftersom det inte stämmer väl överens med idrottens verksamhet att ta tillbaks en uppsagd spelare innan man kan köpa in en annan. Således bör kollektivavtalet lämpligen också konstatera att inte heller 25 a § LAS om företrädesrätt för deltidsanställda skall tillämpas på handbollsspelare.

§ 12 Representant i spelarförening

Genom att ersätta 5-7 §§ och 8 § första stycket lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen kan parterna komma överens om att spelare som utgör representant i en bildad spelarförening skall, med bibehållna anställningsförmåner, ha rätt till ledighet som krävs för att utföra det fackliga uppdraget. Det vore dock rimligt att stadga att ledigheten skall överläggas med arbetsgivaren, vara skälig med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och att den inte skall förläggas på för arbetet olämplig tidpunkt, som till exempel på matchdag.

§ 13 Tvistelösning

Det bör avtalas vad som skall gälla om tvist uppstår mellan parterna och inom vilka tidsfrister en talan skall väckas. De medel som står till buds är allmän domstol, skiljeförfarande alternativt den förhandlingsordning som brukar användas mellan arbetsgivaralliansen och arbetstagarorganisation. Vilket av alternativen som är bäst för parterna inom handbollen får diskuteras vid en förhandling.

§ 14 Giltighetstid

Parterna bör avslutningsvis komma överens om ett start- och slutdatum för avtalets giltighet och eventuellt stadga en uppsägningstid för att säga upp avtalet för att det inte skall förlängas automatiskt.

²¹⁹ § 4 Hockeyavtal 2010-2012 respektive § 5 Kollektivavtal Fotboll

11. AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Idrottsrörelsen och den svenska arbetsrättsmodellen har bägge utgjort en viktig del av vår historia och präglar fortfarande samhället och medborgarna idag. Längre utgjorde de två parallella normsystem helt fristående från varandra. Idrottens exklusiva rätt till all idrottsrelaterad konfliktlösning var naturlig i en tid då idrott utövades som fritidssysselsättning med ett ömsesidigt accepterande av regelverket. Idag har dock professionalism och kommersialisering medfört att den idrottsliga verkligheten berör ett större antal rättsområden än vad den ideella idrotten gjorde. Bara inom EU sysselsätter idrott omkring 15 miljoner människor och anses skapa ett mervärde på 40 miljoner euro.²²⁰ Den ekonomiska utvecklingen innebär att idrottens eget normsystem inte längre räcker till för att lösa de konflikter som uppstår.

För att klara av de förändrade förutsättningarna måste idrottens parter börja betrakta juridik som ett hjälpmedel istället för något som komplicerar tillvaron. Samtidigt bör jurister och domare bredda sina kunskaper och erkänna idrottsliga spörsmål som ett juridiskt rättsområde för att på bästa sätt kunna lösa idrottsrelaterade tvister som med största sannolikhet kommer bli allt vanligare i framtiden. Idrott och juridik är inte längre två skilda företeelser. Handbollens parter måste inse det och följa den utveckling som för länge sedan skett inom andra idrotter. Det är dags att påbörja arbetet med att skapa en arbetsmarknadsmodell för att ge svensk handboll en chans att fortsätta att växa, nationellt och internationellt.

²²⁰ EU:s vitbok om idrott

KÄLLFÖRTECKNING

Litteratur och artiklar

- Adlercreutz Axel, *Arbetstagarbegreppet*, P. A. Norstedt & Söners Förlag, Lund 1964
- Adlercreutz Axel, Mulder Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 13 u, Norstedts Juridik AB, Vällingby 2007
- Backman Jyri, *Idrottsjuridik – en introduktion*, Media tryck, Lund 2008
- Backman Jyri, *Idrottsjuridisk rättsfallssamling*, KFS i Lund AB, Lund 2006
- Blom Arne, Lindroth Jan, *Idrottens historia – från antika arenor till modern massrörelse*, Skogs Grafiska AB, 1995
- Bylund Bo, Viklund Lars, *Arbetsrätt i praktiken – en handbok*, 14 u, Norstedts Akademiska Förlag, Falun 2007
- Carlsson Bo, *Förändras idrotten i dess kontakt med juridiken?* Svensk idrottsforskning nr 3 2005
- Carlsson Bo, *Idrottens rättskulturer*, Idrottsforum.org, Malmö 2009
- Flemström Stefan, *Arbetsrätten inom idrotten – vad har hänt?* Svensk idrottsjuridisk Förening, Artikelsamling 2004
- Glavå Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund 2001
- Hartzell Lars, *Klubben som arbetsgivare och fotbollsspelarens som arbetstagare*, Svensk idrottsjuridisk Förening, Artikelsamling 1999
- Hedin Rebecca, *Gentzel blir ny handbollschef*, Göteborgs-Posten tisdag 21 december 2010
- Hedin Rebecca, *Sävehof raggas pengar*, Göteborgs-Posten 23 december 2010
- Jacobsson Göran, *Idrottsstjärnor behöver kollektivavtal*, www.kollega.se, 2008
- Kjenner Gunnar-Martin, *Idrett og juss*, 3 u, Universitetsforlaget, Oslo 2004
- Lindroth Jan, Norberg Johan, *Ett idrottssekel*, Informationsförlaget och Riksidrottsförbundet, Södertälje 2002

- Lindquist Björn, *Idrotten och framtiden*, Svensk idrottsjuridisk skriftserie nr 4 1999
- Malmsten Krister, *Idrottsjuridik – en teoretisk modell från en praktikers perspektiv*, Idrottsjuridisk skriftserie nr 12 2007
- Malmsten Krister, *Idrottsnorm som juridisk standard*, Svensk Juristtidning 1997 s 240
- Malmsten Krister, Pallin Christer, *Idrottens föreningsrätt*, 2 u, Norstedts Juridik AB och Svenska FotbollFörlaget AB, Stockholm 2005
- Nyholm Jens, Svensson Ulf, *Idrottsföreningar – föreningshandbok om skatt, ekonomi och juridik*, 4 u, Björn Lundén Information AB, Vällingby 2009
- Persson Lennart, *Idrottsarvet 1997 – årets bok för Idrottsmuseet i Göteborg*, Idrottens Grafiska
- Sigeman Tore, *Arbetsrätten – en översikt*, 5 u, Norstedts Juridik AB, Mölnlycke 2010
- Sigeman Tore, *Arbetsrätten – en översikt av svensk rätt med europarätt*, 3 u, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2005
- Sund Bill, *Den svenska fotbollens övergång till professionalism och arbetsmarknadsrelationer*, Idrott, historia och samhälle, 2002
- Sund Bill, *Fotbollen som arbetsmarknad*, www.idrottsforum.org, 2003
- Viklund Lars, *Fotbollen och arbetsrätten*, Svensk idrottsjuridisk Förening, Artikelsamling 1998
- Övriga källor**
- Dansk Håndbold Forbunds Reglement for Kontraktklubber og Spillerkontrakter (<http://dhf.dk>)
- Fotball- håndball- og ishockeyoverenskomsten 2008-2010 (www.niso.no)
- FoU-rapport 2007:11, *Eliten é liten men växer – förändrade perspektiv på elitidrott* (www.rf.se)
- Hockeyavtal 2010-2012 (www.arbetsgivaralliansen.se)
- Idrotts-Sverige – en presentation av Riksidrottsförbundet* (www.rf.se)

Kollektivavtal Fotboll (www.spelarforeningen.com)

RF Verksamhetsberättelse, *Idrott i siffror*, 2008 (www.rf.se)

Svenska Fotbollförbundets Representationsbestämmelser 2010 (www.svenskfotboll.se)

Svenska Fotbollförbundets Spelaravtal (www.spelarforeningen.com)

Svenska Handbollförbundets Tävlingsbestämmelser 2010-2011 (www.handboll.info)

Svenska Handbollförbundets Årsberättelse 2007/08 (www.handboll.info)

Varför svensk handboll, Sponsor Insight, 2009 (www.handboll.info)

Internet

www.forsakringskassan.se

www.haandboldspiller.dk

www.handboll.info

www.idrottsforum.org

www.kollega.se

www.ne.se

www.niso.no

www.resume.se

www.rf.se

www.sico.nu

www.skatteverket.se

www.svenskfotboll.se

Offentligt tryck

Ds 2001:54 *Idrotten i Sverige och EU*

Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*

Ds 2005:15 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*

Prop. 1973:129 *Förslag till lag om anställningsskydd, m.m.*

Prop. 1975/76:105 *Förslag till arbetsrättsreform m.m.*

Prop. 1981/82:71 *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 1996/97:16 *En arbetsrätt för ökad tillväxt*

Prop. 1998/99:107 *En idrottspolitik för 2000-talet – folkhälsa, folkrörelse och underhållning*

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

Prop. 2008/09:126 *Statens stöd till idrotten*

SOU 1998:33 *Historia, ekonomi, forskning – fem rapporter om idrott*

SOU 2004:93 *Lönegarantiförsäkring – en partsfråga*

EU-rättsligt material

Direktiv 91/522/EEG127

Europaparlamentets resolution av den 29 mars 2007 om framtiden för professionell fotboll i Europa (2006/2130(INI))

Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet

Rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

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

Rättsfallsförteckning

EG-domstolen

Mål 36/74 *Walrave Koch v. Association Union Cycliste Internationale* Mål 53/81 *Levin*
[1982] ECR 1035

Mål 13/76 *Gaetano Donà mot Mario Mantero* [1976] ECR 1333

Mål 66/85 *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121

Mål C-357/89 *Raulin v Netherlands Ministry of Education and Science* [1992] ECR I-1027

Mål C-3/90 *Bernini v Netherlands Ministry of Education and Science* [1990] ECR I-1071

Mål C-415/93 *Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL m fl mot Jean-Marc Bosman*

Arbetsdomstolen

AD 1977 nr 98

AD 1978 nr 7

AD 1979 nr 12

AD 1982 nr 105

AD 1982 nr 123

AD 1982 nr 134

AD 1983 nr 89

AD 1985 nr 57

AD 1989 nr 10

AD 1990 nr 116

AD 1993 nr 183

AD 1994 nr 66

AD 1994 nr 104

AD 1996 nr 135

AD 1998 nr 11

AD 1998 nr 138

AD 1999 nr 5

AD 1999 nr 10

AD 2002 nr 32

AD 2005 nr 105

AD 2006 nr 11

AD 2010 nr 32

Högsta domstolen

NJA 1949 s. 768

NJA 1951 s. 815

NJA 1974 s. 36

NJA 1982 s. 784

NJA 1992 s. 631

NJA 1996 s. 311

Tingsrätten

Stockholms Tingsrätt T 12037-09 och T 12038-09

Göteborgs Tingsrätt T 2028/05

Regeringsrätten

RÅ 1985 1:39

RÅ 2007 ref. 64

Kammarrätten

Mål nr 6141-06 Kammarrätten i Göteborg

Utländska domar

Kouvola Hovrätt, 23 nov. 2000, ärende nummer S 99/756

BILAGOR

BILAGA 1 - Standardavtal handboll

SPELARKONTRAKT (förslag)

Följande avtal har ingåtts mellan

_____ och

_____ (föreningen) (spelaren)

Född: _____ ort: _____

land: _____

för närvarande boende i _____

land: _____

Detta avtal / spelarkontrakt är skrivet utifrån de Övergångsbestämmelser med tillhörande

Utbildningsbidrag, vilka fastställdes vid SHF:s extra Förbundsmöte 2005-04-24.

Spelaren har **haft** kontrakt i annan förening, vilket löpt ut.

Spelaren har **inte haft** kontrakt tidigare i annan förening, tecknar nu kontrakt.

Spelaren tecknar detta kontrakt **inom** samma förening.

Om spelaren tecknar sitt **första** kontrakt skall den nya föreningen, med hjälp av spelaren,

här notera den/de föreningar spelaren tillhört från **14 års** ålder och framåt:

Förening:..... Antal

år:.....

Förening:..... Antal

år:.....

Förening:..... Antal

år:.....

Förening:..... Antal

år:.....

Förening:..... Antal

år:.....

§ 1 Avtalstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 20____ - ____ - ____ t.o.m. 20____ - ____ - ____

Det skall anses avslutat vid utgången av giltigheten, eller dessförinnan om

1. en skriftlig överenskommelse slutits om att avsluta avtalet, *eller*

2. utan att förvarning ges, på grund av särskilt skäl. Särskilda skäl föreligger för spelarens del om föreningen på ett felaktigt sätt sköter sina åtaganden / skyldigheter enligt § 4 i mer än en månads tid. Särskilt skäl för föreningens del om spelaren bryter mot dopingbestämmelserna eller, efter det att skriftlig varning tidigare utfärdats, om spelaren enligt § 3 av detta avtal är frånvarande utan giltigt skäl vid arrangemang.

Om avtalet hävs på grund av särskilda skäl kan skadestånd utkrävas av den felande parten.

§ 2. Omförhandling

Parterna överenskommer att senast tre (3) månader innan avtalad utgång av giltigheten inleda förhandlingar om eventuell förlängning av avtalet.

§ 3. Spelarens åtaganden

Spelaren förbinder sig att under avtalstiden medverka i föreningens verksamhet i enlighet med föreningens och överordnade idrottsorganisationers stadgar och övriga bestämmelser. Spelaren förbinder sig också att underhålla och försöka utveckla sin förmåga och skicklighet som handbollsspelare samt att avstå från handlingar som kan skada föreningens rykte.

Följaktligen skall spelaren:

- när spelaren nominerats, delta i alla klubbmatcher, träningstillfällen och träningsläger, spelarmöten och andra tillfällen av förberedelser inför match och tävling. Vid dessa tillfällen bärs endast den utrustning som föreningen tillhandahåller (Se § 5).

- uppsöka av föreningen anvisad läkare, sjukgymnast eller motsvarande för hälsokontroll

eller medicinsk behandling vid skada eller sjukdom. Sådana besök bekostas av föreningen.

- utan extra ersättning, delta i och bidra till föreningens arrangemang som stöd för klubbens PR-arbete och sponsorsverksamhet.

- förbinda sig att inte använda dopingpreparat och att i alla delar följa SHF:s och Riksidrottsförbundets (RF) dopingregler (Se även § 9)

- visa "fair-play" mot alla inblandade i match och träning

Spelaren är dock inte skyldig att medverka om hinder föreligger på grund av krav från ordinarie arbetsgivare, sjukdom eller liknande angelägenhet (se även § 6). Dock skall sådana hinder för deltagande i avtalad verksamhet omedelbart anmälas på sätt som föreningen anvisar. Ersättningar enligt § 4 minskas därvid i proportion till frånvaron eller enligt separat överenskommelse.

Vid sjukdom eller skada ansvarar spelaren för att anmälan sker till ansvarig i föreningen så att nödvändiga åtgärder kan vidtas.

§ 4. Ersättning till spelaren.

Föreningen utger under avtalstiden ersättning eller kostnadstäckning enligt följande:

.....
.....
.....
.....

Förening och spelare skall betala sociala avgifter och skatter direkt i enlighet med gällande

lag. Detta omfattar samtliga former av ersättningar, kontant eller värdet av naturaförmåner.

Spelare som ådöms diskvalifikation för brott mot dopingreglerna enligt § 9 nedan, har inte

rätt att under sådan tid, högst 3 månader, från föreningen uppbära ekonomisk ersättning enligt första stycket.

§ 5. Föreningens åtagande

Utöver ersättningarna enligt § 4, åtager sig föreningen:

att garantera regelbundna matcher och träning, ledda av kvalificerade ledare.

att ge tillgång till erforderlig medicinsk behandling.

att ge tillgång till erforderlig sportutrustning för match och träning.

att svara för att spelaren är tillgänglig för nationslags matcher (internationella matcher,

förberedande träningsläger och träningstillfällen).

att anmälan sker till Försäkringskassa samt i förekommande fall försäkringsbolag vid sjukdom och skada.

att vidarebefordra av spelaren inlämnad skadeanmälan till försäkringsbolag.

§ 6. Semester och andra ledigheter.

Spelaren är berättigad till ____ dagars sammanhängande ledighet utan match eller träning.

Spelarens ledighet läggs ut i överenskommelse med ansvarig inom föreningen och skall normalt tas ut innan förberedelseperioden inför kommande säsong.

De i avtalet överenskomna ersättningarna skall betalas kontinuerligt även under semesterperiod.

Spelaren är skyldig att under ledigheten upprätthålla sin fysiska status.

§ 7. Reklam.

Föreningen har rätt att använda spelarens namn och bild i reklam.

Personligt reklamengagemang för spelaren kräver föreningens godkännande och får inte konkurrera med avtal som föreningen slutit.

Endast med föreningens medgivande har spelaren rätt att i reklamsammanhang uppträda i föreningens dräkt eller i föreningens namn. Spelaren får med sin medverkan i reklam inte riskera att skada idrottens anseende eller strida mot god smak och sed i idrottsligt avseende.

§ 8. Medverkan i andra idrottsaktiviteter

Spelaren får inte utan föreningens medgivande engagera sig i annan handbollsförening som spelare eller ledare. Spelaren har inte heller rätt att utan föreningens medgivande delta i tävling eller uppvisning i idrott utanför den egna föreningen.

Om spelaren fått tillstånd att utöva annan idrottslig verksamhet än i föreningens regi, har föreningen rätt att uppställa särskilda villkor härför, t.ex. i försäkringshänseende.

§ 9. Anti doping.

Spelaren är skyldig att i samband med träning och tävling underrätta föreningens läkare eller annan anvisad person om vilka medicinska preparat och naturmedel spelaren intar eller har intagit under den senaste veckan före träningen / tävlingen.

Spelaren är medveten om dels skyldigheten om att på anmodan underkasta sig dopingkontroll, dels att det åligger spelaren att själv förvissa sig huruvida ett medicinskt preparat som spelaren intar är dopingklassat eller inte.

§ 10. Avtalsutväxling och registrering.

Detta avtal har upprättats i två (2) exemplar, varav föreningen och spelaren fått var sitt. Det ankommer på föreningen att, i föreskriven tid, till SHF anmäla för registrering att kontrakt upprättats mellan parterna.

§ 11. Ändringar och tillägg.

Beslut av IHF, EHF, SHF eller RF som ändrar tillämpningen av gällande bestämmelser kan medföra att en del av avtalet blir ogiltigt eller måste skrivas om.

Om en avtalad förutsättning

blir ogiltig skall parterna arbeta fram en giltig punkt som är så nära som möjligt i mening /innehåll som den som den ersätter.

Ändringar, tillägg eller avslutandet av detta avtal skall göras skriftligt för att äga giltighet. Det faktum att en enskild paragraf i detta avtal blir ogiltig påverkar inte avtalets giltighet i övrigt.

§ 12. Tvist – Skiljenämnd

Tvist i anledning av detta avtal skall avgöras av skiljenämnd enligt SHF:s stadgar samt föreskrifter i reglementet för SHF:s Skiljenämnd.

Ort:..... Datum:.....

.....
Föreningens signering Spelarens signering
/behörig firmatecknare/

.....
Namnförtydligande Namnförtydligande

Ett kontrakt med en omyndig spelare ska innehålla vårdnadshavarens underskrift.
Om så är fallet med detta kontrakt, underskrift och namnförtydligande:

.....
Namnteckning Namnförtydligande

Föreningens skyldighet att betala eventuell Utbildningsersättning till tidigare föreningar finns

att läsa i dokument på SHF:s hemsida.

SHF / Ralf L / 2008-07-29