

## Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere

### 1. Bakgrunn

Den tidligere standardkontrakten for profesjonelle spillere ble sist revidert i april 2008.

Den tidligere standardkontrakten viste seg å ha klare svakheter, da den på enkelte områder var uklar. Svakheterne i standardkontrakten og overgangsreglementet har de siste årene, spesielt siden 2009, blitt kritisert av agenter, NTF og NISO. Etter streiken våren 2011 ble det signert en overenskomst mellom LO/NISO og NTF/NHO Idrett der partene bl.a. var enige om å anmode særforbundene om å revidere standardkontrakten, med særlig formål å klargjøre oppsigelsesvernet for arbeidstaker. En slik anmodning, signert av NHO Idrett og NISO, ble sendt NFF 27. juni 2011. Uavhengig av innspillene fra NISO og NTF/NHO Idrett, var det tydelig at det på flere punkter var motstrid mellom bestemmelser i standardkontrakten og bestemmelser i overgangsreglementet, noe som bl.a. ble påpekt av Høyesterett i Notoddendommen<sup>1</sup> i februar 2011. Tidligere standardkontrakt og overgangsreglement var videre i strid med FIFAs overgangsreglement på flere punkter, og høsten 2012 anmodet FIFA NFF om å endre flere bestemmelser.

Videre har det i kjølvannet av kampfiksingssaken sommeren 2012, oppstått et behov for å skjerpe inn bestemmelsene knyttet til kampfiksing, samt til deltagelse i pengespill der klubbens egne lag er involvert. Den nye standardkontrakten skjerper inn disse bestemmelsene.

Ny standardkontrakt og endringer i Overgangsreglementet ble vedtatt av Forbundsstyret 27. desember 2012.

I denne veiledningen er det oppsigelsesadgangen som er viet mest plass. Før jeg går nærmere inn på oppsigelsesadgangen, vil jeg se på enkelte utvalgte bestemmelser.

### 2. Viktigste bestemmelser i spillerkontrakten

#### **2.1. Kontraktens punkt 2.1: Spilleren plikter å spille kamper og trene på det laget han/hun blir uttatt til**

Bestemmelsen er en videreføring av tilsvarende bestemmelse i tidligere standardkontrakt. Utgangspunktet er at arbeidsgiver ut fra sportslige vurderinger har rett til å bestemme hvilket lag spilleren skal trene med. Bestemmelsen er ikke ment å utvide arbeidsgivers styringsrett etter arbeidsmiljøloven, og vil ikke gi klubben anledning til å ”fryse ut” spillere

---

<sup>1</sup> Rt. 2012 s. 168

ved å ikke la de trene med det laget de etter sportslige kvalifikasjoner er egnet til å trene med. En forutsetning for at klubben kan utelukke spillere fra førstelaget er at det finnes adekvate treningsalternativer. Å kreve at en seniorspiller skal trene med juniorlaget vil falle utenfor bestemmelsens virkeområde.

## **2.2. Kontraktens punkt 2.2 (1) Egne markedsavtaler for spillerne**

Under idrettstinget i 2011 ble det foretatt en endring av NIFs lov § 14-4 som innebar at utøvere ble gitt en rett til å inngå egne markedsavtaler innenfor de rammer som er fastsatt av særforbundet. Når det i kontrakten allikevel ikke er åpnet for dette, har det sammenheng med at NFF p.t. ikke har fastsatt rammer som åpner for at idrettsutøverne selv kan inngå personlige markedsavtaler. Dette er ikke i veien for at dersom spilleren ønsker å inngå en markedsavtale, vil klubben kunne inngå en avtale med den aktuelle aktøren, og i tillegg en avtale med spilleren om fordeling av inntektene fra markedsavtalen.

## **2.3. Kontraktens punkt 2.2 (4) Erstatningsansvar ved brudd på markedsbestemmelsene**

Bestemmelsen regulerer spillerens erstatningsplikt ved brudd på markedsbestemmelsene. Bestemmelsen er ikke ment å utvide klubbens rettigheter til å kreve erstatning, men til å opplyse spillerne om at det kan medføre erstatningsplikt dersom en bryter bestemmelsene.

## **2.4. Kontraktens punkt 4.3, Justering av lønn ved opp- og nedrykk**

Erfaring viser at klubber som rykker ned ofte får økonomiske utfordringer, der fall i klubbens inntekter gjør det vanskelig å opprettholde spillernes lønninger. Bestemmelsen åpner for at partene kan forhåndsavtale lønnsjustering ved opp- og nedrykk, for å bidra til økonomisk forutsigbarhet for klubbene.

## **2.5. Kontraktens punkt 5: Arbeidstid**

Punktet definerer hva som regnes som arbeidstid. Det anbefales at stillingsprosenten gjenspeiler den reelle arbeidstiden.

## **2.6. Kontraktens punkt 7.2. Fair play**

Punktet er tatt med som en del av tiltakene mot kampfiksing. Bestemmelsen forbyr spilleren å delta i pengespill i tilknytning til kamper der klubbens egne lag er involvert. Det er videre lagt med en forpliktelse for spilleren om å rapportere til NFF dersom han er i kontakt med personer som forsøker å få spilleren til å påvirke en kamp gjennom kampfiksing. I tidligere kontrakt var det kun lagt inn forbud mot å sette pengespill på kamper som spilleren selv deltar i.

### 3. Oppsigelsesadgangen etter ny standardkontrakt

#### 3.1. Bakgrunn. utfordringer etter tidligere kontrakt og overgangsreglement

Tidligere var oppsigelsesadgangen delvis hjemlet i standardkontrakten, og delvis i overgangsreglementet. Et av problemene med standardkontrakten og overgangsreglementet var at det på flere områder var motstrid mellom bestemmelser innad i kontrakten, og mellom kontrakten og overgangsreglementet, spesielt når det gjaldt oppsigelsesadgangen. For eksempel sa kontrakten at arbeidsavtalen som et klart utgangspunkt var uoppsigelig, men at den allikevel kunne sies opp dersom nærmere angitte vilkår var tilstede. Bl.a. kunne klubben si opp spilleren dersom klubbens økonomi sviktet vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett, og spilleren kunne si opp kontrakten dersom lønnsutbetalingen var mer enn én måned forsinket. Videre kunne partene si opp avtalen etter bestemmelsene i Overgangsreglementet. I Overgangsreglementet var det inntatt en mulighet for klubben til å si opp en spiller dersom det forelå saklig grunn etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Denne bestemmelsen i Overgangsreglementet ville, dersom den ble ansett for gyldig, undergrave prinsippet i standardkontrakten om at kontrakten i utgangspunktet var uoppsigelig, da den ikke gav spilleren noen rettigheter utover det en alminnelig fast ansatt arbeidstaker har etter arbeidsmiljøloven, slik at klubben f.eks. kunne si opp spillere dersom det var behov for driftsinnskrenkninger/nedbemanninger. Dette ble tatt opp av Høyesterett i Notodden-dommen, som konkluderte med at det ikke kunne legges stor vekt på bestemmelsen. Høyesterett uttalte i den forbindelse:

*«Tatt på ordet sier bestemmelsen det stikk motsatte av det som i arbeidsavtalen to steder er poengtert som kontraktens klare utgangspunkt, nemlig at arbeidsavtalen ikke skal kunne sies opp i avtaleperioden. Det er vanskelig å forene det som følger av ordlyden i overgangsreglementet § 14-2.1, med arbeidsavtalens øvrige oppbygging. Dersom § 14-2.1 skal forstås etter sin ordlyd, representerer henvisningen i vedlegg 1 punkt D ikke bare et unntak fra lovens utgangspunkt om uoppsigelighet, men den setter i realiteten avtalens eget utgangspunkt om det samme til side. Og hva blir poenget med for eksempel bestemmelsen i vedlegg 1 punkt A nr. 1 som gir begrenset adgang til oppsigelse sammenlignet med det som følger av arbeidsmiljølovens alminnelige regler, når konsekvensen av henvisningen i punkt D til overgangsreglementet blir at arbeidsmiljølovens alminnelige regler likevel skal gjelde? Etter min mening gjør henvisningen i punkt D til oppsigelsesreglene i overgangsreglementet – det vil si § 14-2.1 – det vanskelig å finne en rasjonell mening med avtaleverket når dette ses samlet, noe som nødvendigvis må få betydning for hvilken vekt som kan tillegges bestemmelsens ordlyd»*

Et annet problem med tidligere standardkontrakt, var at oppsigelsesbestemmelsene i stor grad avvok fra FIFAs bestemmelser. FIFA har adgang til å vurdere tvister knyttet til bl.a. arbeidstvister av en internasjonal dimensjon, som i praksis innebærer bl.a. alle

kontrakttvister mellom norske klubber og utenlandske spillere. Dette følger av FIFAs overgangsreglement<sup>2</sup> art. 22:

” Without prejudice to the right of any player or club to seek redress before a civil court for employment-related disputes, FIFA is competent to hear:  
b) employment-related disputes between a club and a player of an international dimension, unless an independent arbitration tribunal guaranteeing fair proceedings and respecting the principle of equal representation of players and clubs has been established at national level within the framework of the association and/or a collective bargaining agreement”

Administrasjonen har vært i dialog UEFA, som er klar på at der det foreligger en tvist av en internasjonal dimensjon, og saken kommer opp for FIFAs voldgiftstomstol, Dispute Resolution Chamber (DRC), så vil DRC i all hovedsak vurdere tvisten opp mot FIFAs overgangsreglement, og i liten grad vurdere tvisten opp mot nasjonale forhold. Dette illustreres i en sak for DRC av 10. mai 2012. Klubben og spilleren hadde da signert en kontrakt som bl.a. hadde en klausul med følgende ordlyd:

*“The Club and the Player hereby agree that in case the Club plays for any reason during the validity of the Player’s employment with club A, in the SECOND or Lower Division of the country C League, the Club has the right to terminate the Player’s contract and the Player shall be free to be registered to in any Club of his own choice. The Club and/or the Player, in that event, accepts that such termination is for just cause and shall not be entitled to any compensation”.*

I vurderingen av gyldigheten av denne klausulen uttalte DRC følgende:

*“In this respect, the DRC judge came to the conclusion that both art. 6, in combination with the alleged internal regulations of the club, and art. 14 would be unilaterally applicable in the event of an unsuccessful sporting performance of the club. The DRC judge established that these clauses being to the benefit of the club only, and, thus, having a unilateral character, in addition to the failure of the Respondent to present documentation corroborating its allegations relating to the implications of art. 6 of the employment contract, if at all valid, such clauses cannot be taken into consideration and that the Respondent’s arguments in this connection must be rejected.”*

DRCs praksis der sakene i all hovedsak vurderes opp mot FIFAs overgangsreglement, og i liten grad opp mot nasjonale forhold, innebærer at etter tidligere standardkontrakt vil tvister mellom klubber og utenlandske spillere, som utgjør en forholdsvis stor andel av profesjonelle spillere i Norge, ha et annet regelsett å forholde seg til enn norske spillere, da klubbene og de utenlandske spillerne kan velge å fremme en tvist for DRC etter FIFAs overgangsreglement, i motsetning til tvister mellom klubber og norske spillere som vil

---

<sup>2</sup> Regulations on the Status and Transfer of Players

måtte forholde seg til standardkontraktens bestemmelser. Dette vil kunne skape en lite ønskelig situasjon for både klubber og spillere, f.eks. i en nedbemanningssituasjon der klubben ønsker å si opp spillere p.g.a. svikt i klubbens økonomi. Klubben kan da bli tvunget til å holde de utenlandske spillerne utenfor vurderingen av hvem som skal sies opp, siden disse spillerne har et bedre oppsigelsesvern. Den nye standardkontrakten benytter samme modell som FIFA, der det klare utgangspunktet er at kontrakten skal respekteres, men at partene har mulighet til å si opp kontrakten der det foreligger berettiget årsak (just cause).

### **3.2. FIFAs bestemmelser**

#### 3.2.1. Historisk

FIFAs avtalemotell trådte i kraft i 2001, etter en avtale mellom FIFA og EU. Bakteppet for denne avtalemotellen var Bosmandommen<sup>3</sup> avsagt av EU-domstolen i 1995. Saken omhandlet en spiller i en belgisk andredivisjonsklubb, som etter at kontrakten hans utløp ønsket en overgang til en fransk klubb. Hans belgiske klubb godtok ikke overgangssummen som den franske klubben tilbød, og nektet spilleren å forlate klubben. Bosmandommen stadfestet at en spiller har rett til fri overgang til en annen klubb i EØS-området når kontrakten er utgått.

Bosmandommen utfordret den spesielle ordningen med overgangssumner som fotballen i alle år hadde praktisert, der arbeidstakerens muligheter til å bytte arbeidsgiver var avhengig av samtykke fra eksisterende klubb. Dommen gjorde det nødvendig å lage bestemmelser som regulerte i hvilken grad klubbene kunne kreve overgangssumner for spillerne. For FIFA var det viktig å opprettholde ordningen med overgangssumner, for å sikre at klubbene i visshet kan utdanne/trene spillere, vel vitende om at de ville kunne få en overgangssum dersom spilleren kommer til enighet med en annen klubb.

Fra 1995 til 2001 arbeidet EU og FIFA sammen om nytt overgangssystem. FIFAs overgangsreglement trådte i kraft 2001, og har gjennomgått noen endringer siden da, men hovedprinsippene er de samme.

#### 3.2.2. FIFAs overgangsreglement, NFFs forpliktelser

I hvilken grad NFF plikter følge FIFAs bestemmelser i egen lovgivning, er regulert i FIFAs overgangsreglement art. 1-3 b):

“b) Each association shall include in its regulations appropriate means to protect contractual stability, paying due respect to mandatory national law and collective bargaining agreements. In particular, the following principles must be considered:  
– article 13: the principle that contracts must be respected;

---

<sup>3</sup> Sak C-415/93 fra The European Court of Justice av 15.12.1995

- article 14: the principle that contracts may be terminated by either party without consequences where there is just cause;
- article 15: the principle that contracts may be terminated by professionals with sporting just cause;”

I dette ligger det altså at NFF er forpliktet til å implementere regler som sikrer stabilitet i kontraktsforholdet. Denne forpliktelsen må ses i lys av hvordan FIFA definerer stabilitet i kontraktsforholdet. Videre er NFF forpliktet til å vurdere å ha med i reguleringen at prinsippet om at kontrakten kun kan sies opp av noen av partene der det foreligger just cause. I det siste er det altså ingen direkte forpliktelse å ha med FIFAs ordlyd eller modell i eget reglement, men det må oppfattes som en sterk anbefaling at dette implementeres. Så lenge NFF har med i reglementet regler som sikrer stabilitet i kontraktsforholdet, foreligger altså en viss grad av valgfrihet med tanke på hvordan dette implementeres.

### **3.3. Nærmere om oppsigelsesadgangen etter ny standardkontrakt**

#### 3.3.1: Generelt om oppsigelsesadgangen:

Endringen i oppsigelsesadgangen tar sikte på å sikre en balanse i kontraktsforholdet mellom spiller og klubb, i tråd med den modellen som er implementert i FIFAs overgangsreglement.

I ny standardkontrakt går en bort fra dagens ordning hvor det er angitt noen konkrete forhold som gir grunnlag for oppsigelse, f.eks. at klubben kan si opp spilleren dersom han ikke oppfylder det sportslige nivået som arbeidsavtalen forutsetter, og at spilleren kan si opp kontrakten dersom lønn ikke er utbetalt én måned etter forfall. I stedet vil muligheten til å si opp kontrakten for begge parter måtte vurderes konkret, ut fra om det foreligger berettiget årsak (just cause) eller ikke.

En av endringene knyttet til oppsigelsesbestemmelsene, er at tidligere standardkontrakt hadde en bestemmelse om at klubben kunne si opp spilleren når klubbens økonomi sviktet vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett. Denne bestemmelsen fjernes i ny standardkontrakt, og en må i stedet vurdere konkret om det foreligger berettiget årsak. Spørsmålet om hvorvidt vesentlig svikt i klubbens økonomi i forhold til realistisk oppsatt budsjett dannet grunnlag for oppsigelse av spillere ble vurdert av Høyesterett i Notoddendommen. Høyesterett uttalte der:

“På denne bakgrunn kan tankegangen bak arbeidsavtalens oppsigelsesbestemmelse ved svikt i klubbens økonomi oppsummeres på følgende måte: Man har i utgangspunktet ikke ønsket en oppsigelsesadgang ved tidsbestemte kontrakter, idet spillerne har behov for å kunne innrette seg i avtaleperioden. Dette innebærer at det i utgangspunktet er klubben som har risikoen for utviklingen i klubbens økonomi. I den grad klubben inngår kontrakter over flere år uten å sørge for at disse er forankret i en trygg økonomi, vil den således ikke kunne gå til oppsigelse for å rette opp økonomien når denne svikter. Men dersom det oppstår vesentlig

svikt i forhold til realistiske forventninger til økonomien, er det rimelig at klubben kan gå til oppsigelser.

Jeg finner etter dette at bestemmelsen vil få en for snever rekkevidde sammenholdt med det som har vært intensjonen, om den begrenses til svikt i forhold til et bestemt års budsjett. Også svikt som viser seg over noe tid – som i vår sak hvor varselet om svikt kommer det ene året og virkningen det neste – må kunne gi oppsigelsesadgang, forutsatt at det dreier seg om en forventning med hensyn til økonomien som har vært realistisk“

Dommen fastslo altså at prinsipielt ville en klubb kunne si opp en spiller dersom budsjettet sviktet vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett, men samtidig dro Høyesterett opp noen rammer for hva som ligger i ”realistisk oppsatt budsjett”, som viser at det i praksis skal mye til for at en klubb skal ha mulighet til å si opp en spiller grunnet klubbens økonomi.

I tillegg til at spilleren og klubben kan si opp kontrakten dersom det foreligger berettiget årsak (just cause), kan en etablert spiller si opp kontrakten dersom det foreligger sportslig berettiget årsak (sporting just cause). Hvorvidt spilleren er å anse som etablert må vurderes konkret, men dette er en bestemmelse som myntet på spillere som tidligere har vært fast på laget i flere sesonger, og som ikke lenger har får spilletid av betydning for førstelaget.

Følgene av å si opp en kontrakt vil avhenge av om det foreligger just cause, eventuelt sporting just cause, eller ikke, og av om en er innenfor den beskyttede perioden<sup>4</sup> på tre/to år. Både spilleren og klubben kan ilegges økonomiske sanksjoner (erstatningsplikt for kontraktsmotparten) og sportslige sanksjoner (f.eks. kan spilleren utelukkes fra spill for en periode, og klubben kan utelukkes fra ett eller flere overgangsvinduer). Følgene av de ulike scenarioene knyttet til oppsigelse er som følger:

1) Spilleren sier opp kontrakten med sporting just cause:

- Ingen sportslige sanksjoner mot spiller eller klubb
- Spilleren vil kunne bli erstatningsansvarlig

2) Spilleren sier opp kontrakten med just cause:

- Ingen sportslige sanksjoner mot spiller
- Mulige sportslige sanksjoner mot klubb, dersom innenfor beskyttet periode
- Klubben vil kunne bli erstatningsansvarlig

3) Spilleren sier opp kontrakten uten just cause i den beskyttede perioden:

- Mulige sportslige sanksjoner mot spilleren
- Spilleren vil kunne bli erstatningsansvarlig

---

<sup>4</sup> En periode på tre hele sesonger eller tre hele år dersom den aktuelle proffkontrakten er inngått før spilleren har fylt 28 år, eller to hele sesonger eller to hele år dersom den aktuelle proffkontrakten er inngått etter spilleren har fylt 28 år.

4) Spilleren sier opp kontrakten uten just cause etter den beskyttede perioden:

- Ingen sportslige sanksjoner mot spilleren
- Spilleren vil kunne bli erstatningsansvarlig

5) Klubben sier opp kontrakten med just cause:

- Ingen sportslige sanksjoner mot klubben
- Mulige sportslige sanksjoner mot spilleren
- Spilleren vil kunne bli erstatningsansvarlig

6) Klubben sier opp kontrakten uten just cause i den beskyttede perioden:

- Mulige sportslige sanksjoner mot klubben
- Klubben vil kunne bli erstatningsansvarlig

7) Klubben sier opp kontrakten etter den beskyttede perioden:

- Ingen sportslige sanksjoner
- Klubben vil kunne bli erstatningsansvarlig

3.3.2: Nærmere om berettiget sportslig årsak/sporting just cause:

Oppsigelse etter berettiget sportslig årsak er en forholdsvis snever adgang for en etablert spiller til å si opp kontrakten ut fra sportslige hensyn. Bestemmelsen er myntet på forhold der en tidligere sentral spiller blir satt ut av laget uten at dette er begrunnet med skade. Det er lite praksis rundt dette, men i kommentarutgaven til FIFA sies bl.a. følgende om bestemmelsen:

“The Regulations reflect the fact that an established player may have valid sporting reasons – so-called ‘sporting just cause’ – to prematurely terminate a long-term contract unilaterally if he has appeared in less than 10% of the official matches of his club during a season. Consequently, the two mandatory conditions for a player to be entitled to claim sporting just cause are, first of all, that the player is recognised as an established player and secondly, he has not played in 10% of the official matches of his club. But what is an established player? The Regulations do not define this term. Consequently, in order to understand what an established player is, it is essential to focus on the scope of this provision. The key element here is the fact that a player with a certain level of footballing skill does not have sufficient opportunities in a club and therefore wishes to leave in order to join a club where he has the opportunity to play on a regular basis. “Established” is therefore first of all a player who has terminated and completed his training period. Furthermore, his level of footballing skill is at least equal to or even superior to those of his team-mates who appear regularly.”

Da spilleren vil måtte betale kompensasjon dersom han sier opp kontrakten, er den eneste konsekvensen av denne regelen, at spilleren kan si opp kontrakten innenfor den



beskyttede perioden uten just cause, og allikevel slippe sportslige sanksjoner. Dette setter spilleren i den samme situasjonen som spillere utenfor den beskyttede perioden. Det er neppe veldig vanlig å sette nøkkelspillere som er innenfor den beskyttede perioden utenfor laget, noe som bidrar til at regelen benyttes lite i praksis.

### 3.3.3: Nærmere om berettiget årsak/just cause:

Den nye standardkontrakt er altså basert på FIFAs modell, der det klare utgangspunktet er at kontrakten skal respekteres. Kontrakten kun kan sies opp dersom det foreligger just cause, eller dersom en etablert spiller har sporting just cause. Prinsippet om at kontrakten skal respekteres underbygges av kommentarutgaven til FIFAs overgangsreglement, der det går frem:

#### “Respect of contract:

The Regulations aim to ensure that in the event of a club and a player choosing to enter into a contractual relationship, this contract will be honoured by both parties. A contract between a player and a club may therefore only be terminated on expiry of the contract or by mutual agreement. Unilateral termination of a contract without just cause, especially during the so-called protected period, is to be vehemently discouraged.

The definition of just cause and whether just cause exists shall be established in accordance with the merits of each particular case. In fact, behaviour that is in violation of the terms of an employment contract still cannot justify the termination of a contract for just cause. However, should the violation persist for a long time or should many violations be cumulated over a certain period of time, then it is most probable that the breach of contract has reached such a level that the party suffering the breach is entitled to terminate the contract unilaterally. The following examples explain the application of this norm.

In the event of just cause being established by the competent body, the party terminating the contract with a valid reason is not liable to pay compensation or to suffer the imposition of sporting sanctions.

On the other hand, the other party to the contract, who is responsible for and at the origin of the termination of the contract, is liable to pay compensation for damages suffered as a consequence of the early termination of the contract and sporting sanctions may be imposed.”

Oppsigelse grunnet just cause vil kunne foreligge dersom kontraktspartene har misligholdt sin del av avtalen. Kommentarutgaven til FIFAs overgangsreglement og omfattende praksis fra DRC og CAS har viser hva som skal til for at en av kontraktspartene skal kunne si opp kontrakten med just cause.

Kommentarutgaven til FIFAs overgangsreglement viser til følgende eksempler på hva som skal til for at det skal foreligge just cause:

“Example 1: A player has not been paid his salary for over 3 months. Despite having informed the club of its default, the club does not settle the amount due. The player notifies the club that he will terminate the employment relationship with immediate effect. The fact that the player has not received his salary for such a long period of time entitles him to terminate the contract, particularly because persistent noncompliance with the financial terms of the contract could severely endanger the position and existence of the player concerned.

Example 2: player A, employed by club X, has displayed an uncooperative attitude ever since his arrival at the club. He does not follow the directives given by the coach, he regularly argues with his team-mates and often fights with them. One day, after the coach informs him that he has not been called up for the next championship fixture, the player leaves the club and does not appear for training on the following days. After two weeks of unjustified absence from training, the club decides to terminate the player's contract. The player's uncooperative attitude towards the club and his team-mates would certainly justify sanctions being imposed on the player in accordance with the club's internal regulations. The sanctions should, however, (at least in the beginning) be a reprimand or a fine. The club would only be justified in terminating the contract with the player with just cause if the player's attitude continued, together with the player disappearing without a valid reason and without the express permission of the club”

Videre foreligger forholdsvis omfattende praksis fra DRC og CAS, knyttet til spørsmålet om det foreligger just cause. Under følger en gjennomgang av enkelte sentrale dommer.

#### CAS: Phillippe Mexès/AS Roma – Auxerre<sup>5</sup>:

Saken omhandlet spørsmålet om hvorvidt det forelå just cause i forbindelse med at den franske spilleren Phillippe Mexès, avsluttet sin kontrakt med Auxerre, innenfor den beskyttede perioden. Mexès ønsket en overgang til AS Roma, men Auxerre aksepterte ikke Romas bud. Mexès avsluttet kontrakten med Auxerre, under henvisning til at spilleren ved siste kontraktsforlengelse muntlig ble forsikret om at han kunne forlate klubben for en større klubb dersom muligheten skulle by seg, og signerte for Roma i juni 2004. Auxerre klaget saken inn for DRC, hvor det bl.a. ble vurdert om kontraktsforlengelse nullstiller den beskyttede perioden, noe som ikke var regulert i daværende overgangsreglement. Etter flere runder i DRC og CAS ble Mexès ilagt en utelukkelse på seks uker. AS Roma ble dømt til å betale Auxerre € 7 000 000,-, og ilagt sportslig sanksjon, ved at de ble avskåret fra å hente inn nye spillere i ett overgangsvindu.

#### CAS: Tareq Eltaib v. Club Gaziantepspor<sup>6</sup>:

---

<sup>5</sup> CAS 2004/A/708

<sup>6</sup> CAS 2006/A/1100

Denne tvisten omhandlet spilleren Eltaib fra Libya, som signerte for Gaziantepspor 1. juli 2004, med varighet til 30. juni 2007. 14. mars 2006 sa spilleren opp kontrakten, og krevde at DRC gav han medhold i at kontrakten ble sagt opp som følge av just cause, da klubben ikke hadde oppfylt sine forpliktelser til å betale lønn for to måneder, i desember 2005 og januar 2006. Klubben krevde overfor DRC at spilleren ble pålagt å returnere til klubben, etter ulovlig fravær.

DRC påla spilleren å returnere, uten at spilleren aksepterte dette. Spilleren anket DRCs avgjørelse, med krav om å bli ansett som «free agent» og krav om kompensasjon som følge av at kontrakten var sagt opp med just cause. Før saken kom opp for CAS gikk klubbrepresentanter hardt ut mot spilleren, og bl.a. ble det uttalt fra klubbpresidenten: “I will terminate him. He should know he will never return to Gaziantep and he will never play football any more”. Også uttalelsene ble vurdert av CAS, sammen med spørsmålet om uteblivelse av to månedslønner. Når det gjaldt uttalelsene til media, kom CAS til at dette ikke var relevant for vurderingene, da uttalelsene falt etter at spilleren hadde avsluttet kontrakten.

Når det gjaldt sene lønnsutbetalinger, la CAS avgjørende vekt på at klubben nærmest hadde for vane å betale lønn sent, og at spilleren ikke hadde uttrykt misnøye rundt dette i forkant av oppsigelsen. CAS mente det måtte kreves at spilleren før en eventuell oppsigelse klart gav uttrykk for at han ikke aksepterte sene utbetalinger, og at fremtidige forsinkelse knyttet til utbetalinger ville kunne føre til oppsigelse.

#### Webster/Wigan Athletic – Heart of Midlothian<sup>7</sup>:

Saken omhandlet en oppsigelse fra spilleren, utenfor beskyttet periode. Det var ubestridt at oppsigelsen ikke var hjemlet med just cause, og spilleren aksepterte at han måtte betale kompensasjon til klubben.

Andrew Webster kom til klubben som 18-åring, overgangssummen var på £ 75 000,-. Han etablerte seg etter hvert som en nøkkelspiller for klubben og ble landslagsspiller for Skottland. Den første kontrakten han signerte med Hearts var i 2001, og i 2003 signerte han en ny fireårskontrakt, med utløp 30. juni 2007. Sesongen 2005/2006 nektet Webster å signere ny kontrakt, noe som førte til at han ble utelatt fra førstelagsspill. I mai 2006, med et drøyt år igjen av kontrakten, sa Webster opp kontrakten.

Hearts klaget saken inn for DRC. Da kontrakten var sagt opp fire dager for sent i forhold til den beskyttede perioden, kom DRC til at kontrakten var sagt opp uten just cause, og at Webster og hans nye klubb, Wigan, in solidum, måtte betale £ 650 000,- i kompensasjon. Alle parter anket avgjørelsen til CAS.

CAS la i sin vurdering av størrelsen på kompensasjonen avgjørende vekt på resterende lønn i kontraktsperioden. I avgjørelsen uttaler CAS følgende:

---

<sup>7</sup> CAS 2007/A/1298/1299/1300

”Instead the Panel finds it more appropriate to take account of the fact that under a fixed-term employment contract of this nature both parties (club and player) have a similar interest and expectation that the term of the contract will be respected, subject to termination by mutual consent. Thus, just as the Player would be entitled in principle to the outstanding remuneration due until expiry of the term of the contract in case of unilateral termination by the club [subject it may be, to mitigation of loss], the club should be entitled to receive an equivalent amount in case of termination by the Player. This criterion also has the advantage of indirectly accounting for the value of the Player, since the level of his remuneration will normally bear some correlation to his value as a Player. Thus a Player receiving very high remuneration (and thereby being able to expect high remuneration in case of a change of club) will have a correspondingly high amount of compensation to pay even if he terminates his contract outside the Protected Period, and the earlier such termination occurs the higher will be the total amount of compensation owed.”

Dommen fra CAS innebar at Webster og hans nye klubb Wigan ble ansvarlige for å betale £ 150 000,- i kompensasjon. På grunn av den lave kompensasjonssummen fryktet klubbene at dommen åpnet for at spillere i større grad ville si opp kontrakten utenfor den beskyttede perioden, og at kompensasjonen klubben ville få ville være vesentlig lavere enn en potensiell overgangssum.

#### Shakhtar Donetsk – Matuzalem/Real Zaragoza<sup>8</sup>:

I likhet med Webstersaken, var det i denne saken ikke omtvistet at spilleren hadde just cause, og oppsigelsen skjedde utenfor den beskyttede perioden.

Matuzalem kom til Shakhtar fra Brescia, i 2004, overgangssummen var € 8 000 000,-. Han ble etter hvert kaptein og nøkkelspiller for klubben. Etter tre år, med to år igjen av kontrakten, sa Matuzalem opp kontrakten i juli 2007. Han hadde da en årslønn på € 1 200 000,-. Etter å ha sagt opp kontrakten signerte Matuzalem for Real Zaragoza, med en årslønn på € 1 000 000,- med tillegg av bonus. Ett år senere, i juli 2008, ble han solgt til Lazio, for en overgangssum på € 13/14 000 000,-.

Shakhtar anførte at kompensasjonen måtte utgjøre beløpet i kontraktens utkjøpsklausul, € 25 000 000,-. Spilleren mente Webster-saken var sammenlignbar, og at kompensasjonen skulle utgjøre to årslønner, € 2 400 000,-.

DRC konkluderte med at spilleren skulle betale € 6 800 000,- i kompensasjon. Begge parter anket til CAS. CAS foretok en vurdering der flere momenter ble tatt med i beregningen av kompensasjonen. Etter en konkret vurdering, der det bl.a. ble lagt vekt på resterende lønn i kontraktperioden, utkjøpsklausul på € 25 000 000,-, lønn, fremtidig overgangssum på € 13/14 000 000,-, og mulig tap som følge av tapte markedsavtaler, konkluderte CAS med at Matuzalem og Real Zaragoza var ansvarlig for å betale € 12 000 000,- i kompensasjon.

---

<sup>8</sup> CAS 2008/A/1519

### Ariel Ortega – Fenerbache<sup>9</sup>:

Dette var en av de første sakene som ble vurdert av DRC og CAS etter implementeringen av FIFAs overgangsreglement, og omhandlet en spillers brudd på kontraktsforpliktelsene. I mai 2002 ble den argentinske landslagsspilleren Ariel Ortega solgt fra River Plate til Fenerbache, overgangssummen var \$ 7 500 000,-. 12. februar 2003 spiller Ortega landskamp i Nederland, og i stedet for å dra tilbake til Tyrkia etter samlingen, drar han til Argentina. Fra februar til april sender klubben skriftlige henvendelser til Ortegas representanter, hvor han blir anmodet om å returnere, uten at dette skjedde. 11. april sendte klubben saken til FIFA, hvor den ble behandlet i DRC. DRC konkluderte med at Ortega hadde brutt kontrakten uten "just cause", og at han var forpliktet til å betale klubben \$ 11 000 000,-. Ortega ble også ilagt en karantene på fire måneder. CAS stadfestet dommen, og uttalte bl.a.:

“Mr Ortega’s explanation for not returning to Turkey being inadequate, our conclusion is that he has failed to identify any breach of contract by the Club a fortiori any such breaches would justify Mr Ortega’s refusal to return from Argentina or, in the vocabulary of the FIFA rule, “just cause”. It is therefore inevitable that we should find that Mr Ortega was himself in breach.”

### Adrian Mutu –Chelsea FC<sup>10</sup>

Den profilerte rumenske landslagsspilleren Adrian Mutu signerte sin første kontrakt med Chelsea i 2003. Et snaut år senere tok klubben initiativ til en dopingtest, hvorpå Mutu testet positivt for bruk av kokain, og på den bakgrunn sa klubben opp kontrakten. CAS konkluderte med at spilleren hadde misligholdt kontrakten, og at klubbens oppsigelse således var rettmessig. Spilleren dømt til å betale € 17 000 000,-, som i stor grad ble beregnet ut fra overgangssummen Chelsea betalte for Mutu da de kjøpte han i 2003 (€ 22 500 000,-), og lønn i resterende del av kontraktsperioden.

Mutu argumenterte forgjeves med at Chelsea var forpliktet til å begrense sitt økonomiske tap ved å forsøke å selge spilleren til en annen klubb, i stedet for å si opp kontrakten.

### DRC 23. mars 2006 (anonymisert):

Denne saken omhandler forholdet mellom uteblivelse fra spilleren og midlertidig lønnsstopp fra klubben. Spillerens oppsigelse ble ikke ansett for å være berettiget, da klubben hadde rett i å tilbakeholde lønn som følge av spillerens urettmessige fravær.

Spilleren signerte en kontrakt med klubben i februar 2004, som gjaldt frem til februar 2007. Månedslønnen var \$ 10 000,-. Med tillegg av bonuser. I oktober 2004 hadde spilleren et ikke avtalt fravær på drøye to uker. I november forsvant spilleren igjen, og kom først tilbake i februar. 10. mars 2005 sier spilleren opp kontrakten. 13. april 2005 signerte spilleren en kontrakt med en ny klubb, etter at FIFAs Player’s Status Comitte

---

<sup>9</sup> CAS 2003/O/482

<sup>10</sup> CAS 2008/A/1644

hadde slått fast at den pågående tvisten ikke var til hinder for at spilleren kunne signere for en ny klubb.

Spilleren hevdet at han ikke mottok lønn for fire måneder, og at én månedslønn ble utbetalt seks måneder for sent. Han hevdet videre at han hadde fått tillatelse fra klubben til å reise til sitt hjemland, for å se etter sin syke mor.

DRC uttalte innledningsvis:

«(...) as a general rule, the persistent failure of a club to pay the salaries of a player without just cause is to be considered an unjustified breach of an employment contract by the club»

DRC konkluderte deretter med at uteblivelse og forsinkelse av lønn, som i denne saken, som et utgangspunkt måtte anses som brudd på klubbens kontraktsforpliktelser. Spørsmålet var om det forelå forhold som forsvarte tilbakeholdelse av lønn.

I den forbindelse uttalte DRC:

«(...) as a general rule a long-lasting absence of a player from his club without authorisation and without just cause is a justifying reason for the suspension of payment of the player's salaries and moreover is to be considered as an unjustified breach of the employment contract by the player»

DRC gikk deretter over til å vurdere om spillerens fravær var godkjent av klubben eller på annen måte berettiget. Etter en konkret vurdering kom DRC til at det ikke var sannsynliggjort at klubben hadde godkjent fraværet, og at det heller ikke forelå andre grunner som forsvarte fraværet. I den forbindelse uttalte DRC at familieforhold, herunder mors sykdom, ikke var å anse som berettiget årsak til å forlate klubben uten tillatelse. DRC konkluderte etter dette med at klubben hadde rett til å holde tilbake lønnsutbetalinger, da spilleren hadde ugyldig fravær, og at spillerens fravær var å anse som kontraktsbrudd. Spilleren og hans nye klubb ble dømt til å betale erstatning på \$ 2 040 000,-. Spilleren ble idømt utelukkelse i fire måneder, hans nye klubb idømt utelukkelse fra de to neste overgangsvinduene.