

Midlertidige ansettelser i idretten

1 Innledning

Den sentrale særbestemmelsen for idretten innen arbeidsretten fremgår av arbeidsmiljølovens § 14-9 (2) e). Av bestemmelsen heter det at:

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter*
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)*
- c) for praksisarbeid*
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten*
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten*
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.*

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Som det fremgår av første ledd er hovedregelen at arbeidstakere skal ansettes fast.

Bestemmelsens andre ledd oppstiller unntakene som gir adgang til å ansette midlertidig. «Idrettens» unntak i bokstav e) ble innført ved endringslov nr. 12/1997.

2 Om innholdet i unntaket i bokstav e)

Som det fremgår av bokstav e) kan «*idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten*» ansettes på midlertidige kontrakter. Bestemmelsen reiser i hovedsak to rettslige problemstillinger; 1) Hvilke idrettslige foreninger omfattes av ordlyden «den organiserte idretten» og 2) hvilke stillinger omfattes av unntaket?

2.1 Hvilke idrettslige foreninger omfattes av ordlyden «den organiserte idretten»?

Etter bestemmelsens ordlyd gjelder unntaket kun «*innen den organiserte idretten*». En naturlig språklig forståelse av ordlyden tilsier at det eksisterer en bestemt og definert organisert del av idretten i Norge, ref. «innen den». Dette reflekterer imidlertid ikke den

faktiske situasjonen her til lands. Riktignok benyttes begrepet «den organiserte idretten» når man omtaler NIF med tilhørende organisasjonsledd, og det kan virke som om lovkonsipistene har vært av den oppfatning at det kun er NIF som organiserer idretten i Norge. Dette er imidlertid ikke riktig. Det er mange idrettsorganisasjoner som ikke er medlem av NIF som for eksempel Norges Bilsportforbund, Norges E-sportforbund og Norges Sjakkforbund for å nevne noen. Disse idrettsorganisasjonene har til dels sammenfallende hierarkiske oppbygning som NIF med idrettslag som er medlem av de særforbundene som tilrettelegger for aktiviteten. Disse idrettsorganisasjonene er derfor også «innen den organiserte idretten».

Forarbeidene til bestemmelsen gir ingen veiledning i forhold til hva lovkonsipistene har ment med ordlyden «innen den organiserte idretten», og de danner følgelig ikke grunnlag for å hevde at kun organisasjonsledd tilsluttet NIF skal omfattes av unntaket. Tvert imot underbygger de legislative hensynene bak bestemmelsen at det ikke skal skilles mellom idrettsorganisasjoner som er medlem av NIF og idrettsorganisasjoner som ikke er det.

Spørsmålet blir dernest om det må stilles noe krav til de enkelte idrettsorganisasjonenes *organisering*, jf. ordlyden «den organiserte idretten». Omfattes for eksempel kun idrettsorganisasjoner som er en del av en sammenkjedet foreningsstruktur, eller omfattes også «frittstående» idrettslag uten en slik tilknytning? Også i forhold til dette spørsmålet er forarbeidene tause. Hensynene bak bestemmelsen tilsier imidlertid at det vil fremstå urimelig og lite logisk å avgrense bestemmelsen mot å omfatte frittstående idrettslag. Etter vår mening forutsetter dette imidlertid at idrettslaget er et selvstendig rettssubjekt med et styre som er valgt på årsmøtet og med vedtekter der det fremgår at det har som formål å drive idrett.

Med tiden er det også etablert en rekke interesseorganisasjoner innen idretten som Norsk Toppfotball, Toppfotball Kvinner, Divisjonsforeningen, Norsk Topphåndball, Norsk Fotballtrenerforening mv. Disse organisasjonene har ikke som formål å «drive idrett» slik som et idrettslag har, men skal ivareta interessene til sine medlemslag. Slike interesseorganisasjoner har primært behov for administrativt ansatte, all den tid de ikke er ansvarlig for gjennomføringen av idrettsaktiviteten. Likevel har for eksempel Norsk Toppfotball en egen avdeling innen «sport» der de ansatte blant annet kan være ansvarlig for enkelte sider av medlemslagenes trener- og spillerutvikling. Etter vår mening vil det ikke være forenlig med lovens formål å begrense slike organisasjoners adgang til å ansette midlertidig utelukkende begrunnet med at organisasjonen ikke omfattes av begrepet «den organiserte idretten». Dersom en ansatt i Norsk Toppfotball rent faktisk utfører trenergjerninger, bør vedkommende etter vår mening kunne ansettes midlertidig etter unntaket i bokstav e).

Til sammenligning kan nevnes at et Idrettsråd – som er et organisasjonsledd i NIF – har som formål «å arbeide for best mulige forhold for idretten i sin kommune». Idrettsrådet har følgelig ikke som formål å «drive idrett» slik som idrettslagene har. Etter vår mening vil det fremstå som urimelig dersom et idrettsråd skal kunne ansette en trener midlertidig, mens en interesseorganisasjon ikke skal kunne gjøre det fordi den ikke omfattes av begrepet «den organiserte idretten».

Det kan også reises spørsmål om et aksjeselskap som arrangerer et idrettsarrangement på vegne at et idrettslag eller særforbund, omfattes av begrepet «den organiserte idretten».

Både særforbund og idrettslag overfører ofte arrangementsrettighetene til et selskap for å isolere særforbundet/idrettslaget mot den økonomiske risikoen arrangementet representerer for organisasjonsleddet. Etter vår mening vil det også i slike tilfeller fremstå som urimelig og i strid med lovens formål dersom et slik arrangørselskap skal være avskåret fra å ansette en dommer på en tidsbegrenset ansettelseskontrakt.

Enkelte private «Team» innen skiidretten er organisert som selskaper som har samarbeidsavtale med de idrettslagene utøverne på «Teamet» er medlem av. Team som er organisert som et kommersielt selskap har ansatte trenere og annet ansatt personell knyttet til selskapets sportslige virksomhet. Ordlyden «innen den organiserte idretten» kan – i likhet med våre betraktninger i avsnittet over – ikke tolkes dit hen at et slikt selskap ikke kan ansette sine trenere på midlertidige kontrakter.

Etter vår mening må altså innholdet i ordlyden «innen den organiserte idretten» fortolkes utvidende. I den anledning minner vi om at bestemmelsen ble vedtatt i 1997 og at idretten, herunder organiseringen av denne, har gjennomgått en betraktelig utvikling siden den gang. Ordlyden må derfor tolkes i lys av den dynamiske utviklingen som har funnet sted der tolkningsmomenter som formålsbetraktninger og reelle hensyn må tillegges stor vekt.

2.2 Hvilke stillinger omfattes av unntaket?

Av arbeidsmiljølovens § 14-9 (2) bokstav e) fremgår det at unntaket gjelder for «*idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere*». Spørsmålet i det følgende er hvem som omfattes av bestemmelsen.

Når det gjelder «idrettsutøvere», «idrettstrener» og «dommere» levner ordlyden mindre tvil om hva lovgiver har ment, enn med innholdet i «andre ledere». Av Kommunal- og arbeidsdepartementets høringsbrev av 13. juni 1995 fremgår det at departementet mente at arbeidet som idrettsutøver er av forbigående karakter, og det uttales at «*det oppfattes både som problematisk og lite hensiktsmessig dersom arbeidsmiljøloven skulle forhindre midlertidig tilsetting av idrettsutøvere*». Hva gjelder trenere uttaler departementet at «*treneren spiller en meget viktig og sentral rolle for utviklingen og prestasjonene i et idrettslag eller for de individuelle utøverne. Behovet for kreativitet, nytenkning, sportslig fornyelse og utvikling er fremtredende. Denne type stilling har et individuelt tilsnitt som gjør at behovet for fornyelse er særlig stort.*»

Et spørsmål som med tiden har oppstått er om stillinger som trenerutvikler og spillerutvikler er «idrettstrener». En trenerutvikler har som oppgave å utvikle gode trenere, mens en spillerutvikler har ansvaret for fotballfaglige ekstratiltak på tvers av årsklasser. Etter vår mening omfattes slike stillinger klart av begrepet «idrettstrener», herunder av formålet slik det fremgår av lovens forarbeider.

Den rettslige problemstillingen i det følgende er hvem som omfattes av ordlyden «andre ledere».

Ordlyden er taus hva gjelder hvilke lederstillinger som omfattes, samt om det skal skilles mellom administrative og sportslige stillinger.

Av Ot.prp. nr. 49 (1995-1996) s. 13 pkt. 3.4.2.2 uttalte Kommunal- og arbeidsdepartementet følgende i forhold til hva det menes at unntaket innen idretten burde omfatte:

«Når det gjelder «arbeid i forbindelse med idrett» legger departementet til grunn at denne hjemmelen er relativt vid. I tillegg til at arbeid av idrettsutøvere, sportslige ledere og trenere omfattes, tas det også sikte på at annet arbeid i tilknytning til idrett f.eks dommerarbeid og administrativt arbeid kan omfattes.»

Som det fremgår over er det klart at begrepet «andre ledere» i et hvert tilfelle var ment å omfatte ledere innen «sport», eller «sportslige ledere» som benyttes i forarbeidende. Mer uklart er det om enkelte administrative lederstillinger også kan omfattes, jf. Kommunal- og arbeidsdepartementets uttalelse i Ot.prp. nr. 49 (1995-1996) s. 13 pkt. 3.4.2.2. Lovens ordlyd taler for dette siden den ikke er begrenset til kun å omfatte sportslige ledere, og det fremgår ikke eksplisitt av Stortingets behandling av saken at administrative stillinger skal unntas. Etter vår mening gir ikke lovens forarbeider klare nok holdepunkter for å trekke den slutning at ordlyden skal fortolkes innskrenkede til kun å omfatte lederstillinger innen «sport».

I en avgjørelse fra Oslo tingrett i 2015 uttalte imidlertid retten følgende om idrettens unntak i lovens bokstav e):

«Forarbeidene til bestemmelsen (Referat fra forhandlinger i Odelstinget nr. 13 1996-97) tilsier at formålet med unntaket var å unnta personer i sportslige funksjoner, der behovet for dynamiske ansettelsesforhold gjør seg gjeldende med tyngde, og at unntaket ikke tok sikte på personer i administrative stillinger.»

Som nevnt over danner imidlertid ikke lovens forarbeider grunnlag for å oppstille et eksakt skille mellom sportslige og administrative stillinger. Det må etter vår mening likevel være klart at generelle administrative stillinger som for eksempel økonomisjef, markedsjef, kommunikasjonssjef og HR-sjef ikke er ment å skulle omfattes av unntaket.

Ledere som arbeider med det «idrettslige produktet», heretter benevnt som «sportslige ledere», innehar naturlig nok også visse administrative oppgaver. En sportslig leder vil normalt også være ansvarlig for en praktisk tilrettelegging av den sportslige virksomheten så som planlegging av arrangementer, treningsleir, reiser, dokumenthåndtering, saksbehandling osv. At en sportslig leder innehar slike administrative funksjoner, vil etter vår mening ikke medføre at stillingen ikke lenger omfattes av bestemmelsen, jf. bestemmelsens ordlyd og forarbeider.

2.3 Øvrige relevante forhold knyttet til idrettens unntak i bokstav e)

Av arbeidsmiljølovens § 14-9 (7) fremgår det at midlertidige ansatte etter § 14-9 (2) bokstav a), b) og f) har krav på å bli fast ansatte dersom de har vært sammenhengende ansatt i en periode på tre eller fire år. Dette gjelder ikke for midlertidig ansatte etter bokstav e), og av NOU 2004: 5 s. 303 (pkt. 15) er dette begrunnet med at «innenfor den organiserte idretten vil det være behov for midlertidig ansettelser utover fire år».

Vi gjør også oppmerksom på at ved midlertidige ansettelser utover ett år skal arbeidsgiveren gi skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet, jf. arbeidsmiljølovens § 14-9 (4). Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er kommet fram til arbeidstakeren.

For øvrig gjelder arbeidsmiljølovens regler om opphør av arbeidsforhold, «med mindre noe annet er skriftlig avtalt». Dette innebærer at partene står fritt til å avtale at ansettelsesavtalen skal være uoppsigelig i avtaleperioden, eller at den kun kan sies opp på nærmere avtalte vilkår. Partene kan dog ikke avtale seg bort fra den ansattes stillingsvern¹, hvilket blant annet innebærer at partene ikke kan avtalefeste en lavere terskel for oppsigelse av den ansatte enn det som følger av arbeidsmiljølovens § 15-7. Dersom partene ikke har regulert forholdet til oppsigelse, vil arbeidsmiljølovens § 15-7 og kravet til «saklig grunn» komme til anvendelse.

¹ Med unntak virksomhetens «øverste leder», jf. arbeidsmiljølovens § 15-16 (2)