

MIDLERTIDIGE ANSETTELSE I IDRETTE

INNLEDNING

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal ansettes fast, jf. [arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd](#). Det finnes flere unntak som gir adgang til [midlertidig tilsetning](#), og ett av dem gjelder "idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten", jf. første ledd bokstav e). I forarbeidene ble det fremhevet at det i idretten var et særlig behov for å kunne bruke tidsbegrensede tilsetninger, som følger av et særlig krav til fornyelse og kreativitet.¹

Bestemmelsen reiser to hovedspørsmål:

- (1) Hvilke deler av idretten omfattes, jf. punkt 1 nedenfor.
- (2) Hvilke stillinger kan bemannes midlertidig, jf. punkt 2.

Departementet og Stortinget ga lite veiledning til hvordan disse reglene skulle forstås, både da regelen ble innført i 1997 og da den i 2005 ble videreført i den nye arbeidsmiljøloven. Det finnes enkelte rettsavgjørelser og noe juridisk teori som kan hjelpe med tolkningen. For øvrig må vi gjøre egne vurderinger om hvordan regelen skal og bør forstås.

1. HVILKE DELER AV IDRETTE OMFATTES?

Det er bare i "den organiserte idretten" at slike midlertidige tilsetninger kan benyttes. Dette begrepet ble ikke utdypet da loven ble gitt. Advokat Lill Egeland har i arbeidsrett.no, note 7 til aml. § 14-9, gitt følgende vurdering:

Det fremgår ikke klart av bestemmelsens ordlyd eller forarbeidene hva det siktes til med uttrykket «den organiserte idretten». Foreninger som er tilknyttet Norges Idrettsforbund må være omfattet av begrepet «den organiserte idretten», men også frittstående foreninger må antas å være omfattet av uttrykket. Formentlig må det avgjørende være om foreningens idrettsmessige aktiviteter drives så vidt planmessig og ordnet at aktivitetene kan sies å være organiserte.

Foreninger tilknyttet Norges idrettsforbund vil omfatte alle særforbundene, særkretsene/regionene, og en rekke idrettslag og klubber. Vi er i utgangspunktet enige i dette. Et naturlig spørsmål er hvor lite et idrettslag eller en klubb kan være. Er det med andre ord grunn til å unnta de minste enhetene fordi lovens hensyn om fornyelse og kreativitet ikke lenger gjør seg gjeldende? På den ene siden vil det nok være store praktiske forskjeller mellom en landslagstrener og en trener for de yngre årsklassene i et lokallag. Imidlertid er det vanskelig å se at ikke også de små lagene har behov for fornyelse og lempelige vilkår for ansettelse. I tillegg vil vi anta at det først og fremst er i de større idrettslagene at det er praktisk å ansette trenere og ledere, i alle fall mot noe mer enn symbolsk betaling.

2. HVILKE STILLINGER OMFATTES?

Unntaket gjelder bare "idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere". Personer i administrative stillinger omfattes ikke.² Spørsmålet blir derfor hvordan denne grensen skal trekkes.

¹ Ot.prp. nr. 50 (1993—1994) s. 179—180

² Referat fra forhandlinger i Odelstinget nr. 13 1996—1997, s. 164 og 167

Unntaket for idretten ble lovfestet etter at departementet og Stortinget hadde vurdert flere ulike reguleringsmåter. Man foreslo å gi en forskriftshjemmel, slik at departementet kunne regulere dette nærmere. Dernest foreslo departementet en hjemmel for at landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner kunne inngå tariffavtale som tillot midlertidig tilsetning.³ I forbindelse med dette siste forslaget uttalte departementet følgende:

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.

Forslaget ble ikke godtatt av Stortinget, som i stedet fastsatte dagens regel hvor loven selv gir en adgang til midlertidig ansettelse, uavhengig av tariffavtale.⁴ Departementets uttalelse sitert over inkluderer administrativt ansatte, som altså ikke ble videreført. Imidlertid nevnes også "sportslige ledere" som omfattet, og dette synes å ha blitt fulgt opp da Stortinget selv fastsatte dagens regel.⁵ På denne bakgrunn antar vi at også **sportslige ledere** kan ansettes midlertidig.

For øvrig ser det ikke ut til at andre stillingstyper utover lovtekstens eksempler ble eksplisitt nevnt i forarbeidene.

I en dom fra Oslo tingrett i 2015 la retten til grunn at **administrativ leder for herrelandslaget** i fotball var å anse som en administrativ stilling.⁶ For øvrig sier retten følgende om lovens unntak for idretten:

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.

For øvrig har advokat Lill Egeland vurdert hvilke typer stillinger som omfattes og ikke, basert på forarbeidene. Disse vurderingene synes å gi fornuftige utgangspunkter for grensedragningen mellom sportslige og administrative stillinger (våre uthevninger):

*Forarbeidene fremhever det særlige behovet for fornyelse og de særlige krav til kreativitet og nytenkning innen idretten som begrunnelse for å tillate midlertidig ansettelse, se NOU-1992-20 pkt. 14.2.3.4.2 og Ot.prp. nr. 49 (1995–1996) kapittel 3.1.1. Forarbeidene poengterer videre at stillingen som idrettstrener må sies å ha et individuelt tilsnitt, jf. Ot.prp. nr. 49 (1995–1996) kapittel 3.1.1. I departementets høringsbrev av 13. juni 1996 trekkes i tillegg en del særlige forhold for idretten frem. Generelt uttrykkes det at «idrettssektoren er [...] av spesiell karakter og det gjør seg gjeldende særegne forhold her som ikke er karakteristisk for andre typer virksomheter». Når det gjelder idrettsutøvere fremhever departementet i høringsbrevet at det å være **idrettsutøver** per definisjon har noe midlertidig over seg, og at det ligger i arbeidet at det er av forbigående karakter. Videre fremheves det at kravene til resultat for en idrettsutøver er fremtredende, og det uttales at «det oppfattes både som problematisk og lite hensiktsmessig dersom arbeidsmiljøloven skulle forhindre midlertidig tilsetning av idrettsutøvere». For **trener og sportslig leder** uttaler departementet i brevet at «treneren spiller en meget viktig og sentral rolle for utviklingen og prestasjonene i et idrettslag eller for de individuelle utøverne. Behovet for*

³ jf. Ot.prp. nr. 49 (1995—1996)

⁴ Referat fra forhandlinger i Odelstinget nr. 13 1996—1997, s. 185

⁵ Samme sted.

⁶ Jf. TOSLO-2014-176964. Saken ble for øvrig løst på et annet grunnlag

kreativitet, nytenkning, sportslig fornyelse og utvikling er fremtredende. Denne type stilling har et individuelt tilsnitt som gjør at behovet for fornyelse er særlig stort.»

*Med disse hensynene synes det riktig at midlertidig ansettelse skal være tillatt for alle kategorier av **utøvere** og **dommere**. Trolig vil også de fleste typer **trenere** være omfattet, selv om det muligens kan gå en grense mot stillinger som betegnes som en trenerstilling, men hvor behovet for kreativitet, nytenkning, sportslig fornyelse og utvikling ikke er like fremtredende.*

*Hensynene bærer imidlertid ikke like langt for mange typer ledere innen idretten. Dette ble også understreket i forbindelse med at forslaget ble lagt frem i Odelstinget, jf. referat fra Odelstinget 5.12.1996 s. 164: «Imidlertid har idretten også i sine administrasjoner og andre organer som jeg ikke har full oversikt over, normale ansettelser som kommer inn under arbeidsmiljølovens ordinære bestemmelser.» Ansatte som ikke kan betegnes som ledere faller under enhver omstendighet utenfor, for eksempel **regnskapsmedarbeidere** eller **key account managers**. Men også ledere i stillinger hvor idrettens særlige krav til kreativitet, nytenkning, sportslig fornyelse og utvikling ikke er fremtredende, må falle utenfor lederbegrepet i denne sammenheng. For eksempel er det tvilsomt om en **markedsjef** eller **salgssjef** vil omfattes av lederbegrepet, mens det må være på det rene at en **restaurantsjef** og en **butikksjef** faller utenfor.*

En særlig utfordring oppstår dersom en arbeidstakers oppgaver dels er typiske for de stillingskategorier hvor midlertidig ansettelse kan inngås og dels er typiske for stillingskategorier hvor hovedregelen om fast ansettelse gjelder. Det vil for eksempel ikke være upraktisk at fotballtrenere i de lavere divisjonene har funksjoner utover de rene trenerfunksjoner, for eksempel oppgaver knyttet til salg og markedsføring. I slike tilfeller må det trolig foretas en helhetsvurdering av hvilken funksjon som er arbeidstakers hovedfunksjon.⁷

Eidsivating lagmannsrett la i 2015 til grunn at "[u]nntaket for idrettstrenere er generelt. Det kan etter lagmannsrettens syn ikke stilles krav om at klubben i det konkrete tilfellet er særlig utsatt for varierende sponsorinntekter."⁸

Kategoriene klubbutvikler, trenerutvikler og spillerutvikler er ikke omtalt i forarbeidene eller i kommentarer til arbeidsmiljøloven og vil være i en mellomstilling. Hvorvidt disse kan omfattes av idrettsunntaket vil måtte undergis en konkret vurdering. Det må antas at organisasjonsleddet vil prege utformingen av slike stillingskategorier. For stillinger i overordnede organisasjonsledd vil innholdet i stor grad være preget av kursvirksomhet og veiledning, noe som tilsier at slike stillinger ikke faller inn under idrettsunntaket. På klubbnivå vil innholdet kunne ha et mer operativt preg hvor en henføring under idrettsunntaket må vurderes ut fra den enkeltes stillingsbeskrivelse.

Oppsummert vil idrettsutøvere, sportslige ledere, trenere og dommere som hovedregel omfattes av idrettsunntaket, mer usikkert er klubbutviklere, trenerutviklere og spillerutviklere. For disse kategoriene må det foretas en konkret vurdering, hvor andelen administrativt og pedagogisk arbeid må veies opp mot oppgaver i felt.

3. FORHOLDET TIL FIREÅRSREGELEN

For de fleste typer midlertidige ansettelser setter loven en tidsbegrensning på enten tre eller fire år; dette kalles gjerne [tre- eller fireårsregelen](#), jf. aml. § 14-9 sjette ledd. En arbeidstaker som har vært sammenhengende ansatt i hhv. tre eller fire år skal anses som fast ansatt. Arbeidsforholdet avsluttes

⁷ Lill Egeland i arbeidsrett.no, note 7 til aml. § 14-9.

⁸ LE-2015-138003

altså ikke automatisk ved utløpet av kontraksperioden. I stedet må arbeidsgiveren gå til oppsigelse etter de vanlige reglene hvis han ønsker å avslutte arbeidsforholdet.

Departementet har slått fast i forarbeidene, og det er fulgt opp av domstolene, at midlertidige stillinger etter idrettsunntaket ikke omfattes av den såkalte fireårsregelen.⁹ Det gjelder altså ingen tidsbegrensning for slike ansettelser. Arbeidsforholdet kan avsluttes ved utløpet av kontraksperioden uten krav til oppsigelse. Avslutning av en løpende midlertidig spillerkontrakt forutsetter spesielle grunnlag og behandles ikke her. For andre midlertidige stillinger vil en arbeidsavtale kunne avsluttes ved oppsigelse i kontraksperioden under forutsetning av at det foreligger saklig grunn jfr. aml § 15-7.

4. VARSEL OM FRATREDEN

Vær oppmerksom på at ved midlertidige ansettelser utover ett år skal arbeidsgiveren gi skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet, jf. aml § 14-9 fjerde ledd. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren.

5. STYREMEDLEMMER, TILLITSVALGTE OG SELVSTENDIGE NÆRINGSDRIVENDE OMFATTES IKKE

Arbeidsmiljøloven gjelder bare "arbeidstakere". Styremedlemmer i idrettslag og andre enheter anses ikke som arbeidstakere. De er ikke ansatt, men valgt. Hvor lenge de kan sitte i vervet, og hvordan de eventuelt kan avsettes, må avgjøres ut fra enhetens vedtekter og for øvrig alminnelige foreningsrettslige prinsipper.

Det samme gjelder andre typer tillitsvalgte.

Selvstendig næringsdrivende, slik som for eksempel oppdragstakere med enkeltpersonforetak, anses ikke som arbeidstakere. Forholdet mellom oppdragstakeren og oppdragsgiveren reguleres av avtalen eller kontrakten mellom partene, samt alminnelig kontraktsrettslige prinsipper. Partene har avtalefrihet, og kan selv bestemme hvor lenge kontraksforholdet skal vare, hva som skal til for å si opp kontrakten, samt hvilken oppsigelsestid som skal gjelde. Grensegangen mellom arbeidstakere som omfattes av arbeidsmiljøloven, og oppdragstakere som ikke omfattes, reguleres av arbeidsmiljøloven, som er ufravikelig. Partene kan altså ikke avtale et oppdragstakerforhold hvis det i realiteten må anses som et arbeidsforhold. Grensedragningen kan i praksis være vanskelig. Ta kontakt med [Abelias advokater](#) hvis du har spørsmål.

⁹ Jf. blant annet Ot.prp. nr. 49 (2004—2005) s. 218 og Eidsivating lagmannsretts kjennelse fra 2015 i saken LE-2015-138003.