

UiO : **Det juridiske fakultet**

Oppsigelse av profesjonelle fotballspillere grunnet sviktende økonomi

Kandidatnummer: 549

Leveringsfrist: 25.04.2013

Antall ord: 12 015



Innholdsfortegnelse

1	BAKGRUNN FOR OPPGAVEN	1
2	INNLEDENDE BEMERKNINGER	3
2.1	Avgrensning.....	3
2.2	Begrepet profesjonell fotballspiller	3
2.3	Fotballens struktur	3
2.4	Fotballens dualistiske regelverk	4
3	RETTLIG UTGANGSPUNKT	5
3.1	Innledning	5
3.2	Oversikt over rettskildene.....	5
3.2.1	Lovgivning	5
3.2.2	Standardkontrakten	6
3.2.3	Overgangsreglementet.....	7
3.2.4	FIFAs Regulations on the Status and Transfer of Players	7
3.2.5	NFFs veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere	8
3.2.6	Forarbeider	8
3.2.7	Teori	8
3.2.8	Rettspraksis	9
3.3	Den alminnelige arbeidsrett.....	9
3.3.1	Lov og avtale i samspill	10
3.3.2	Arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet	10
3.3.3	Fast eller midlertidig ansatt	11
3.3.4	Oppsigelse av midlertidige kontrakter etter Arbeidsmiljølovens regler	12
3.4	Særtrekk ved fotballen som påvirker spillernes stillingsvern.....	16
3.4.1	Særtrekk ved fotballspilleres arbeidsrettslige posisjon	16
3.4.2	Lisensordningen	18

4	OPPSIGELSE AV SPILLERE PÅ GRUNN AV SVIKTENDE ØKONOMI ETTER GAMMEL STANDARDKONTRAKT	22
4.1	Innledning	22
4.1.1	Innledning	22
4.1.2	Historien om Notodden FK	22
4.2	Redegjørelse	24
5	OPPSIGELSE AV SPILLERE PÅ GRUNN AV SVIKTENDE ØKONOMI ETTER NY STANDARDKONTRAKT	31
5.1	Innledning	31
5.2	Redegjørelse	31
5.2.1	Utgangspunkt	31
5.2.2	Standardkontrakten	31
5.2.3	Rettspraksis	32
5.2.4	Regelendringen – et moment i seg selv?	33
5.2.5	Spillerens oppsigelsesadgang	36
5.2.6	NFFs og FIFAs syn på innholdet i, og rekkevidden av, kravet til berettiget årsak	42
5.2.7	Kort om konsekvensene av oppsigelse	44
5.2.8	Konklusjon	46
	LITTERATURLISTE	47

1 Bakgrunn for oppgaven

Norsk toppfotball gjennomgikk en økonomisk omveltning fra og med 2000-tallet, først og fremst representert med klubber i Tippeligaen og Adeccoligaen. Den totale omsetningen i fotballindustrien økte markant. Media, med Tv2 i spissen, gav fotball generelt, og Tippeligaen spesielt, massiv dekning.

Mange klubber opplevde en enorm økning i sponsormidler, tilskuerinntekter og inntekter fra media-avtaler. I tillegg var det en del pengesterke investorer som gikk inn med store beløp i sine lokale klubber, kanskje først og fremst for å øke sin egen markedsverdi i nærmiljøet, men også for å kunne få avkastning direkte dersom klubben opplevde sportslig og økonomisk suksess. De fleste klubbene som fikk økte økonomiske ressurser inngikk dyre og langvarige kontrakter med spillere som skulle bidra til sportslig suksess. Millionlønninger var ikke lenger forunt de absolutt beste spillerne, nå hadde veldig mange spillere godt betalt for å spille fotball. Treet var på god vei til å vokse inn i himmelen.

Klubbenes jakt på sportslig suksess innebar at mange utenlandske spillere ble hentet til Norge på dyre kontrakter, i håp om at disse skulle løfte nivået på fotballen. Dette presset opp det totale lønnsnivået for fotballspillere ytterligere, og man opplevde at mange klubber tok stor risiko i jaget på sportslig suksess, kanskje uten å ta fullgod stilling til den risiko dette egentlig innebar.

En del klubber levde i stor grad på nåde fra gavmilde investorer og sponsorer. Den nye økonomiske hverdagen medførte også større krav til profesjonalitet og kompetanse hos fotballens forskjellige aktører, både når det gjaldt økonomi og arbeidsmiljø.

Så kom finanskrisen i 2008 og endret bildet kraftig. Mange sponsorer og investorer trakk seg enten helt ut av de respektive klubber, eller reduserte sine økonomiske bidrag vesentlig. Samtidig opplevde man sakte men sikkert at publikumsinteressen ble mindre, noe som gav ytterligere reduksjon i klubbenes inntektsgrunnlag. Årsakene til publikumssvikten var nok

flere, men det kan meget vel hende at en av årsakene kan ha vært at fallet i inntekter tvang flere klubber til å selge sine beste spillere til klubber i andre land. Tilbake satt klubbene på ofte mangeårige, og ofte meget dyre, spillerkontrakter for ofte helt middelmådige spillere, noe som gjorde at selve fotballproduktet ble svekket, som i sin tur kan ha medvirket til publikumssvikt.

Det hele ble en ond spiral, som det var vanskelig å stoppe. Denne kraftige nedgangen i omsetning medførte at mange klubber fikk økonomiske utfordringer, og ble tvunget til å redusere utgiftene sine. Dette ble dels gjort ved å omorganisere og redusere i klubbens administrasjon, dels ved å forsøke å minske lønnsutgiftene til spillertroppen.

Det er mot denne bakgrunn jeg i det følgende vil se på rettsreglene som regulerer oppsigelse av profesjonelle fotballspillere grunnet sviktende økonomi.

Jeg ønsker å vise dette gjennom først å redegjøre for hvilke regler og prinsipper som gjelder for oppsigelse av midlertidig ansatte på arbeidsrettens område generelt. Deretter vil jeg, i lys av den redegjørelsen, presentere hvilke særtrekk som gjør seg gjeldende ved oppsigelse av profesjonelle fotballspillere på bakgrunn av fotballens regelverk. Her har en relativt fersk Høyesterettsavgjørelse, Notoddendommen¹, fått stor betydning for forståelsen av regelverket, samt for revisjon av de gjeldende standardkontrakter i fotballen.

¹ Rt 2012 s. 168

2 Innledende bemerkninger

2.1 Avgrensning

Oppgaven skal redegjøre for fotballklubbers adgang til å si opp spillere på grunn av svekket økonomi. Dette med bakgrunn i norsk fotballs økonomiske omveltning de senere år, med de påfølgende negative økonomiske konsekvenser som omtalt i punkt 1. Det er således kun reglene om oppsigelse av spillere som skal omtales, og reglene om avskjed og permittering faller derfor utenfor oppgavens ordlyd.

2.2 Begrepet profesjonell fotballspiller

Oppgaven tar for seg rettsstillingen for profesjonelle fotballspillere. Det er således hensiktsmessig kort å definere hva som kjennetegner en profesjonell spiller. Det naturlige utgangspunkt er at en profesjonell spiller, i motsetning til en amatør², mottar lønn fra klubben, og denne lønnen innebærer mer enn dekning av spillerens utgifter til utstyr, lisens m.v. Videre er det kun spillere over 15 år som kan defineres som profesjonelle³. Med andre ord er en profesjonell fotballspiller en arbeidstaker⁴. En nærmere drøftelse av arbeidstakerbegrepet følger under punkt 3.3.2.

2.3 Fotballens struktur

Norsk idrett er hierarkisk organisert med Norges Idrettsforbund (NIF) som øverste myndighet. NIF skal legge rammene for utviklingen og gjennomføringen av all norsk idrett, deriblant fotballen. For å sikre at idrettens særegenhet ivaretas på en best mulig måte har NIF utarbeidet et eget regelverk kalt NIFs lov.

² NFFs standardkontrakt for amatørspillere vilkår 1.1

³ NFFs overgangsreglement §1-2

⁴ Arbeidsmiljøloven § 1-8

Videre er idretten delt inn i ulike særforbund for de forskjellige idrettene, og disse skal blant annet «utvikle egen aktivitet, organisasjon, økonomi og ansatte»⁵. Særforbundene skal være sin idretts «høyeste faglige myndighet»⁶.

For fotballens vedkommende er særforbundet Norges Fotballforbund (NFF). NFF har myndighet til å utarbeide sine egne lover som kun får anvendelse på fotball, dog med den skranke at lovene må være i overenstemmelse med den lovgivning NIF gir i kraft av å være overordnet myndighet⁷.

I tillegg til den nasjonale strukturen, er norsk fotball tilsluttet to internasjonale organisasjoner som har stor innflytelse på fotballens eget regelverk. De to er det Internasjonale Fotballforbundet FIFA, og det Europeiske Fotballforbundet UEFA⁸. NFF er, gjennom sitt medlemskap i FIFA og UEFA, forpliktet til å gi interne regler som er i henhold til FIFAs internasjonale overgangsregler⁹, samt prinsippene som ligger i den avtale som ble inngått mellom EU og UEFA/FIFA i 2001¹⁰.

2.4 Fotballens dualistiske regelverk

Idretten generelt og fotballen spesielt er underlagt regler som dens egne organer har vedtatt i kraft av idrettens selvstyre. Samtidig har samfunnets øvrige lover og regler forrang ved motstrid etter Lex superior prinsippet. Dette dualistiske system kompliserer rettskildet bildet i idrettsjussen.

⁵ NIFs lov § 6-2 (2)

⁶ NIFs lov § 6-2 (1) første pkt.

⁷ NIFs lov § 2-2 (1)

⁸ Jf. NFFs lov § 1-1 nr. 3

⁹ FIFAs Regulations on the status and transfer of players

¹⁰ Jf. fortalen i NFFs overgangsreglement

På den annen side kan det hevdes at vanlig lovgivning ikke er utformet med tanke på å gi et tilfredsstillende regelverk for idrett, derunder fotball. Det kan derfor være fordelaktig at de organer som ligger idretten nærmest får anledning til å gi utfyllende regler som bedre ivaretar idrettsutøveres og klubbers interesser. Her ligger også bakgrunnen for at oppgavens problemstilling er interessant; hvordan forholder de alminnelige lovregler seg til de idrettsjuridiske?

3 Rettslig utgangspunkt

3.1 Innledning

Tanken med følgende kapittel er å sette oppgaven inn i en kontekst. For en profesjonell fotballspiller reguleres arbeidsrettslige spørsmål i flere ulike juridiske institutter. Den alminnelige arbeidsrett, med arbeidsmiljøloven som utgangspunkt, danner fundamentet. Innenfor de rammer som følger av den alminnelige arbeidsrett, gjelder det særegne regler på fotballens område i tillegg.

Arbeidsrettens område er vanligvis preget av et relativt omfattende tilfang av rettskilder, der lovgivning, forarbeider, rettspraksis, juridisk teori, sedvane og avtaletolkning alle kan bidra til å belyse rettsspørsmål. Når jeg har valgt å skrive om dette forholdsvis snevre temaet, innebærer det også at tilgangen på rettskilder, og da spesielt rettspraksis, blir vesentlig mindre. Samtidig blir den enkelte rettskildes betydning kanskje enda viktigere.

3.2 Oversikt over rettskildene

3.2.1 Lovgivning

Arbeidsmiljøloven av 17. juni, nr. 62, 2005 (aml.) regulerer arbeidsforholdet mellom en profesjonell fotballspiller og en fotballklubb. Loven gir regler om arbeidstid, permisjon,

ansettelse, oppsigelse m.m. Loven er preseptorisk, altså kan partene ikke avtale vilkår som er mindre gunstige for arbeidstaker enn de som følger av loven¹¹.

3.2.2 Standardkontrakten

NFF har utarbeidet en standardkontrakt som norske klubber er pålagt å bruke ved ansettelse av profesjonelle spillere. Det er også utarbeidet en standardkontrakt for amatørspillere, men den skal ikke omtales nærmere i denne oppgaven.

Standardkontrakten for profesjonelle spillere ble nylig revidert for å harmonere bedre med det overgangsregelverk som det internasjonale fotballforbundet FIFA har innført¹², samt for å klargjøre oppsigelsesvernet for fotballspillere¹³. Notodden-dommen¹⁴ var også en katalysator for å endre enkelte av kontraktens punkter. Dette vil oppgaven omtale mer detaljert under punkt 5.2.

Den reviderte kontrakten trådte i kraft januar 2013. Klubbene plikter å sende inn ett eksemplar av kontrakten til NFF etter at partene har signert. Begrunnelsen for å innføre en standardkontrakt, som i tillegg skal sendes NFF for kontroll, var at man ønsket å få til en helhetlig kontrakts-praksis i norsk fotball, i tråd med det system FIFA opererer med.

FIFA har et regelverk som tar utgangspunkt i at arbeidskontrakten skal respekteres av begge parter, men der partene ensidig kan si opp kontrakten dersom det foreligger såkalt berettiget årsak. En inngående redegjørelse for dette kommer under punkt 5.

¹¹ Aml. § 1-9

¹² FIFAs Regulations on the Status and transfer of Players

¹³ NFF, Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

¹⁴ Rt. 2012 s. 168

3.2.3 Overgangsreglementet¹⁵

I tillegg til standardkontrakten, har NFF også laget et overgangsreglement med regler for de tilfeller der spillere bytter klubb. Som standardkontrakten, ble også dette revidert for kort tid siden for å harmonere med FIFAs overgangsreglement. Det reviderte overgangsreglementet trådte i kraft i januar 2013.

3.2.4 FIFAs Regulations on the Status and Transfer of Players

Som vist til i punkt 2.3 er NFF forpliktet til å gi interne regler som er i henhold til de overgangsregler FIFA gir. Dette reglementet har derfor avgjørende betydning i forståelsen av oppsigelsesadgangen og er likeledes en viktig rettskilde med henblikk på de momenter som skal legges til grunn ved vurderingen av gyldigheten omkring en oppsigelse.

Reglementet inneholder således regler og definisjoner som får anvendelse også på norske saker. Hva gjelder kontraktsforholdet mellom en klubb og en spiller, finnes reglementets klare hovedregel i § 13:

«A contract between a professional and a club may only be terminated upon expiry of the term of the contract or by mutual agreement».

Videre innfører regelverket et unntak fra hovedregelen i § 14:

«A contract may be terminated by either party without consequences of any kind (either payment of compensation or imposition of sporting sanctions) where there is just cause».

Utgangspunktet er altså uoppsigelighet, med mindre partene blir enige om det, eller det foreligger slik “just cause”.

¹⁵ NFFs overgangsreglement 2013

3.2.5 NFFs veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere¹⁶

I sammenheng med at standardkontrakten ble revidert, utarbeidet NFF en veiledning til den nye kontrakten. Her omtaler NFF bakgrunnen for revisjonen og hvordan viktige elementer av kontrakten skal forstås, samt kommer med en del eksempler på tvister fra den internasjonale fotballen.

Veiledningen bidrar med nyttige tolkningsmomenter når innholdet og rekkevidden av kontraktens bestemmelser skal fastslås. Den er et uttrykk for hvordan NFF selv forklarer på bakgrunnen for endringen av regelverket, og den viser hvordan NFF oppfatter at kontraktsbestemmelsene bør tolkes.

3.2.6 Forarbeider

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven er en viktig rettskilde ved tolkningen av lovens bestemmelser om midlertidige ansettelse og oppsigelse av disse. I tillegg vil oppgaven berøre forarbeider til eldre arbeidsmiljølovgivning.

3.2.7 Teori

Den arbeidsrettslige teori er mangfoldig. I denne oppgaven benytter jeg meg av gode teoretiske bidrag fra Gunnar Martin Kjenner og hans «Idrett og juss», Jan Fougner og Lars Holo og deres «Arbeidsmiljøloven kommentarutgave», samt Henning Jakhelln og hans «Oversikt over arbeidsretten».

¹⁶ NFFs veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere 2013

3.2.8 Rettspraksis

Noen omfattende rettspraksis fra norske domstoler som direkte berører oppgavens tema har vært vanskelig å finne. Én dom fra Høyesterett har imidlertid hatt stor betydning for rettsutviklingen på området, og denne vil således kommenteres under punkt 4.

FIFA har et eget voldgiftsorgan som heter Dispute Resolution Chamber (DRC). DRC er gitt kompetanse til å prøve arbeidsrettslige tvister av internasjonal karakter mellom en klubb og en spiller¹⁷. Med internasjonal karakter menes tvister der spillerens hjemland er et annet enn klubbens. DRC kommer således med viktige avgjørelser som får betydning også for norske klubber og spillere.

The Court of Arbitration for Sports (CAS), med hovedsete i Lausanne, Sveits, er også et voldgiftsorgan som kan behandle tvister på fotballens område. CAS er ankeinstans for saker fra DRC.

3.3 Den alminnelige arbeidsrett

Norsk arbeidsmiljølovgivning er i hovedsak utformet på bakgrunn av hvilke arbeidsrettslige problemstillinger som kan oppstå i de vanlige arbeidsforhold i norske bedrifter. Fotballspilleres arbeidsrettslige stilling skiller seg på mange måter fra de fleste andre arbeidstakeres, blant annet ved at fotballspillere ansettes på midlertidige kontrakter, i motsetning til en industriarbeider, en maler eller andre arbeidstakergrupper som hovedsakelig ansettes fast.

I det følgende vil jeg gi en kort innføring i den alminnelige arbeidsrettens hovedtrekk når det gjelder arbeidstakerbegrepet og hensynene bak, forskjellen på fast og midlertidig ansettelse, samt lovens oppsigelsesregler. Dette for å tydeliggjøre forskjellene mellom den alminnelige arbeidsrett, og de spesielle forhold som gjør seg gjeldende på fotballens område.

¹⁷ FIFAs Regulations on the Status and Transfer of Players, art. 22

3.3.1 Lov og avtale i samspill

Som nevnt regulerer arbeidsmiljøloven forholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Samtidig kjennetegnes arbeidsretten av individuelle avtaler mellom partene. Dette følger av det alminnelige prinsippet om avtalefrihet i norsk rett, der menneskets autonomi er et sentralt utgangspunkt. Selvstendige parter skal selv få kontrahere på sine egne vegne.

Når rettighetene og pliktene i et arbeidsforhold er omtvistet, må derfor en tolkning av avtalen gjøres for å fastslå hva som var partenes vilje på avtaletidspunktet. Likevel må avtalens vilkår ligge innenfor rammene av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette følger av ufravelighetsregelen i aml. § 1-9, som sier at «[l]oven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt». Det innebærer at lovens regler om arbeidstid, arbeidsmiljø, oppsigelse m.m. ligger som et minstekrav. Dette samspillet mellom lov og avtale er det viktig å være klar over når arbeidsrettslige spørsmål skal behandles.

3.3.2 Arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet

Begrepet arbeidstaker er definert i aml. § 1-8 (1) som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Ordet «tjeneste» viser til at det må foretas en avgrensning.

På den ene siden har man de tilfeller der vedkommende som påtar seg et arbeid utfører dette for egen regning og risiko, og avtalen reelt sett innebærer et løfte om et visst arbeidsresultat, altså en oppdragstaker.

Dette i motsetning til de tilfeller der arbeidsavtalen regulerer den ansattes arbeidskraft¹⁸, med andre ord en arbeidstaker.

¹⁸ Jakhelln 2006 s. 33

Det kan utledes av forarbeidene¹⁹ at målet med denne avgrensningen er å knytte større grad av arbeidsrettslig regulering til de tilfeller der arbeideren er underlagt arbeidsgivers kontroll og styringsrett, enn de tilfeller der arbeideren selv bærer risikoen for utføringen av arbeidet. Man anser at behovet for arbeidstakers vern øker proporsjonalt med arbeidsgivers styringsrett.

Lovgiver har også definert arbeidsgiverbegrepet. Av aml. § 1-8 (2) fremgår det at med arbeidsgiver menes «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste».

For fotballspilleres vedkommende følger det av NFFs overgangsreglement § 3-2 bokstav a at det «[v]ed inngåelse av profesjonell kontrakt etableres et arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold mellom klubben og spilleren». Videre fremgår det av standardkontrakten at avtalen er inngått «i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-9²⁰». Det er således ikke tvilsomt at profesjonelle fotballspillere omfattes av lovens regler.

3.3.3 Fast eller midlertidig ansatt

Arbeidstakere skal som hovedregel ansettes fast²¹. Dette er et utgangspunkt som er motivert ut i fra hensynet til den enkelte arbeidstakers behov for forutberegnelighet rundt sin fremtidige inntekt og livsførsel.

Samtidig finnes det arbeidsgivere som kan ha et større behov for en viss fleksibilitet i arbeidsstokken, og for disse er det i aml. § 14-9 1. ledd gitt adgang til å inngå midlertidige ansettelsesavtaler i enkelte tilfeller. Aml. § 14-9 1. ledd bokstav e oppstiller idrettsutøvere innen den organiserte idretten som en yrkesgruppe der midlertidig ansettelse kan gis.

¹⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), avsnitt 6.1.1

²⁰ NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere, vilkår 1

²¹ Aml. § 14-9 (1)

Rent konkret skiller en midlertidig ansettelse seg fra fast ansettelse ved at arbeidsforholdet på forhånd avtales å gjelde for et bestemt oppdrag eller en avgrenset tidsperiode, hvorefter arbeidsforholdet anses å opphøre ved utført oppdrag eller ved utløpet av den fastsatte tidsperioden²². Skillet mellom fast og midlertidig ansettelse er først og fremst interessant i forhold til oppsigelsesvernet, og jeg vil behandle dette i det følgende.

3.3.4 Oppsigelse av midlertidige kontrakter etter Arbeidsmiljølovens regler

De arbeidsrettslige regler om oppsigelse er på mange måter bygget opp som et kompromiss mellom to interesser: Arbeidsgivers behov for å kunne tilpasse driften den stadige utvikling i økonomien på den ene side, og arbeidstakers behov for stillingsvern og rettferdig behandling på den andre side.

Uavhengig av om ansettelsen er av fast eller midlertidig karakter, har aml. § 15-7 (1) et krav om at en oppsigelse må være «saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold».

«Kjernen i § 15-7 er forbudet mot at arbeidstakeren sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold»²³. Dette saklighetskravet omtales gjerne i juridisk teori som en rettslig standard²⁴ som lovanvender skal vurdere opp mot samfunnsutviklingen og de subjektive rimelighetsmomenter både hos arbeidsgiver og arbeidstaker som måtte ha betydelse i vurderingen.

Hvilken vekt de ulike subjektive rimelighetsmomentene skal gis vil avhenge av hva oppsigelsen begrunnes med. Jakhelln omtaler problemstillingen slik: «Subjektive rimelighets-

²² Aml. § 14-9 (5)

²³ Fougner og Holo 2006, s. 781, note 2, 1. avsnitt

²⁴ Fougner og Holo 2006, s. 781, note 2, 3. avsnitt

momenter, som at oppsigelse vil ramme arbeidstakeren hardt, vil således måtte tas i betraktning. Slike forhold får imidlertid mindre vekt når oppsigelse skyldes arbeidstakers eget forhold, enn hvor oppsigelse er en følge av driftsinnskrenkninger, rasjonaliseringstiltak mv»²⁵.

Generelt kan det hevdes at domstolene stiller strengere krav til sakligheten der oppsigelsen gis på grunn av arbeidstakers forhold, enn der oppsigelsen gis på grunn av et reelt og godt dokumentert omstillingsbehov på virksomhetens side. Dette fordi en oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold, som oftest innebærer uakseptabel oppførsel fra arbeidstaker, og således er infamerende²⁶.

Høyesterett kommenterer aml. § 15-7 (1) i Rt. 2009 s. 685 på følgende måte: «Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.»

Denne relativt nye dommen sier altså at det skal mye til for å si opp en ansatt, uansett hva oppsigelsen måtte komme av.

Der oppsigelsen skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, altså virksomhetens forhold, følger det av aml. § 15-7 (2) 2. punktum at det ved vurderingen av oppsigelsens saklighet skal «foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker». I juridisk teori er det en presumpsjon for at

²⁵ Jakhelln 2006 s. 428-429

²⁶ Fougner og Holo 2006 s. 781

driftsinnskrenkninger og rasjonaliseringstiltak alltid er saklig grunn, så lenge omstillingsbehovet er reelt, godt dokumentert og arbeidsgiver har gått korrekt frem²⁷.

Ved tvist, er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for at en oppsigelse er saklig²⁸.

For hva gjelder midlertidige ansettelse anses disse, som et utgangspunkt, å opphøre «ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet»²⁹, men loven sier videre at dette gjelder «med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale»³⁰. Dette er aktuelt for fotballspillere i medhold av aml. § 14-9 bokstav e.

Lovens utgangspunkt er altså uoppsigelighet i avtaleperioden, og spørsmålet blir så om den andre passusen innebærer en mulighet for partene til å avtale noe annet, enten gjennom den individuelle arbeidsavtalen eller gjennom tariffavtale.

Problemstillingen er omdiskutert i den juridiske teori. Jakhelln fremholder i sin bok «Oversikt over arbeidsretten» fra 2006, at «[h]vorvidt arbeidsforholdet kan bringes til opphør ved oppsigelse før tidsrommets utløp, eller før det bestemte arbeid er avsluttet, avhenger av arbeidsavtalen og dens tolkning, jf. forutsetningsvis ARD 1951 s. 186 og ARD 1981 s. 84»³¹. Oppsigelsesadgangen må etter dette følge av en oppsigelsesklausul i arbeidsavtalen.

I Rt. 2012 s. 168 sier førstvoterende, etter å ha sitert innholdet i aml. § 14-9 (5), at «[b]estemmelsens ordlyd peker i retning av at midlertidige ansettelsesforhold ikke kan bringes til opphør i kontraktsperioden, men at en oppsigelsesadgang kan følge av skriftlig

²⁷ Fougner og Holo 2006 s. 781

²⁸ Fougner og Holo 2006 s. 782

²⁹ Aml. § 14-9 (5)

³⁰ Aml. § 14-9 (5)

³¹ Jakhelln 2006 s. 257

avtale eller tariffavtale»³². En slik tolkning av bestemmelsens ordlyd har nok vært dominerende blant de fleste jurister.

Dette synet på oppsigelse av midlertidig ansatte har dog møtt motstand av blant annet Stein Evju. Han hevder at en slik tolkning er bygget på en feilaktig forståelse av ordlyden i aml. § 14-9 (5). Evju sier blant annet at førstvoterende tolker bestemmelsen feil ved å relatere formuleringen «med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale» til opphør i avtaletiden. Evju hevder at det finnes holdepunkter for å mene at reservasjonen «med mindre noe annet er» knytter seg til utløpet av kontraktstiden, og at lovgiver mente å si at det automatiske opphøre av avtalen ved utløpet av kontraktstiden kan avtales bort av partene³³. I et slikt perspektiv får bestemmelsen et helt annet innhold, og innebærer i prinsippet at midlertidige kontrakter etter loven er uoppsigelige.

En slik lovforståelse vil kunne få uheldige konsekvenser. F. eks. der en bedrift ansetter et antall personer på midlertidige kontrakter over flere år, men etter hvert opplever økonomisk nedgang. Da vil bedriften måtte gå til oppsigelse av fast ansatte, kanskje med større ansienitet en de midlertidig ansatte, dersom en slik lovtolkning er korrekt.

Det kan likevel ikke være tvilsomt at den tolkning Høyesterett legger til grunn i nevnte Rt. 2012 s.168 må sies å være et uttrykk for gjeldende rett, og at midlertidige ansettelsesavtaler således er uoppsigelige i avtaleperioden, men at oppsigelsesadgang likevel kan avtales mellom partene. NFFs standardkontrakt er et eksempel på en slik avtale.

³² Rt. 2012 s. 168

³³ Evju 2012 s. 343-344

3.4 Særtrekk ved fotballen som påvirker spillernes stillingsvern

3.4.1 Særtrekk ved fotballspilleres arbeidsrettslige posisjon

Som vi ser er altså midlertidige kontrakter i utgangspunktet uoppsigelige etter loven, med mindre noe annet er avtalt mellom partene. Dette er et utslag av at man anser at en midlertidig ansatt, nettopp på grunn av midlertidigheten i sitt ansettelsesforhold har større behov for stillingsvern enn en fast ansatt.

For fotballspillere forsterkes dette behovet for vern ytterligere som følge av at spillere er sterkt bundet til kontrakten, noe som vil berøres mer inngående under punkt 5.2.5. Denne balansen mellom bundethet og stillingsvern er nøkkelen til å forstå hvorfor regelverket er utformet som det er.

Utgangspunktet videre er altså at fotballspillere ansettes midlertidig³⁴. Slik har det imidlertid ikke alltid vært. Etter tidligere lovgivning³⁵ var fotballspillere ansett som fast ansatt, på lik linje med vanlige arbeidstakere.

Dette endret seg i 1997. En lovendring medførte at fotballspillere kunne ansettes på midlertidige kontrakter. I forarbeidene til denne lovendringen ble det redegjort for bakgrunnen for endringen. Lovutvalget uttalte blant annet følgende: «Utvalget vurderer videre om loven uttrykkelig bør tillate tidsbegrensede tilsetninger for stillinger der innholdet i arbeidet er av en slik karakter at det begrunner midlertidighet, selv om arbeidet i seg selv er kontinuerlig. Dette gjelder stillinger der det kan være et særlig behov for fornyelse»³⁶. I denne sammenheng ble idrettstrenerne særlig nevnt. Idrettsutøvere, derunder fotballspillere, ble ikke nevnt, men det må legges til grunn at også disse omfattes av ordlyden, sett i lys av at lovutvalget

³⁴ Aml. § 14-9 (1) bokstav e

³⁵ Arbeidervernloven av 4. februar 1997 nr. 4

³⁶ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 171

mente dette skulle omfatte stillinger som kunne sies å ha et « kunstnerisk og individuelt tilsnitt»³⁷.

Et annet moment som særpreger en fotballspillers arbeidsrettslige posisjon er innføringen av såkalte registreringsperioder, eller overgangsvinduer i norsk og internasjonal fotball.

Kort fortalt så innebærer dette at en profesjonell spiller som er under kontrakt med en klubb, kun kan skifte arbeidsgiver innenfor en fastsatt tidsperiode, kalt et overgangsvindu. For norske klubber som vil hente spillere følger dette av NFFs overgangsreglement § 11-1 bokstav d. Regelen om registreringsperioder følger også av FIFAs Regulations on the Status and Transfer of Players artikkel 6.1 og artikkel 6.2:

«1. Players may only be registered during one of the two annual registration periods fixed by the relevant association. As an exception to this rule, a professional whose contract has expired prior to the end of a registration period may be registered outside that registration period. Associations are authorised to register such professionals provided due consideration is given to the sporting integrity of the relevant competition. Where a contract has been terminated with just cause, FIFA may take provisional measures in order to avoid abuse, subject to article 22.

2. The first registration period shall begin after the completion of the season and shall normally end before the new season starts. This period may not exceed twelve weeks. The second registration period shall normally occur in the middle of the season and may not exceed four weeks. The two registration periods for the season shall be communicated to FIFA at least 12 months before they come into force. FIFA shall determine the dates for any association that fails to communicate them on time”.

³⁷ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 171

Dette innebærer at fotballspilleres mulighet til å finne seg ny arbeidsgiver er begrenset til korte perioder to ganger i året. Dette er ytterligere et moment som viser at profesjonelle spillere har behov for et godt stillingsvern.

3.4.2 Lisensordningen

Det stilles stadig høyere forventinger til norske toppklubber fra tilhengere, medlemmer, spillere, trenere, sponsorer, medier, allmennheten og offentlige myndigheter. Som et ledd i å sikre en sunn utvikling av norsk fotball har NFF innført en lisensordning, der klubbene i de to øverste divisjonene Tippeligaen og Adeccoligaen hvert år må søke om en såkalt klubblisens.

Denne praksisen strekker seg helt tilbake til 1992 for eliteklubbene på herresiden, og har blitt utviklet med ujevne mellomrom de senere år. Norske klubber som skal delta i turneringer i regi av det europeiske fotballforbundet UEFA, må i tillegg oppfylle kravene til en egen UEFA-lisens.

UEFA har utarbeidet forskjellige vilkår og kriterier som klubbene må oppfylle for å få slik lisens. Vilårene i den norske klubblisensen er bygget over samme lest. For å forstå bakgrunnen for disse to lisensene, kan det være nyttig å se på hva regelverkene selv definerer som formålet med ordningen.

I UEFAs lisensregelverk³⁸ artikkel 2, beskrives formålet på følgende måte:

«1. These regulations aim:

- a) to further promote and continuously improve the standard of all aspects of football in Europe and to give continued priority to the training and care of young players in every club;

³⁸ UEFA Club Licensing and Financial Fair Play regulations, 2012 edition

- b) to ensure that clubs have an adequate level of management and organization;
- c) to adapt clubs' sporting infrastructure to provide players, spectators and media representatives with suitable, well-equipped and safe facilities;
- d) to protect the integrity and smooth running of the UEFA club competitions;
- e) to allow the development of benchmarking for clubs in financial, sporting, legal, personnel, administrative and infrastructure-related criteria throughout Europe.

2. Furthermore, they aim to achieve financial fair play in UEFA club competitions and in particular:

- a) to improve the economic and financial capability of the clubs, increasing their transparency and credibility;
- b) to place the necessary importance on the protection of creditors and to ensure that clubs settle their liabilities with players, social/tax authorities and other clubs punctually;
- c) to introduce more discipline and rationality in club football finances;
- d) to encourage clubs to operate on the basis of their own revenues;
- e) to encourage responsible spending for the long-term benefit of football;
- f) to protect the long-term viability and sustainability of European club football»

UEFA-lisensen gis av NFF, jf. NFFs klubblicensreglement § 2-9 (2).

I forbindelse med innføringen av de någjeldende, norske lisenskravene, har NFF publisert et skriv³⁹ der de også redegjør for formålet med lisensordningens innhold og utforming:

«Hensikten med å ha en klubblicens for klubber som deltar i de to øverste divisjonene, er å bidra til generell forbedring av alle sider av fotballen på klubbnivå.

³⁹ NFF Rundskriv om lisenskriteriene

Det sportslige er og skal alltid være grunnleggende, men i tillegg er det satt fokus på å øke antall tilskuere og skape større entusiasme og engasjement blant tilhengerne. Et økt antall tilskuere vil trekke til seg flere samarbeidspartnere og dermed øke inntektene fra TV-overføringer. Dette vil igjen bidra til å øke klubbenes inntekter og dermed gjøre dem bedre i stand til å fortsette å investere i for eksempel stadioner, spillerutviklingsprogrammer, bedre treningsfasiliteter, flere ansatte osv.

På denne bakgrunn er det derfor utviklet kvalitetsstandarder innenfor lisensområdene sport, infrastruktur, personell og administrasjon, lov og reglement, samt økonomi.

Målsettingene med klubbisensen er blant annet:

- Bidra til at det skjer en sportslig videreutvikling i toppklubbene
- Utvikling og fokus på trening og arbeid i forhold til unge spillere i klubbene (spillerutvikling)
- Styrke det økonomiske grunnlaget og stabiliteten i klubbene, og fokusere på et ønske om en bærekraftig klubbøkonomi
- Sikre tilskuere og media velorganiserte, velutstyrte og trygge stadioner
- Sikre at alle klubber har en kompetent ledelse og en veltilpasset, sportslig organisasjon og struktur
- Fremme en gjensidig forståelse for oppgaver og problemer som trenere, spillere og dommere møter. I tillegg arbeide kontinuerlig for en bedre forståelse for FIFAs grunnregler og prinsippene for fair-play
- Utvikle kvalitetsnormer for klubber når det gjelder økonomi, sportslige forhold, jus, administrasjon og infrastruktur i både Norge og internasjonalt.»

Det er altså ganske omfattende formål som innføres både av UEFA og NFF. Overbyggende for dem alle er et ønske om å sikre en fornuftig utvikling av fotballen nasjonalt og på kontinentet.

I dag innebærer klubblisensordningen at klubbene skal rapportere inn til NFF hvordan de ligger an i forhold til fem forhåndsbestemte kriterier; Sport, infrastruktur, personal/administrasjon, lov/reglement og til sist økonomi⁴⁰.

I det økonomiske kriteriet ligger blant annet et krav til positiv egenkapital for klubbene. Man ønsker med dette å unngå situasjoner der en klubb går konkurs midt i en konkurranse-sesong, med de konsekvenser det vil ha for den videre avvikling av seriespillet i den divisjonen klubben befinner seg, samt at man vil sikre at fotballklubbene er stabile arbeidsgivere for sine arbeidstakere.

Kravet til positiv egenkapital kan hevdes å ha medført et større fokus på, og en bevisstgjøring rundt, klubbers økonomiske drift.

Samtidig har det også gitt økt press på klubbene til å foreta kutt i utgiftene dersom inntektene svikter. Dersom en klubb ikke tilpasser utgiftene til inntektene, vil jo dette kunne få konsekvenser for klubbens klubblisens. Om klubben ikke får lisens, vil de ikke kunne delta i seriespillet. I forlengelsen av dette kan det hevdes at lisensordningen også vil kunne få konsekvenser for spillernes arbeidsrettslige sikkerhet.

⁴⁰ Loe, Sandnes og Nordhaug(2009)

4 Oppsigelse av spillere på grunn av sviktende økonomi etter gammel standardkontrakt

4.1 Innledning

Når jeg nå har sett på det rettslige utgangspunkt, samt de krav som oppstilles fra henholdsvis UEFA og NFF i relasjon til økonomi, vil jeg nå gå over til å presentere hvordan regelverket for oppsigelse av profesjonelle fotballspillere på grunn av sviktende økonomi var utformet i den gamle standardkontrakten. Under den presentasjonen vil det bli henvist til Notoddendommen⁴¹. Derfor anses det hensiktsmessig først å redegjøre for bakgrunnen for denne dommen.

4.1.1 Innledning

Som tidligere nevnt, medførte finanskrisens inntog at flere norske fotballklubber fikk økonomiske problemer. En av de klubbene som ble hardest rammet var Notodden Fotballklubb (NFK). Deres sviktende inntektsgrunnlag kombinert med for store utgifter, medførte at de til slutt så seg nødt til å gå til oppsigelse av spillere. To av spillerne aksepterte ikke oppsigelsen, og tvisten gikk helt til Høyesterett, der spillerne til slutt enstemmig vant frem og ble tilkjent erstatning. Saken har skapt ringvirkninger i hele det arbeidsrettslige bildet på fotballens område, og er derfor et godt eksempel.

4.1.2 Historien om Notodden FK

NFK rykket opp i Adeccoligaen etter 2006-sesongen, og klubben satset tungt på å etablere seg i toppen av norsk fotball. Deres historie er et godt eksempel på den optimismen og framtidstroen som preget norske fotballklubber på midten av 2000-tallet. Dessverre er de også et strålende eksempel på hvor skjør økonomien i mange norske klubber ble som en

⁴¹ Rt. 2012 s. 168

følge av at investorer pumpet store pengesummer inn i håp om å oppnå sportslig suksess på kort tid.

En vesentlig del av denne satsingen ble muliggjort ved store sponsorbidrag fra en lokal støttespiller, som gjennom sitt investeringsselskap, Holta Invest AS, totalt sett skal ha bidratt med i overkant av 100 millioner kroner i perioden 2003-2009. Et godt bilde på hvor viktige disse økonomiske bidragene var, får man ved å se på NFKs sponsorbudsjett for 2009. Dette året hadde klubben samlede sponsorinntekter på 13,7 millioner kroner, hvorav 9,6 millioner kom fra Holta Invest.⁴²

I januar 2009 meddelte Holta Invest AS at de kom til å redusere sitt sponsorbidrag til ca. 4 millioner i 2010, en reduksjon på 5,6 millioner fra året før. Klubben tok umiddelbart grep, og reduserte administrasjonen samt solgte spillere. Samtidig hadde klubbens sportslige resultater sviktet gjennom 2009-sesongen, og NFK rykket ned til andredivisjon etter endt sesong 2009. Dette medførte at klubbens publikumsinntekter minsket, og de mistet også inntekter fra medieavtalen.⁴³

Klubbens styre innså mot slutten av 2009 at det gikk mot et underskudd på 1,8 millioner kroner, og man fryktet at dette skulle sette klubblisensen i fare. Gjennom å gjøre om et tilsvarende økonomisk krav på klubben fra et selskap i «Holta-sfæren» til ansvarlig lånekapital, løste man det kortsiktige egenkapitalproblemet og reddet klubblisensen.⁴⁴

Klubbens kraftige reduksjon i inntekter medførte at man så seg nødt til å redusere utgiftssiden ytterligere. Dette kulminerte i oppsigelse av fem fulltidsansatte profesjonelle fotballspillere januar 2010. De fem spillerne ble tilbudt å fortsette i 50 prosents stilling, hvilket ikke ble akseptert av to av spillerne. De to spillerne saksøkte NFK, med støtte fra spilleror-

⁴² Rt. 2012 s. 168, avsnitt 5

⁴³ Rt. 2012 s. 168, avsnitt 6

⁴⁴ Rt. 2012 s. 168, avsnitt 7

ganasjonen NISO, med krav om erstatning på grunn av usaklig oppsigelse. Saken gikk helt til Høyesterett, og i domspremissene påpekte førstvoterende flere svakheter i det regelverk som lå i den dagjeldende standardkontrakten med vedlegg, og NFFs overgangsreglement. Det var regelverket i forbindelse med oppsigelse av spillere som ble kritisert.

Dette var svakheter som hadde blitt påpekt av agenter, Norsk Toppfotball (NTF) og NISO i flere år før rettssaken. Spillerorganisasjonen NISO er et viktig organ på idrettsjussens område⁴⁵. De representerer fotball-, håndball-, og ishockeyspillere i Norge i arbeidsrettslige tvister, og forhandler blant annet frem tariffavtale med NHO Idrett.

Problemene knyttet til oppsigelsesvernet ble tatt opp i forhandlingene mellom NISO og NHO Idrett våren 2011. Disse forhandlingene endte i streik. Ved enighet om ny tariffavtale ble partene blant annet enige om å anmode de respektive særforbund, herunder NFF, om å revidere gjeldende standardkontrakter med særlig formål å klargjøre oppsigelsesvernet og skape større balanse mellom partene⁴⁶. Det viste seg også at dokumentene var i strid med FIFAs overgangsreglement på flere punkter, og FIFA anmodet i 2012 NFF om å endre flere av bestemmelsene.⁴⁷

4.2 Redegjørelse

Grunnlaget for alle arbeidsavtaler med profesjonelle fotballspillere var, og er, NFFs standardkontrakt. Det klare utgangspunkt i avtalens punkt 1 var at den, i avtaleperioden, ikke kunne sies opp verken av klubben eller spilleren, med mindre dette skjedde i henhold til bestemmelsene i kontraktens vedlegg 1⁴⁸. Dette harmonerte også godt med lovens utgangspunkt.

⁴⁵ Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon, idrettsutøvernes fagforbund

⁴⁶ NFF, Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

⁴⁷ NFF, Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

⁴⁸ NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere, forrige utgave

En ytterligere presisering av kontraktens uoppsigelig het stod i avtalens punkt 11 bokstav b, som sa at «arbeidsavtalen er uoppsigelig i avtaleperioden. Avtalen kan likevel bringes til opphør av en av partene når forhold nevnt i vedlegg 1 foreligger».

Standardkontrakten inneholdt altså to klare uttrykk for at avtalen var uoppsigelig. Det taler for at uoppsigelig het ble ansett som et meget viktig aspekt da kontrakten ble utformet.

Vedlegg 1 regulerte oppsigelsesadgangen i fire forskjellige punkter. To av dem skal ikke omtales her ettersom de dreide seg om henholdsvis klubbens rett til å avskjedige spilleren (punkt B), og spillerens adgang til å si opp avtalen (punkt C). De aktuelle punktene for denne oppgavens vedkommende er punkt A nr. 1, om klubbens rett til å si opp spilleren på grunn av sviktende økonomi, og punkt D, om opphør i henhold til NFFs dagjeldende overgangsreglement. Jeg behandler først punkt A nr. 1.

Punkt A nr. 1 hadde følgende ordlyd:

«A. Klubbens rett til å si opp spilleren.

Klubben kan si opp spilleren med en måneds varsel når:

1. Klubbens økonomi svikter vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett».

Ut av bestemmelsen kan man lese en oppsigelsesadgang ved sviktende økonomi dersom to kumulative vilkår ble ansett oppfylt. Svikten måtte være «vesentlig», og den måtte være «i forhold til realistisk oppsatt budsjett».

Kravet om vesentlig svikt, innebar at det måtte vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle om den svikten som forelå i den aktuelle sak oppfylte kravet.

Vilkåret ble drøftet inngående i Notoddendommen⁴⁹, dog i stor grad basert på konkrete tall fra den saken, og førstvoterende foretok ingen prinsipiell gjennomgang av vilkårets innhold. Ordlyden indikerer at det måtte foretas en skjønsmessig helhetsvurdering av klubbens økonomi i et historisk perspektiv, der svikten i økonomien markant skilte seg ut i forhold til tidligere års økonomiske resultat. Førstvoterende kommenterer det slik:

«Det er på det rene at NFK opplevde sviktende økonomi fra 2008 og fram til 2010. Mens driftsresultatet i 2008 viste en underdekning på i overkant av 40 000 kroner, var denne i 2009 på vel 1,8 million kroner. Men det er særlig fra 2009 til 2010 endringen viste seg ved et betydelig fall i driftsinntektene – fra vel 24 millioner kroner til ca. 13,6 millioner kroner. Den vesentligste enkeltårsaken er reduserte sponsorinntekter – fra vel 14,3 millioner kroner til ca. 8,3 millioner kroner. I tillegg kommer nesten en halvering av billettinntektene – fra ca. 1 million kroner til 560 000 kroner. Nevnes må også tap av medieavtale på vel 1,3 millioner kroner. Det er ikke tvil om at endringen i klubbens økonomi fra 2009 til 2010 må karakteriseres som ‘vesentlig’⁵⁰.

Det vil være uriktig å skulle sette opp en fast ramme for hva som ble ansett for å være vesentlig svikt, men det kan i hvert fall fastslås at en markant reduksjon i en klubbs sponsor-, tilskuer- og/eller medieinntekter måtte foreligge for at vilkåret skulle anses oppfylt. Høyesterett legger i dette tilfellet til grunn at en tilnærmet halvering av driftsinntektene er tilstrekkelig.

Det neste vilkåret som måtte være oppfylt var at den vesentlige svikten var «i forhold til realistisk oppsatt budsjett».

⁴⁹ Rt 2012 s. 168

⁵⁰ Rt. 2012 s. 168 avsnitt 63

I Høyesteretts vurdering av dette i Notoddendommen⁵¹ ble det vist til et følgeskriv utgitt av NFF i forbindelse med innføringen av den aktuelle standardkontrakten, som beskriver hva som var bakgrunnen for bestemmelsen:

«I de tidligere standardkontraktene lød denne bestemmelsen slik:

‘Dersom Klubbens økonomi svekkes vesentlig, kan Klubben skriftlig si opp arbeidsforholdet med spilleren med 1 måneds varsel.’

Rundt årtusenskiftet registrerte NFF at mange klubber budsjetterte med inntekter det ikke var grunnlag for. (For eksempel spillersalg det ikke forelå avtale om, sponsorinntekter det ikke forelå avtale om og vesentlig høyere publikumsinntekter enn tidligere sesonger og lignende).

Med bakgrunn i dette ble det foretatt en presisering av bestemmelsen ved at ordene ‘i forhold til realistisk oppsatt budsjett’ ble lagt [til]. Ut fra ønske om at klubbene skal legge opp til en ansvarlig økonomisk drift, fant NFF at det var riktig å foreta denne presiseringen. I de senere årene har NFF også fulgt opp budsjetteringen til klubbene i de øverste divisjonene gjennom klubblisensieringsordningen – jf Klubblisenskriteriene⁵².

Førstvoterende uttaler så at formuleringen viser «at det mellom partene har vært en felles oppfatning om at vesentlig svekkelse av klubbens økonomi, som etter arbeidsmiljølovens alminnelige oppsigelsesregler vil utgjøre en saklig oppsigelsesgrunn, alene ikke er tilstrekkelig for å si opp spillere. Ut fra ønsket om at klubbene skal legge opp til en ansvarlig økonomisk drift, har begge parter i avtalen funnet det formålstjenlig å begrense oppsigelsesadgangen sammenlignet med det som ellers gjelder i arbeidslivet.»

Videre oppsummerer førstvoterende bestemmelsen godt med følgende passus: «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 utgangs-

⁵¹ Rt 2012 s. 168

⁵² Rt. 2012 s. 168, avsnitt 67

punktet 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».

Det som nok var avgjørende for førstvoterende i denne konkrete saken var at Notodden, på det tidspunkt da økonomien begynte å svikte, ikke kunne «sies å ha hatt en realistisk forventning om fortsatt sponsorstøtte»⁵³ fra sin tidligere hovedsponsor Kjetil Holta gjennom sitt selskap Holta Invest.

I en e-post fra Kjetil Holta i februar 2009 fremkom det at sponsoravtalen mellom NFK og Holta Invest var ment som et 5-årsprosjekt fra 2003-2007, og således var utløpt to år før. Holta Invest fortsatte likevel å sponse NFK i 2008 og 2009, men disse bidragene ble besluttet «et år ad gangen»⁵⁴. Notodden kunne derfor ikke realistisk forvente fortsatt sponning, hverken på samme eller lavere nivå enn tidligere.

Vi ser at vilkåret begrenset oppsigelsesadgangen for klubbene ytterligere i forhold til tidligere praksis, og innebar egentlig et spørsmål om hvem som var nærmest å bære risikoen for den økonomiske svikten.

Der klubben og dens styrende organer hadde foretatt en budsjettering som var fornuftig, langsiktig og sunn, måtte en vesentlig svikt i økonomien kunne rettferdiggjøre oppsigelsesadgang. Motsatt måtte budsjettering som ikke i tilstrekkelig grad var fornuftig, langsiktig og sunn innebære at klubben som arbeidsgiver stod nærmest til å ha risikoen for at det urealistiske budsjettet sviktet, og at oppsigelsesadgangen dermed ble avskåret.

⁵³ Rt. 2012 s. 168, avsnitt 74

⁵⁴ Rt. 2012 s. 168, avsnitt 75

Jeg vil så behandle vedleggets punkt D, som hadde følgende ordlyd:

«D. Opphør i henhold til overgangsbestemmelsene.

I tillegg til å si opp kontrakten i henhold til punktene A, B og C ovenfor, kan partene si opp kontrakten etter bestemmelsene i det til enhver tid gjeldende overgangsreglement.»

Videre stod det at å lese at «[o]pphør av avtaleforholdet i henhold til punktene A, B og C faller inn under Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Tvister om opphør etter punkt D ovenfor, skal bringes inn for Fotballens Voldgiftsordning».

I det dagjeldende overgangsreglementet var § 14-2.1 aktuell i den sammenheng, og regulerte klubbens oppsigelsesadgang slik:

«En klubb kan i kontraktperioden si opp en kontrakt dersom det foreligger saklig grunn i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser».

Bestemmelsen hjemlet altså en oppsigelsesadgang for klubben som kom i tillegg til den som fulgte av punkt A nr. 1. Spørsmålet ble således om klubbens sviktende økonomi var saklig grunn til oppsigelse i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-7. Det vises i den sammenheng til den tidligere drøftelse av begrepet «saklig grunn».

Denne hjemmelen for oppsigelse ble nøye kommentert i den tidligere nevnte Notoddendommen, og det med god grunn.

Bestemmelsen brøt med det mønster som resten av standardkontrakten la opp til, nemlig at en eventuell oppsigelsesadgang skulle følge av konkrete momenter som partene hadde avtalt seg i mellom.

Standardkontrakten hadde som nevnt to klare henvisninger til utgangspunktet om at avtalen var uoppsigelig, og det følger antitetisk av aml. § 1-9 at partene hadde adgang til å avtale

bedre oppsigelsesvern enn det som følger av loven. Førstvoterende i Rt. 2012 s. 168 kommenterer det slik:

«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?».

Høyesterett påpeker her hvor mangelfull og til dels motstridende den tidligere reguleringen av klubbens oppsigelsesadgang var. Som et ytterligere moment for å understreke dette, trakk førstvoterende inn det faktum at de to bestemmelsene var gitt forskjellige prosedyreregler om tvisteløsning, henholdsvis etter arbeidsmiljølovens bestemmelser for tvister om punkt A nr. 1, og etter Fotballens Voldgiftsordning for tvister om overgangsreglementet § 14-2.1 jf. standardkontraktens vedlegg 1, punkt D.

At tvister om oppsigelse etter punkt D skulle behandles av et organ med «spesifikk fotballfaglig kompetanse», tydet, etter førstvoterendes mening, på at man ikke hadde ment å la økonomisk motiverte oppsigelser omfattes av bestemmelsen.

Med dommen i Rt. 2012 s. 168 ble således en klubbs adgang til å si opp en spiller på grunn av sviktende økonomi, avgrenset til å måtte skje i henhold til standardkontraktens vedlegg 1 punkt A nr. 1, som redegjort for over. Det skal i den forbindelse nevnes at rettens mindretall drøftet oppsigelsesadgangen etter aml. § 15-7, og kom til samme konklusjon som flertallet, at oppsigelsene var uberettigede.

5 Oppsigelse av spillere på grunn av sviktende økonomi etter ny standardkontrakt

5.1 Innledning

Med det tidligere regelverk og praksisen rundt dette som bakgrunn, vil oppgaven nå presentere hvordan dagens regelverk regulerer klubbenes adgang til å si opp spillere på grunn av sviktende økonomi.

5.2 Redegjørelse

5.2.1 Utgangspunkt

I og med at fotballspillere og fotballklubber er definert som henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiver, vil utgangspunktet for oppsigelsesspørsmålet være arbeidsmiljølovens regler.

Lovens hovedregel er at midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, med mindre noe annet følger av skriftlig avtale mellom partene. Dette følger også av § 1.1 i NFFs standardkontrakt, som sier at kontrakten ikke kan sies opp med mindre det skjer «i overensstemmelse med bestemmelsene i avtalen»⁵⁵

5.2.2 Standardkontrakten

Gjennom NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere har man tatt inn slike oppsigelsesklausuler som gjelder for enhver fotballspiller som signerer proffkontrakt med en norsk klubb. Klausulene regulerer både klubbens og spillerens oppsigelsesadgang, men denne oppgaven vil legge hovedvekt på klubbens oppsigelsesadgang. Oppsigelse fra spilleren vil nevnes som et moment i drøftelsen av hovedtemaet.

⁵⁵ NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

I det følgende skal oppgaven redegjøre for klausulens innhold, samt drøfte hvordan den skal praktiseres, og eventuelle konsekvenser dersom oppsigelse gis i strid med klausulen. Klausulen er basert på FIFAs overgangsreglement.

Standardkontraktens kapittel 6 regulerer arbeidsavtalens opphør. I § 6.1, 3. ledd står det at «[k]ontrakten kan ikke ensidig bringes til opphør i løpet av sesongen, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i kontrakten». Dette fører oss til den sentrale bestemmelsen hva gjelder klubbens oppsigelsesadgang, som finnes i § 6.2. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

«Klubben kan ikke ensidig si opp arbeidsavtalen med mindre en oppsigelsesadgang følger av NFFs eller FIFAs regelverk. Det vises spesielt til FIFAs «Regulations on the Status and Transfer of Players» art. 13 og 14, som fastslår at en klubb kun kan si opp en kontrakt med en spiller hvis det foreligger berettiget årsak («just cause»). Foreligger berettiget årsak, kan kontrakten når som helst bringes til opphør, også i løpet av sesongen».

Bestemmelsen stiller som vilkår at det må foreligge berettiget årsak. Spørsmålet blir derfor om en klubbs sviktende økonomi vil kunne anses som berettiget årsak.

Bestemmelsens ordlyd innebærer at det må foretas en konkret helhetsvurdering av om vilkåret er oppfylt i hver enkelt sak.

5.2.3 Rettspraksis

I og med at denne klausulen har vært inntatt i den norske standardkontrakten i såpass kort tid, altså fra januar 2013, finnes det ikke norsk rettspraksis som behandler denne problemstillingen direkte.

FIFAs voldgiftsorgan DRC behandler arbeidsrettslige tvister av internasjonal karakter på fotballens område. Henvisningen i standardkontrakten⁵⁶ til FIFAs overgangsreglement innebærer at avgjørelser fra DRC skal legges til grunn også i tvister der norske klubber og spillere er involvert. Deres praksis er derfor en viktig rettskilde for tolkningen av innholdet i standardkontrakten.

Etter en relativt omfattende gjennomgang av rettspraksis fra DRC, har undertegnede ikke funnet noen avgjørelser som drøfter hvorvidt en klubbs sviktende økonomi skal anses å være berettiget årsak for oppsigelse av en spiller. Med tanke på den relativt store saksmengde som DRC har produsert siden FIFAs overgangsreglement fikk sin nåværende form i 2001, er det påfallende at dette er tilfelle.

Man skal være forsiktig med å trekke konklusjoner ut av det faktum at noe ikke er behandlet i en rettsinstans. Samtidig kan det være et moment som illustrerer hvor lite aktuelt det har vært for klubber rundt om i verden å anføre sviktende økonomi som berettiget årsak for oppsigelse.

5.2.4 Regelendringen – et moment i seg selv?

Det faktum at standardkontrakten ble endret kan i seg selv belyse hvordan dens oppsigelsesregler skal forstås. Som oppgaven tidligere har nevnt, ble NFF anmodet om å endre standardkontrakten for å klargjøre oppsigelsesvernet, skape bedre balanse mellom partene i kontrakten, samt for å harmonere bedre med FIFAs regelverk. Dette kommenterer også NFF i sin veiledning til ny standardkontrakt⁵⁷, som ble publisert samtidig som den nye kontrakten og det nye overgangsreglementet trådte i kraft i 2013.

⁵⁶ NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere 2013

⁵⁷ NFF, Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

Et av momentene NFF tar opp i sin veiledning er forholdet til FIFAs voldgiftsorgan, DRC. DRC har adgang til å vurdere arbeidsrettslige tvister av en internasjonal dimensjon⁵⁸, altså tvister mellom norske klubber og utenlandske spillere.

I de tilfeller der DRC skal avgjøre en tvist av internasjonal dimensjon, så vil domstolen «i all hovedsak vurdere tvisten opp mot FIFAs overgangsreglement, og i liten grad vurdere tvisten opp mot nasjonale forhold⁵⁹».

Videre skriver NFF at dette faktum måtte innebære «at etter tidligere standardkontrakt vil tvister mellom [norske] 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 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 oppsigelsesvern⁶⁰»

Her skriver med andre ord NFF selv at det følger et bedre oppsigelsesvern med reglene i FIFAs overgangsreglement, og som den nye standardkontrakten er bygget på, enn det som fulgte av gammel standardkontrakt.

Det må i alle fall forstås som et sentralt moment som taler imot at sviktende økonomi skal kunne anføres som berettiget årsak for oppsigelse. Særlig sett i sammenheng med de

⁵⁸ FIFAs Regulations on the Status and Transfer of Players, art. 22

⁵⁹ NFF, Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

⁶⁰ NFF, Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

strengt rammer Høyesterett trakk opp i Notoddendommen⁶¹, som jo forholdt seg til den gamle standardkontrakten.

NFFs veiledning⁶² omtaler oppsigelsesadgangen etter den nye standardkontrakten videre, og viser til 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 utalte 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

⁶¹ Rt. 2012 s. 168

⁶² NFF, Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

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».

Igjen understreker altså NFF, i sin egen veiledning om standardkontraktens innhold, at sviktende økonomi ikke vil være et godt argument i forbindelse med kravet til berettiget årsak. Det må kunne hevdes at en slik uttalelse tyder på at oppsigelsesvernet for profesjonelle fotballspillere er styrket i forhold til det regelverk som gjaldt da Notoddendommen⁶³ ble avsagt.

5.2.5 Spillerens oppsigelsesadgang

Det er flere steder i oppgaven vist til at man ønsket bedre balanse mellom partene i avtaleforholdet. Det kan derfor være interessant å se nærmere på hva som menes med dette, og hvorfor det er relevant for spørsmålet om oppsigelse av spillere på grunn av sviktende økonomi. I det følgende skal oppgaven derfor drøfte hvilken adgang spilleren har til å gå fra kontrakten, for å se om det kan kaste lys over hovedproblemstillingen.

Utgangspunktet for denne drøftelsen tas i en av de mest sentrale dommene på fotballens område, den såkalte Bosmandommen⁶⁴.

⁶³ Rt 2012 s. 168

⁶⁴ C-415/93 Union royale Belge des Societes de Football Association ASBL v. Jean-Marc Bosman

Jean-Marc Bosman spilte profesjonell fotball for RFC Liège i belgisk andredivisjon. Da hans midlertidige arbeidskontrakt med klubben gikk ut i 1990 ønsket han en overgang til den til franske klubben Dunkerque. På den tiden var regelverket slik at dersom en spiller ønsket å bytte klubb etter utløpet av sin kontrakt, kunne den klubben spilleren tidligere var under kontrakt med kreve overgangssum fra den nye klubben.

I Bosmans tilfelle godtok ikke Liège den overgangssummen de ble tilbudt av Dunkerque, og de nektet derfor å slippe Bosman. Bakgrunnen for dette systemet med overgangssummer var for å sikre at en klubb som hadde investert tid og penger i å utvikle en spiller skulle få betalt for det ved et klubbskifte. Dette var, og er fortsatt, en viktig del av fotballklubbens økonomiske livsgrunnlag.

Bosman gikk til sak mot RFC Liège, det belgiske fotballforbundet og det europeiske fotballforbundet UEFA, og krevde sin rett til fritt å kunne bytte arbeidsgiver i EU/EØS-området etter fullført kontrakt. EF-domstolen kom til at fotballens dagjeldende overgangsregelverk stred mot prinsippet om fri flyt av arbeidskraft som gjelder i EU/EØS, og Bosman vant frem.

Dommen tvang frem en endring i det overgangsreglement som det internasjonale fotballforbundet FIFA opererte med på den tiden, og som UEFA også var underlagt. I tillegg inngikk FIFA en avtale med EU, som resulterte i et samarbeid om et nytt regelverk.

Konsekvensene av dommen, utover den viktige endringen av regelverket, var blant annet at fotballspilleres arbeidsrettslige vern ble satt på dagsorden, og den ujevne maktbalansen mellom klubb og spiller ved kontrakts- og overgangsforhandlinger ble forskjøvet til fordel for spilleren.

Samtidig som spillerne ble tilkjent større valgfrihet der kontrakten er utløpt, innebar det også at man i enda større grad anser dem som bundet når de først er under kontrakt⁶⁵. Med andre ord forutsettes det at en spiller i prinsippet ikke kan bryte kontrakten i avtaleperioden, men denne bundetheten skal også medføre at spilleren skal vernes mot oppsigelse fra arbeidsgiver i den samme perioden.

Det at spilleren, i større grad enn vanlige fast ansatte, anses bundet av kontrakten kommer av at dennes verdi for klubben har to sider.

For det første er klubben avhengig av å kunne planlegge en spillertropp på lang sikt. Dette for å sikre at man kan rettferdiggjøre overfor sponsorer, publikum og andre at deres støtte til klubben kan være langsiktig og utviklende. Klubben er rett og slett avhengig av forutberegnelighet og stabilitet for å kunne skape et godt fotballag.

For det andre innebærer spilleren en økonomisk verdi i seg selv, da klubben kan selge spilleren til andre klubber, og dermed få økonomisk gevinst. Spilleren blir således en vare for klubben, og varen har kun verdi når klubben kontrollerer hvem som får overta den ved et salg i kontraktsperioden.

En annen konsekvens av dommen var at FIFA innførte et kompensasjonssystem for klubber som hadde bidratt til å trene og utdanne unge spillere. Dette ble gjort for å sikre at klubbene fikk noe betalt, selv om en spiller forlot klubben som såkalt Bosman-spiller, altså etter utløpet av kontrakten.

Systemet består av en kompensasjonsdel og en solidaritetsdel. For denne oppgaves vedkommende er det kompensasjonsdelen som er interessant. Dette fordi kompensasjon skal betales selv om spilleren bytter klubb etter utløpet av kontrakten. Solidaritetsmidler skal bare betales når en spiller som er under gjeldende kontrakt bytter klubb. Kompensasjon

⁶⁵ Kjenner, Idrett og juss (2004), s. 79

skal belønne den eller de klubbene som har utdannet en spiller. I NFFs overgangsreglement § 14 bokstav a og b, defineres dette slik:

«a) En spillers trening og utdanning foregår mellom 12 og 21 års alder.» Videre står det at «[k]ompensasjonen skal reflektere nødvendige kostnader i de klubbene som har trent spilleren f.o.m. sesongen spilleren fylte 12 år t.o.m. sesongen spilleren fylte 21 år

b) Kompensasjon for trening og utdanning skal betales

- når spiller under 23 år ved årets begynnelse inngår sin første profesjonelle kontrakt,

- hver gang profesjonell spiller under 23 år ved årets begynnelse melder overgang eller lånes ut til ny klubb, og spilleren opprettholder status som profesjonell. (Kun den klubben spilleren forlater er da berettiget til slik kompensasjon.)».

Spilleren kan anses som ferdig utdannet også før fylte 21 år. Det følger av overgangsreglementets § 14 bokstav c:

«Spiller vil normalt være å anse som ferdig utdannet etter den sesongen vedkommende har vært på banen i et visst antall kamper i Tippeligaen/Toppserien».

Regelen om utdanningskompensasjon er forankret i FIFAs Regulations for the Status and Transfer of Players artikkel 20:

«Training compensation shall be paid to a player's training club(s): (1) when a player signs his first contract as a professional, and (2) each time a professional is transferred until the end of the season of his 23rd birthday. The obligation to pay training compensation arises whether the transfer takes place during or at the end of the player's contract».

De nøyaktige satsene for hvor stor kompensasjonen skal være reguleres av forbundsstyret i NFF⁶⁶.

Dette ligger som bakteppe for de reglene som gjelder for spillerens adgang til å si opp kontrakten. Utgangspunktet er, som tidligere nevnt, at avtalen ikke ensidig kan bringes til opphør, med mindre noe annet følger av avtalen⁶⁷. Videre følger det av § 6.3 første setning at «[s]pilleren kan ikke ensidig si opp arbeidsforholdet med mindre en oppsigelsesadgang følger av NFFs og FIFAs regelverk.

Slik oppsigelsesadgang foreligger for tre forskjellige situasjoner;

Én gir oppsigelsesadgang der det foreligger berettiget årsak⁶⁸.

Én gir oppsigelsesadgang for etablerte spillere der det foreligger berettiget sportslig årsak⁶⁹.

Én gir oppsigelsesadgang uten krav til berettiget årsak etter utløpet av den såkalte beskyttede periode. Den beskyttede periode er på to år for spillere som minst fylte 28 år ved kontraktens inngåelse, og tre år for spillere som ikke hadde fylt 28 år ved kontraktens inngåelse.

En typisk berettiget årsak vil være der klubben ikke betaler ut lønn til spilleren. I kommentarutgaven til FIFAs overgangsreglement har man gitt følgende eksempel på en situasjon som kan innebære berettiget årsak for spilleren til å si opp kontrakten:

«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

⁶⁶ NFFs overgangsreglement § 16

⁶⁷ NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

⁶⁸ NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere § 6.3, jf. NFFs overgangsreglement § 10-2, jf. FIFAs Regulations on the Status and Transfer of Players art. 14

⁶⁹ NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere § 6.3, jf. NFFs overgangsreglement § 10-3

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».

En spiller som sier opp kontrakten med berettiget årsak i den beskyttede perioden på to/tre år, vil ikke kunne kreves for kompensasjon av klubben, ei heller vil det kunne ilegges sportslige sanksjoner mot spilleren.

For at en spiller skal kunne si opp med berettiget sportslig årsak, må spilleren for det første være «etablert», jf. NFFs overgangsreglement § 10-3. Hva som ligger i begrepet «etablert», er et tolknings spørsmål som må avgjøres konkret, men det viser til at spilleren tidligere må ha vært en sentral spiller på laget, og at vedkommende er jevngod eller bedre enn de spillere som måtte spille på dennes bekostning.

Dersom en slik etablert spiller i løpet av en sesong har spilt mindre enn 10 prosent av klubbens obligatoriske kamper, kan spilleren si opp kontrakten, men kun de første 15 dagene etter sesongens siste obligatoriske kamp⁷⁰.

En spiller som sier opp kontrakten med berettiget sportslig årsak i den beskyttede perioden på to/tre år, vil kunne kreves for kompensasjon av klubben, men kan ikke ilegges sportslige sanksjoner.

Bestemmelsen må anses som forholdsvis snever, og er ment å skulle være en sikkerhetsventil for spillere som på grunn av lite spilletid risikerer å stanse sin sportslige utvikling.

Til sist kan en spiller si opp kontrakten uten berettiget årsak når den beskyttede perioden på to/tre år er over, men kun de første 15 dagene etter sesongens siste obligatoriske kamp, jf. NFFs overgangsreglement § 10-4. Der spilleren sier opp kontrakten uten berettiget årsak, men etter utløpet av den beskyttede perioden, vil spilleren kun bli ansvarlig for å betale

⁷⁰ NFFs overgangsreglement, §10-3

kompensasjon til klubben, og det vil ikke være adgang til å ilegge sportslige sanksjoner, som f. eks. utestengelse fra kamper.

Som man ser, er oppsigelsesadgangen for spilleren ganske begrenset, og det skal graverende forhold på arbeidsgiversiden til for å innrømme oppsigelsesadgang for en spiller på grunnlag av berettiget årsak. Profesjonelle fotballspillere har med andre ord ikke den samme muligheten til å si opp jobben sin som det vanlige arbeidstakere har. Denne snevre oppsigelsesadgangen for spilleren er derfor forsøkt balansert ved et styrket oppsigelsesvern. Dette er ytterligere et moment som taler imot at sviktende økonomi kan anføres som berettiget årsak til å si opp en spiller.

5.2.6 NFFs og FIFAs syn på innholdet i, og rekkevidden av, kravet til berettiget årsak

NFF og FIFA har gjennom egne veiledningstekster forsøkt å redegjøre for hvordan regelverkets ulike bestemmelser skal tolkes. NFF har publisert sin veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, og denne viser flere steder til FIFAs kommentarutgave til sitt eget overgangsreglement. En gjennomgang av hvordan disse ser på innholdet i, og rekkevidden av, kravet til berettiget årsak er således interessant.

NFFs veiledning til ny standardkontrakt sier følgende under punktet «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 [kan kun] 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, behavior 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 [..]”.

Den naturlige, språklige forståelse av det som her er sitert, viser til at vilkåret om berettiget årsak relaterer seg til klanderverdig opptreden av den andre parten i kontraktsforholdet. Vilkaåret er derfor ment som en utvei ut av kontrakten for den part som føler seg urettmessig behandlet av den annen part.

Dette inntrykket forsterkes ved videre tolkning av NFFs veiledningstekst⁷¹, som sier at «[o]ppsigelse grunnet just cause vil kunne foreligge dersom kontraktsmotparten har misligholdt sin del av avtalen. Kommentirutgaven til FIFAs overgangsreglement og omfattende praksis fra DRC og CAS [...] viser hva som skal til for at en av kontraktspartene skal kunne si opp kontrakten med just cause».

⁷¹ NFFs Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

Ordet «misligholdt» viser igjen til at vilkåret om berettiget årsak eller just cause er ment å skulle dekke de tilfeller hvor en part, gjennom sine handlinger eller unnlater, bryter med avtalerettens grunnleggende krav til lojalitet i kontraktsforhold. Det kan neppe innebære at vilkåret er egnet for situasjoner der sviktende økonomi medfører at en klubb ønsker å gå til oppsigelse av spilleren. I en slik sammenheng er det jo ingen handling eller unnløstelse fra spilleren som foranlediger den sviktende økonomien.

Henvisningen til praksis fra DRC og CAS er også interessant. Som nevnt tidligere i oppgaven foreligger det, per dags dato, ingen avgjørelser fra disse to voldgiftsorgan som i det hele tatt omtaler sviktende økonomi som berettiget årsak.

5.2.7 Kort om konsekvensene av oppsigelse

For å få et fullgodt bilde av rettstilstanden, vil oppgaven kort redegjøre for konsekvensene der klubben sier opp en spiller uten berettiget årsak.

Hjemmelen som regulerer konsekvensene av oppsigelse lyder som følger:

«Klubben kan ikke ensidig si opp arbeidsavtalen med mindre en oppsigelsesadgang følger av NFFs eller FIFAs regelverk. Det vises spesielt til FIFAs «Regulations of the Status and Transfer of Players» art. 13 og 14, som fastslår at en klubb kun kan si opp en kontrakt med en spiller hvis det foreligger berettiget årsak (“just cause”). Foreligger berettiget årsak, kan kontrakten når som helst bringes til opphør, også i løpet av sesongen. Det vises videre til NFFs og FIFAs regler om Klubbens rett til å si opp kontrakten etter en beskyttet periode på to eller tre år, avhengig av spillerens alder på kontraktstidspunktet.

Dersom Klubben ensidig sier opp arbeidsavtalen, i eller etter den beskyttede perioden, uten at det foreligger berettiget årsak, vil klubben være ansvarlig for å betale kompensasjon til Spilleren, iht. NFFs og FIFAs regelverk.

Dersom Klubben ensidig sier opp arbeidsavtalen i den beskyttede perioden, uten at det foreligger berettiget årsak, vil klubben ilegges sportslige sanksjoner, definert i NFFs og FIFAs regelverk»⁷².

Konsekvensene vil altså avhenge av om det foreligger berettiget årsak eller ikke, og av om man er innenfor den beskyttede perioden på to/tre år.

Der klubben sier opp kontrakten med berettiget årsak vil klubben hverken bli ilagt sportslige sanksjoner eller erstatningsansvar.

Der klubben sier opp kontrakten uten berettiget årsak i den beskyttede perioden vil klubben kunne ilegges både sportslige sanksjoner og erstatningsansvar overfor spilleren.

Der klubben sier opp kontrakten uten berettiget årsak etter den beskyttede perioden vil klubben kunne bli erstatningsansvarlig overfor spilleren, men vil ikke kunne ilegges sportslige sanksjoner.

Som gjennomgangen viser, indikerer også selve systemet for illeggelse av sanksjoner og erstatningsansvar at hele oppsigelsesinstituttet på fotballens område er rettet mot at oppsigelse skal være konsekvensen av den andre parts klanderverdige atferd i avtaleforholdet. Svikt i økonomien vil aldri kunne være spillerens feil, og således er det et spørsmål om regelverket i det hele tatt ble utformet for å gi klubben oppsigelsesadgang i slike tilfeller.

⁷² NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere, § 6.2

5.2.8 Konklusjon

Denne gjennomgangen av ulike rettskilder viser at spørsmålet om en klubb har adgang til å si opp en spiller grunnet sviktende økonomi etter den någjeldende standardkontrakten, per dags dato ikke er endelig avklart, hverken i norsk rett eller i de aktuelle internasjonale voldgiftsorganer. Samtidig er det mange momenter som trekker i retning av at det i prinsippet ikke finnes en slik adgang, og at de klubber som opplever sviktende økonomi må ta i bruk andre metoder for å avhjelpe situasjonen.

Det norske regelverket ble endret i kjølvannet av Notoddendommen⁷³, og den ovenstående gjennomgang av rettskildene, kan tolkes dit hen at sviktende økonomi neppe vil aksepteres som berettiget årsak for oppsigelse.

Endringen har medført at regelverket nå er harmonisert med det FIFA bruker, og som DRC skal legge til grunn når de tar stilling til tvister. Det gjør at det arbeidsrettslige bildet for profesjonelle spillere i større grad enn før, er forutsigbart og oversiktlig. I og med at økonomien til mange norske klubber fortsatt er svekket, sammenlignet med situasjonen før finanskrisen, så kan det nye regelverket være en trygghet for spillerne.

⁷³ Rt. 2012 s. 168

Litteraturliste

Høyesterettspraksis

Rt. 2009 s. 685

Rt. 2012 s. 168

Forarbeider

Ot.prp. nr. 50 (1993-1994)

Ot.prp.nr. 49 (2004-2005)

Lovgivning

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

1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (Arbeidervernloven) av 4. februar 1977 nr. 4

Bøker

Jakhelln, Henning. Oversikt over arbeidsretten. 4. utgave. Oslo. 2006

Kjenner, Gunnar Martin. Idrett og juss. 3. utgave. Oslo. 2004

Fougner, Jan og Holo, Lars. Arbeidsmiljøloven kommentarutgave. Oslo. 2006

Nettartikler

Loe, Erik, Vedrørende nytt klubblisensregelverk. Oslo 2009.
http://ekstranett.fotball.no/Documents/Klubblisens_menn/2009/Rundskriv_22_09_Vedrørende_nytt_klubblisensregelverk_ny_versjon.pdf [sitert 20. mars 2013]

NFF, Rundskriv om lisenskriteriene, Oslo
http://ekstranett.fotball.no/Documents/Klubblisens_menn/Klubblisenskapitlene/Lisenskriterier-Introduksjon.pdf [sitert 10. april 2013]

NFF, Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, Oslo 2013.
http://www.fotball.no/Documents/PDF/Kontrakter/Veiledning_til_ny_standardkontrakt_for_profesjonelle_spillere.pdf [sitert 03. april 2013]

UEFA, Club Licensing and Financial Fair Play regulation, 2012
http://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/Tech/uefaorg/General/01/80/54/10/1805410_DOWNLOAD.pdf [sitert 20. april 2013]

Evju, Stein. Midlertidighet og oppsigelighet. En studie i rettskilder og rettskildebruk. Oslo 2012. <http://narf.imaker.no/sfiles/68/2/file/bind-6-2-5-se.pdf> [sitert 10. april 2013]

Internasjonale rettsavgjørelser

C-415/93 Union royale Belge des Societes de Football Association ASBL v. Jean-Marc Bosman

Idrettens regler

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komités lov 2011

Norges fotballforbunds standardkontrakt gyldig til 2012

Norges fotballforbunds standardkontrakt gyldig fra 2013

Norges fotballforbunds overgangsreglement gyldig til 2012

Norges fotballforbunds overgangsreglement gyldig fra 2013

Norges fotballforbunds lov 2008

Norges fotballforbunds Veiledning til ny standardkontrakt for profesjonelle spillere, 2013

Norges fotballforbunds klubblisensreglement, 2010

FIFAs regulations on the status and transfer of players, 2012