



UIT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Det juridiske fakultet

Oppsigelse av profesjonelle håndballspillere i norsk eliteserie

Hvilken adgang har eliteserielubbene i Norge til å bringe profesjonelle håndballspillers arbeidsforhold til opphør?

Jennifer Bjerkås

Liten masteroppgave i rettsvitenskap desember 2017



Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Problemstilling og aktualitet	1
1.2	Bakgrunn	2
1.3	Avgrensninger	3
1.4	Rettskildesituasjon og metodiske avklaringer.....	4
1.5	Definisjoner og videre fremstilling	8
2	Ansettelsesforholdet til profesjonelle håndballspillere i eliteserien i Norge.....	9
2.1	Innledning.....	9
2.2	Midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 (1) e	10
2.3	Norges Håndballforbunds standardkontrakt.....	11
3	Gjeldende regler for oppsigelsesvern.....	14
3.1	Innledning.....	14
3.2	Domstolenes prøvelsesadgang i oppsigelsessaker	16
3.3	Oppsigelse etter Norges Håndballforbunds standardkontrakt.....	17
3.3.1	Innledning.....	17
3.3.2	Negativ økonomisk utvikling	18
3.3.3	Nedrykk til lavere divisjoner.....	23
3.3.4	Mislighold av plikter	24
3.4	Lojalitetsplikten.....	29
3.5	Om advarsel.....	32
3.6	Forhold som ikke berettiger at håndballklubben sier opp en spiller	35
3.6.1	Sportslige resultater.....	35
3.6.2	Sykdom og graviditet	36
4	Spesielle momenter innenfor håndballyrket som kan berettige en lavere oppsigelsesterskel sammenlignet med andre arbeidstakergrupper.....	37
4.1	Innledning.....	37
4.2	Medias makt	38

4.3	Overveide handlinger eller impuls	38
4.4	Unge, profesjonelle håndballspillere som arbeidstakere.....	39
4.5	Håndballklubben som den sterkere kontraktspart	40
5	Avsluttende vurderinger	41
5.1	Oppsigelsesadgangen av profesjonelle håndballspillere i NHFs standardkontrakt sett opp mot arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler	41
5.2	Profesjonelle håndballspilleres oppsigelsesvern – godt nok ivaretatt slik reglene er utformet i dag?	45
5.3	Hvordan kan regelverket eventuelt endres?	47
	Kildeliste	53
	Vedlegg 1	1
	Vedlegg 2	1

1 Innledning

1.1 Problemstilling og aktualitet

Denne avhandlingen tar for seg oppsigelsesvernet til profesjonelle håndballspillere i eliteserien i Norge.¹ Den overordnede problemstillingen som reises er hvilken adgang eliteseriekubbene har til å bringe profesjonelle håndballspillers arbeidsforhold til opphør. Formålet med avhandlingen er å systematisk gjennomgå reglene for oppsigelse av profesjonelle håndballspillere i eliteserien i Norge. Håndballklubbenes oppsigelsesadgang skal belyses ut i fra oppsigelse som har sitt grunnlag i både arbeidsgivers og arbeidstakers forhold. I avhandlingen vil det kun fokuseres på de tilfellene hvor det er håndballklubben som tar initiativ til oppsigelsen. Avhandlingen redegjør videre for om det finnes spesielle forhold på håndballyrkets område som gjør at håndballspillerne de lege lata har et svakere oppsigelsesvern enn andre arbeidstakergrupper. Det vil videre gjøres en vurdering av om de profesjonelle håndballspillernes oppsigelsesvern er godt nok ivaretatt slik reglene er utformet i dag. Til slutt gjøres en de lege ferenda-vurdering av hvordan dagens oppsigelsesregler for de profesjonelle håndballspillerne eventuelt bør endres.

Oppgaven faller inn under rettsområdene arbeidsrett og idrettsjus. Oppsigelse i arbeidsforhold utgjør et sentralt emne innenfor arbeidsretten. Jeg har funnet det interessant å fokusere på oppsigelsesvernet til nettopp profesjonelle håndballspillere, fordi dette er utøvere som ikke har fått særlig oppmerksomhet som en samlet arbeidstakergruppe tidligere. Håndball er en av Norges største og mest populære idretter, men langt ifra den idretten der utøverne tjener mest, eller er mest profilert i media. Dette til sammenligning med for eksempel fotballspillere og skiløpere.² Profesjonelle håndballspillere i eliteserien i Norge har et ansettelsesforhold i klubbene ved at de er ansatt på midlertidige kontrakter, jf. aml. § 14-9 (1) bokstav e, jf. Norges Håndballforbunds standardkontrakt del I punkt 1. Før Stortingsvalget høsten 2017 var det igjen politisk diskusjon om rekkevidden av adgangen til midlertidige ansettelser, herunder

¹ Eliteserien er den øverste divisjonen i norsk serie, og består av 12 lag både på herre- og kvinnesiden. Siden 2014/2015-sesongen har serien også vært omtalt som Grundigligaen, fordi Grundig gikk inn som hovedsponsor. I denne avhandlingen vil navnet eliteserien brukes for enkelhetens skyld.

² <https://www.aftenposten.no/100Sport/vintersport/langrenn/Pa-tross-av-skandalene-Langrenn-knuser-alle-idretter-i-popularitet-223890b.html> (sist sjekket 14. desember 2017).

om adgangen til midlertidige ansettelse etter aml. §14-9 bør bli ytterligere utvidet.³ Dette tyder på at det er et samfunnsaktuelt tema. Midlertidig ansettelse er en form for ansettelsesforhold som trolig vil være på dagsorden og kanskje justert på også i tiden fremover. I og med at profesjonelle håndballspillere er en arbeidstakergruppe som ansettes på midlertidige arbeidskontrakter, er det interessant å se nærmere på reglene rundt håndballklubbenes adgang til å si opp sine håndballspillere mens arbeidsforholdet løper.

1.2 Bakgrunn

På 80- og 90-tallet hadde Norges kvinnelandslag i håndball en enorm utvikling. Norges kvinnelandslag fikk sitt gjennombrudd under VM i 1986 med en bronsemedalje, og har per 14. desember 2017 vunnet totalt 26 medaljer i internasjonale mesterskap.⁴ Herrelandslaget har ikke hatt den samme formidable suksessen, før de spilte seg til en 4. plass under EM i 2016, og vant sølv under VM i 2017. Håndball er i dag en av de mest populære idrettene i Norge. En økende profesjonalisering har ført til at flere håndballspillere har denne sporten som sitt daglige yrke, og ikke bare en fritidsaktivitet.

I takt med dette har oppmerksomheten rundt håndballspill i Norge økt. Publikum og sponsorer har gradvis vist større interesse, og avtaler med betydelige økonomiske rammer er blitt inngått med tv-selskaper. Dette har skapt arbeidsplasser. Etter hvert er flere norske håndballspillere solgt til utenlandske klubber, og norske klubber har gjort det godt i Champions League. En kommersiell utvikling og internasjonalisering innenfor idrettens verden har ført til at det nå foreligger både juridiske og vesentlige økonomiske aspekter rundt håndballsporten.

Lovgiver sto lenge på sidelinjen på idrettens område, og tanken var at idrettsorganene selv var nærmest til å kjenne sine behov for lovregulering og tvisteløsning.⁵ Parallelt med utviklingen av at håndballyrket har gått fra å være fritidsbasert aktivitet til å bli et profesjonelt yrke, har det fordret en rettsliggjøring på området for å sikre håndballspillerne et tilstrekkelig

³ <http://www.dagsavisen.no/rogalandsavis/store-lover-raske-grep-mot-midlertidige-ansettelser-og-sosial-dumping-1.960775> (sist sjekket 14. desember 2017).

⁴ https://no.wikipedia.org/wiki/Norges_kvinnelandslag_i_h%C3%A5ndball (sist sjekket 14. desember 2017).

⁵ Gunnar-Martin Kjenner, Idrett og Juss, Universitetsforlaget, 4. utgave, 2012, Innledning, skrevet av Hans B. Skaset, side 23.

arbeidsrettslig vern.⁶

Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon (heretter NISO) arbeider for å styrke norske idrettsutøveres rettigheter, herunder håndballspilleres rettstilstand.⁷ Norges Håndballforbund (heretter NHF), NISO og Næringslivets Hovedorganisasjon (heretter NHO) inngikk en overenskomst i 1998, og denne har senere blitt prolongert. Dagens gjeldende overenskomst utløper 30. april 2018, og er å regne som en tariffavtale, jf. aml. § 14-9 (3).⁸ Det fremkommer i overenskomsten § 2 at partene er enige om at den enkelte klubb avtaler lønns- og arbeidsvilkår med den enkelte arbeidstaker. Overenskomsten har betydning for temaet i avhandlingen. Dette fordi overenskomsten inneholder hjemmel for at håndballklubbene og spillerne kan inngå arbeidsavtaler, som igjen inkluderer spesielle vilkår for oppsigelse. NISO har per 14. desember 2017 ca. 1100 medlemmer, fordelt på håndball, fotball, ishockey og andre individuelle idretter. Omtrent 100 av disse er profesjonelle håndballspillere.

1.3 Avgrensninger

Målet med den følgende gjennomgangen er å sette rammer for hva som skal behandles videre, og å plassere avhandlingens tema i en rettslig kontekst. Det må gjøres noen avgrensninger i forhold til tilstøtende spørsmål til avhandlingens problemstilling. Innledningsvis presiseres det at oppgaven avgrenses til kun å behandle ensidig opphør av profesjonelle håndballspilleres arbeidskontrakt. Det avgrenses derfor mot tilfeller hvor partene er enige om å avslutte arbeidskontrakten. Slike tilfeller anses vanligvis ikke som juridisk problematiske. De rettslige problemstillingene oppstår når en av partene sier opp den midlertidige arbeidskontrakten før den avtalte kontraktstiden er utløpt. Som tidligere beskrevet fokuseres det i denne avhandlingen kun på de tilfellene hvor det er håndballklubben som tar initiativ til oppsigelsen.

Det som skal behandles er oppsigelsesvernet til profesjonelle håndballspillere i eliteserien i Norge. Oppsigelsesvernet til håndballspillere i lavere divisjoner behandles ikke. Det avgrenses videre mot de spørsmål som oppstår rundt en profesjonell håndballspillers

⁶ Kjerner, Innledning, skrevet av Hans B. Skaset, side 23.

⁷ <http://niso.no/medlem/medlemsfordeler/> (sist sjekket 14. desember 2017).

⁸ Kjerner, Kapittel 3, skrevet av Kenneth A. Leren, side 96.

klubbskifte i et overgangsvindu mens kontrakten løper.⁹

Da oppgavens tillate omfang for liten masteravhandling er sidebegrenset, har det vært hensiktsmessig å avgrense mot avskjedigelse. I avskjedigelsestilfellene skal det ikke være tvil om at en arbeidstaker har brutt en eller flere av sine plikter etter arbeidskontrakten, eller opptrådt svært klanderverdig på annen måte, jf. aml. § 15-14. I oppsigelsestilfellene kan det derimot i større grad være tvil om arbeidstaker har brutt sine arbeidsplikter. Det er disse tilfellene det kan være interessante å se nærmere på.

1.4 Rettskildesituasjon og metodiske avklaringer

I det følgende underkapittel redegjøres det for de ulike rettskildedefaktorer som er sentrale for temaet i avhandlingen, og særlige metodiske forhold som gjør seg gjeldende for disse kildene. Avhandlingens tema skal plasseres i en rettslig kontekst. Avhandlingen er hovedsakelig rettsdogmatisk, da gjeldende rett på området skal fastslås ut fra rettskildedefaktorer ved hjelp av juridisk metode.¹⁰ I tillegg vil det avslutningsvis fremstilles noen rettspolitiske betraktninger til gjeldende rett i kapittel 5.

Ved fremstillingen av gjeldende rett for profesjonelle håndballspilleres oppsigelsesvern er det noen særskilte metodetrekk som må fremheves. Idrettsjus er et fag som tradisjonelt regulerer rettsforholdet mellom idrettsutøvere som arbeidstakere, og deres rettsstilling ovenfor idrettslaget som arbeidsgiver. Et særegent metodetrekk innenfor faget idrettsjus er samspillet mellom lover gitt av Stortinget, regler gitt av Norges Idrettsforbund (heretter NIF) og forbundets underorganisasjoner, og avtaler inngått mellom partene. Håndballklubbene og deres spillere må i utgangspunktet følge det interne regelverket til NHF. I tillegg er partene bundet av alminnelig lovgivning. Håndballens selvregulering aksepteres i det omfang at de fastsatte interne regler ikke strider mot lovgivningens alminnelige regler.¹¹ Idrettens egne

⁹ Håndballsporten har regler om når en endring av spillertilhørighet (overgang) kan gjennomføres, jf. Kjenner (2012) side 110. Håndballovergang kan på nærmere vilkår skje frem til 1. februar i den aktuelle sesong, jf. NHFs reglement for overgang og utlån § 6 flg.

(<https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/praktisk-info/lover-og-regler/reglement-for-overgang-og-utlan/>) (sist sjekket 14. desember 2017).

¹⁰ Torstein Eckhoff, Rettskildelære, Universitetsforlaget, 5. utgave ved Jan E. Helgesen, Oslo, 2001, sidene 15-37.

¹¹ Kjenner, kapittel 2, skrevet av Gudmund Knudsen, side 48.

regler er derfor subsidiære i forhold til den alminnelige lovgiving, hvilket uttrykkelig ble fastslått i Bosmandommen avsagt av EF-domstolen i 1995.¹² Dommen styrket idrettsutøveres grunnleggende rettigheter som arbeidstakere i hele Europa.¹³ Dette fordi lovverket som regulerer idrettsutøveres rettigheter og plikter er blitt mer ensformede. Bosmandommen slo også fast at idrettslagene ikke lenger har eierskap til idrettsutøverne ved arbeidskontraktens utløp.¹⁴

På lovregulert område er loven det primære rettsgrunnlag, og utgangspunktet i rettsanvendelsen.¹⁵ Når det gjelder oppsigelse av profesjonelle håndballspillere er lov 17. juni 2005 nr. 62, arbeidsmiljøloven (heretter aml.) sentral. Ved tolkningen av aktuelle lovbestemmelser må det tas utgangspunkt i lovens ordlyd, men også forarbeidene til loven må trekkes inn i vurderingen.¹⁶ Også lovens formålsbetraktninger er sentrale tolkningsmomenter.¹⁷

NHF har i samarbeid med spillerorganisasjonen NISO og NHO utarbeidet en standardkontrakt for ansettelse av profesjonelle håndballspillere i eliteserien (vedlegg 1). Denne standardkontrakten inneholder punkter som regulerer arbeidsforholdet, herunder beskrivelse av partenes plikter, lønn, varighet, feriebestemmelser og regler vedrørende oppsigelse. Dette er i henhold til reglene i aml. § 14-6 om minimumskrav til innhold i en arbeidskontrakt. Arbeidsavtalen er dermed det sentrale rettsgrunnlag for å fastlegge partenes rettigheter og plikter i arbeidsforholdet.¹⁸

Det er ikke obligatorisk for håndballklubbene å benytte NHFs standardkontrakt. Etter mailkorrespondanse med NHF (vedlegg 2), samt flere håndballklubber i eliteserien, kan det imidlertid slås fast at NHFs standardkontrakt benyttes som arbeidsavtale med spillerne i de

¹² EF-domstolen sak C-415/93. Union Royale Belge des Societes de Football Association ASBL vs. Jean-Marc Bosman, Royal Club Liégeois SA et Union des Assications Européennes de Football (UEFA) vs. Jean-Marc Bosman.

¹³ Kjenner, kapittel 3, skrevet av Kenneth A. Leren, side 90.

¹⁴ Kjenner, kapittel 3, skrevet av Kenneth A. Leren, side 90.

¹⁵ Eckhoff, side 39.

¹⁶ Nils Nygaard, Rettsgrunnlag og standpunkt, Universitetsforlaget, 2. utgave, 2004, side 44.

¹⁷ Eckhoff side 24.

¹⁸ Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, Individuell arbeidsrett, Gyldendal Juridiske forlag, 1. utgave, 2014, side 33.

fleste av eliteseriens klubber. Dette gjelder både på kvinne- og herresiden. Enkelte håndballklubber benytter NHF's standardkontrakt i sin helhet uten revidering. Andre klubber benytter standardkontrakten som et utgangspunkt, og gjør endringer og særskilte tilpasninger, for alle eller enkelte av sine spillere. Avtalepartene kan komme til enighet om ulike individuelle vilkår i spillernes avtaler. Eksempelvis kan nevnes økonomisk dekning av kostnader til bolig og bil.

For en mest hensiktsmessig avgrensning av oppgaven, legges det til grunn at håndballklubbene benytter seg av NHF's standardkontrakt når de inngår arbeidskontrakter med håndballspillerne. Avhandlingen vil derfor ta for seg profesjonelle håndballspilleres oppsigelsesvern sett i lys av de oppsigelsesregler som er hjemlet i NHF's standardkontrakt, i sammenheng med arbeidsmiljøloven kapittel 15.

I juridisk teori har det vært diskutert hvorvidt en avtale kan regnes som en rettskilde. Mens en avtale regulerer et konkret forhold mellom to eller flere avtaleparter, er rettskilder av mer generell karakter. En standardavtale, slik som NHF's standardkontrakt, kan i følge juridisk teori lettere bli akseptert som en rettskildefaktor, fordi den er av generell karakter, og har et bredere institusjonelt grunnlag.¹⁹

Tvist vedrørende oppsigelse av profesjonelle håndballspillere har til nå vært oppe til behandling i domstolene kun en gang. Oslo tingrett avsa 11. mai 2011 dom i en oppsigelsessak mellom Oppsal IF og tre av lagets profesjonelle håndballspillere.²⁰ Høyesterett avsa imidlertid i 2012 dom i en tvistesak vedrørende oppsigelse av profesjonelle fotballspillere.²¹ Denne dommen har også betydning for problemstillingen i denne avhandlingen. Dette fordi den har fått betydning for oppsigelsesvernet til profesjonelle idrettsutøvere som er ansatt på midlertidige kontrakter, uavhengig av type idrett. Denne dommen har dermed også betydning for profesjonelle håndballspilleres oppsigelsesvern. De to dommene vil bli behandlet nærmere i avhandlingens punkt 3.3.2.

Også internasjonal og europeisk rett er aktuelle rettskilder for de spørsmål som særpreger

¹⁹ Nygaard side 49 og side 340.

²⁰ TOSLO-2011-163957

²¹ Rt. 2012 s. 168

oppsigelsesvernet til profesjonelle håndballspillere. EØS-avtalen har betydning på arbeidsrettens område. Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtale av midlertidig ansettelse er relevant når det gjelder håndballspillers oppsigelsesvern, på grunn av deres midlertidige ansettelsesforhold i håndballklubbene.²² Direktivet ble innlemmet i EØS-avtalen 19. mai 2000 gjennom EØS-komiteens beslutning nr. 43/2000, og er dermed bindende for norsk rett. Direktivet gir anvisning på minimumskrav og prinsipper som skal sikre likebehandling av midlertidig ansatte.²³

Norge er i tillegg bundet av bestemmelsene som vedtas av The International Labour Organization (heretter ILO). ILO er en organisasjon underlagt De forente nasjoner, som jobber globalt for å sikre arbeideres rettigheter. Når det gjelder oppsigelse av profesjonelle håndballspillere er ILO-rekommandasjon nr. 119 av betydning, hvor vilkårene for å bringe et arbeidsforhold til opphør er nedfelt.²⁴ Rekommandasjoner er anbefalinger om hvilke regler som bør legges til grunn, og medfører ikke folkerettslige forpliktelser.²⁵ Likevel kan rekommandasjoner gi uttrykk for anbefalinger om hvilke regler som bør legges til grunn, og har dermed en viss rettslig betydning.²⁶ Dette behandles videre i oppgavens punkt 3.1.

I håndballens eget regelverk finnes det både nasjonale og internasjonale regler. I lov for Norges Håndballforbund § 2 (3) fremkommer det at NHF er medlem av NIF. NIF er en frivillig, partipolitisk nøytral fellesorganisasjon for idretten, jf. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komités lov (heretter NIFs lov) §§ 1-1 og 1-2. NIFs lov gjelder for NHF uavhengig av hva som måtte stå i NHFs egen lov, jf. lov for NHF § 2 (3) annet punktum. Dette innebærer at NIFs lov og bestemmelser gjelder foran eventuelle bestemmelser i NHFs lov som står i strid med dem, og fungerer som en ”idrettens grunnlov”.²⁷ Håndballens interne reglement kan igjen ikke stride mot reglene i arbeidsmiljøloven, jf. aml. § 1-9.

NHF er tilsluttet det Internasjonale Håndballforbundet (heretter IHF) og det Europeiske

²² Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtale av midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP.

²³ Prop. 39 L (2014-2015) side 108.

²⁴ Termination of Employment Recommendation 1963 (ILO-rekommandasjon nr. 119)

²⁵ Arne Fanebust, Innføring i arbeidsrett – den individuelle del, 4. utgave, 2015, side 35.

²⁶ Fanebust (2015) side 35.

²⁷ Kjenner, kapittel 1, skrevet av Harald Tronvik, side 35.

Håndballforbundet (heretter EHF), og skal følge deres respektive internasjonale regelverk og vedtak. IHF er en non-profit organisasjon som skal lede, utvikle og fremme håndball rundt om i verden. IHF arbeider for å sikre at organisasjonens bestemmelser blir gjennomført i henhold til dens vedtekter og forskrifter, jf. del I, punkt 1 og 2.1 i IHFs vedtekter.²⁸ European Handball Federation er den europeiske delen av IHF. EHF er en uavhengig enhet, som har utformet vedtekter som skal følges av EHF's medlemmer.²⁹ IHFs vedtekter, forskrifter og resolusjoner skal være bindende for EHF og alle dets medlemmer, jf. EHF's vedtekter nr. 1.1.

Juridisk litteratur kan i tillegg kaste lys over rettsreglene som regulerer oppsigelse av profesjonelle håndballspillere. En av utfordringene med temaet i avhandlingen har vært det begrensede rettskildematerialet. Dette har nødvendiggjort å se hen til juridisk litteratur ved tolknings spørsmål. Det finnes flere artikler og bøker om emnet, skrevet av både norske og utenlandske forfattere. Juridisk litteratur skaper ikke rett, men er uttrykk for enkeltstående juristers synspunkter som har spesialisert seg innenfor fagfeltet. Dermed kan juridisk litteratur bidra til opplysning og utvikling på rettsområdet.³⁰ Gunnar-Martin Kjenner er redaktør for boken *Idrett og Juss*, som er ansett for å være den ledende fremstillingen av den rettslige reguleringen av norsk idrett.³¹

1.5 Definisjoner og videre fremstilling

I dette kapitlet redegjøres det for sentrale begreper som er av betydning for avhandlingens tema. Gjennomgangens formål er å sette rammer for hva som skal behandles videre.

En profesjonell håndballspiller kan defineres som en person som har håndballspill på elitenivå som yrke og har dette som hovedinntekt. Motsetningen er en amatørspiller, som ikke er i et ansettelsesforhold med klubben, og dermed ikke er lønnet.³² Etter mailkorrespondanse med NHF (vedlegg nr. 2), synes det som om at realiteten i håndballbransjen er at de fleste profesjonelle håndballspillerne i eliteserien er ansatt i en lønnet deltidsstilling i

²⁸ http://www.ihf.info/files/Uploads/NewsAttachments/0_Statement_GB.pdf (sist sjekket 14. desember 2017).

²⁹ http://cms.eurohandball.com/PortalData/1/Resources/1_ehf_main/11_downloadsregulations_forms/statutes/EHFStatutes2016_ENG110117.pdf (sist sjekket 14. desember 2017).

³⁰ Eckhoff side 272.

³¹ https://www.universitetsforlaget.no/Bli-forfatter/Vaare-forfattere/Gunnar-Martin_Kjenner (sist sjekket 14. desember 2017).

³² <https://snl.no/profesjonell> (sist sjekket 14. desember 2017).

håndballklubben, og har en mindre deltidsjobb eller studier ved siden av.

Den videre fremstillingen er delt inn i 5 hovedkapitler. I kapittel 2 plasseres profesjonelle håndballspillers ansettelsesforhold i en større arbeidsrettslig kontekst. Dette for å forstå det rettslige landskapet problemstillingen befinner seg i. Dette inkluderer i kapittel 3 en oversikt over oppsigelsesadgangen håndballklubbene har ovenfor spillerne, herunder oppsigelsesreglenes rekkevidde og innhold. Det tas i dette henseende utgangspunkt i NHFs standardkontrakt. I kapittel 3 redegjøres det videre for lojalitetsplikten håndballspillerne har ovenfor klubben som arbeidsgiver. I tillegg gis det en kortfattet redegjørelse for reglene om advarsel. Avslutningsvis i kapittel 3 vil forhold som ikke kan berettiggje oppsigelse av håndballspillere bli behandlet kort.

I kapittel 4 belyses spesielle momenter i håndballyrket som kan berettiggje en lavere oppsigelsesterskel sammenlignet med andre arbeidstakergrupper. I kapittel 5 vil det gjøres noen oppsummerende vurderinger av oppsigelsesadgangen av profesjonelle håndballspillere sett opp mot arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler. Det vil vidare gjøres en rettspolitisk drøftelse av om profesjonelle håndballspillere har et godt nok oppsigelsesvern slik reglene er utformet i dag, eller om det er behov for regelendringer.

2 Ansettelsesforholdet til profesjonelle håndballspillere i eliteserien i Norge

2.1 Innledning

For å se nærmere på oppsigelsesvernet til profesjonelle håndballspillere må det nødvendigvis også ses hen til håndballspillernes arbeidsavtale. Dette for å utlede hvilke regler som gjelder for oppsigelse i kontraktsforholdet mellom håndballspilleren og håndballklubben.

Utgangspunktet i norsk rett er avtalefrihet. Dette innebærer at arbeidsgiver og arbeidstaker står fritt til å bestemme innholdet i felles arbeidsavtale.

En arbeidstaker defineres i aml. § 1-8 (1) som ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Profesjonelle håndballspillere utfører arbeidsoppgaver i en håndballklubbs tjeneste. At håndballspillere blir ansett som arbeidstakere ble også slått fast av Høyesteretts

kjæremålsutvalg i Rt. 1992 s. 534. Profesjonelle håndballspillere er dermed arbeidstakere i medhold av aml. § 1-8 (1), og omfattes av arbeidsmiljøloven. Profesjonelle håndballspillere er dermed ordinære arbeidstakere i arbeidsmiljølovens forstand, hvilket betyr at de i utgangspunktet har det samme oppsigelsesvernet som andre arbeidstakere, jf. aml. kapittel 15.

Det følger av aml. § 1-8 (2) at en arbeidsgiver legaldefineres som ”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”. Håndballklubbene er det rettssubjekt som har håndballspilleren ansatt i sin tjeneste. Det er dermed klart at håndballklubbene omfattes av arbeidsmiljølovens definisjon av begrepet arbeidsgiver, og omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser, jf. aml. § 1-8 (2). De formelle krav til håndballklubbenes adgang til å si opp ansatte håndballspillere er dermed i utgangspunktet de samme som for andre arbeidsgivere, jf. aml. 1-8 (2).

2.2 Midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 (1) e

Utgangspunktet i norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast, jf. aml. § 14-9 (1). Dette er i tråd med kravene som stilles av EU-direktivet om midlertidig ansettelse, Rådskonklusjon 1999/79/EF.³³ Både arbeidsmiljøloven og EU-direktivet tar sikte på å unngå misbruk av midlertidige arbeidsavtaler som ansettelsesform. Det må dermed foreligge en særskilt hjemmel for adgang til å inngå arbeidsavtale om midlertidige ansettelser.

Arbeidsmiljøloven åpner for ulike typer midlertidig ansettelse i aml. § 14-9 (1) a til f. Aml. § 14-9 første ledd bokstav e inneholder hjemmelen for midlertidig ansettelse av ”idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten”. Bestemmelsen kom inn i loven ved en endring den 17. januar 1997 nr. 12, etter en prosess som det redegjøres nærmere for i avhandlingens kapittel 5.³⁴ Profesjonelle håndballspillere i eliteserien i Norge inngår klart i bestemmelsens ordlyd ”idrettsutøvere innenfor den organiserte idretten”, jf. aml. § 14-9 (1). Det er dermed uproblematisk at profesjonelle håndballspillere inngår midlertidige ansettelsesforhold i håndballklubbene i medhold av aml. § 14-9 (1).

Trygge tilsetningsforhold er et av arbeidsmiljølovens bærende hensyn og formål med loven, jf. aml. § 1 nr. 2. Dette er i henhold til EU-direktivet om midlertidige ansettelser, hvor det

³³ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 208.

³⁴ Fanebust (2015) side 77.

fremkommer at arbeidstakere skal ha stabile og forutsigbare rammer.³⁵ Lovgivers mening med å tillate midlertidige ansettelse på idrettens område er å hindre omgøelser av arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern.³⁶ Det fremgår videre av arbeidsmiljølovens forarbeider at andre hensyn bak å tillate midlertidige ansettelse innenfor idretten er oppfylle idrettens særlige krav til kreativitet og nytenking. Idrettens særprege gjør at det ofte vil være behov for fornyelse i ansettelsene.³⁷

2.3 Norges Håndballforbunds standardkontrakt

I del II § 2 i overenskomsten mellom NHO og NISO fremkommer det at ”partene er enige om at den enkelte klubb avtaler lønns- og arbeidsvilkår med den enkelte arbeidstaker. Det er en forutsetning at kontrakten ikke inneholder bestemmelser som er i strid med innholdet i denne overenskomst”.³⁸

Dette betyr at avtalepartene har en felles forståelse om at håndballklubbene utarbeider arbeidskontrakter med sine spillere. Arbeidskontraktene kan ikke ha bestemmelser som er i motstrid med noen av bestemmelsene i overenskomsten mellom NHO og NISO.³⁹ Innholdet i arbeidskontrakten kan igjen ikke stride mot arbeidsmiljølovens bestemmelser, jf. aml. § 1-9. Formålet bak bestemmelsen om arbeidsmiljølovens ufravikelighet er å beskytte arbeidstaker mot urettmessige disposisjoner fra arbeidsgivers side, jf. aml. § 1-9.⁴⁰

En profesjonell håndballspiller er i følge NHF's overgangsreglement bundet til sin klubb som arbeidsgiver ved en kontrakt som innebærer ansettelse.⁴¹ NHF's standardkontrakt er utformet med hensyntagen til de særlige forhold og foreningsrettede regler som gjelder for håndballspill i Norge.⁴² Kompetanse til å foreta rettslige disposisjoner, herunder å inngå

³⁵ Rådsdirektiv 1999/79/EF.

³⁶ Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) side 164.

³⁷ NOU 1992: 20 s. 177.

³⁸ http://tariffavtaler.nho.no/getfile-english.php?TA_Radnr=13776 (sist sjekket 14. desember 2017).

³⁹ Overenskomst mellom NHO Idrett og NISO, del II, § 2.

http://tariffavtaler.nho.no/getfile-english.php?TA_Radnr=13776 (sist sjekket 14. desember 2017).

⁴⁰ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 68.

⁴¹ NHF's reglement for overgang og utlån § 39 (2). (Gjeldende for perioden 1. August 2017 – 30. Juni 2018). <https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/praktisk-info/lover-og-regler/reglement-for-overgang-og-utlan/> (sist sjekket 14. desember 2017).

⁴² LE-1991-2285.

arbeidskontrakter, omtales gjerne som en persons private autonomi.⁴³ Håndballklubben som arbeidsgiver og spilleren som arbeidstaker kan dermed inngå arbeidsavtaler i kraft av sin private autonomi. Det er enigheten fra begge parter om at avtalen og dens vilkår skal gjelde mellom dem, som autoriserer standardavtalen som primært rettsgrunnlag mellom avtalepartene. Avtalefrihet og den personlige autonomi er dermed autoriseringsgrunnlaget for disse arbeidsavtalene.⁴⁴

I Norges håndballforbunds reglement for overgang og utlån kapittel IX ”kontrakt med spillere” § 38 (4) fremkommer det at NHF utarbeider standardkontrakter som klubbene kan benytte ved kontraktsinngåelser med spillere.⁴⁵ Ordlyden i NHF’s reglementet bekrefter at det ikke er obligatorisk for håndballklubbene å benytte NHF’s standardkontrakt. Som beskrevet under punkt 1.4, er realiteten imidlertid at de fleste håndballklubbene i eliteserien i Norge benytter seg av denne standardkontrakten når de inngår arbeidskontrakter med håndballspillerne.

Det grunnleggende legislative hensyn bak å benytte NHF’s standardkontrakt er hensynet til avtalefrihet. Håndballens aktører er nærmest å kjenne behovet for hvordan arbeidskontrakten bør utformes slik at den passer håndballspilleres arbeidsforhold på en best mulig måte. Dette uten at kontraktsvilkårene er i strid med alminnelig lovgivning. Andre hensyn for å bruke NHF’s standardkontrakt er likebehandling og medvirkning. Bruk av NHF’s standardkontrakt fører også til forenklete kontraktsrutiner, er arbeidsbesparende og dermed effektivt.⁴⁶ Det er i tillegg av betydning for oppsigelsesvernet til de profesjonelle håndballspillerne at standardkontrakten brukes, fordi det fører til at håndballspillerne i de ulike klubbene har sammenfallende regler for oppsigelse. På denne måten bidrar bruken av NHF’s standardkontrakt til å oppfylle arbeidsmiljølovens formål om trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet, jf. aml. § 1-1 b.

Det fremkommer i NHF’s standardkontrakt del I punkt 1 at spilleren er tilsatt i klubben i

⁴³ Geir Woxholt, *Avtalerett*, 9. utgave, Oslo, 2014, side 26.

⁴⁴ Nygaard side 358.

⁴⁵ Reglementet gjelder for perioden 1. august 2017 – 30. juni 2018, og er oppdatert av Håndballtinget i 2017. Finnes på; <https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/praktisk-info/lover-og-regler/reglement-for-overgang-og-utlan/> (sist sjekket 14. desember 2017).

⁴⁶ Mads Henry Andenæs, *Kontraktsvilkår*, Sjørettsfondet, 1989, s. 71 – 75.

medhold av aml. § 14-9 for den tidsperioden som er angitt i arbeidsavtalen. Kontrakten kan i denne perioden ikke sies opp, verken av klubb eller spiller, med mindre det skjer i overensstemmelse med bestemmelsene i del III, jf. NHF's standardkontrakt del I punkt 1.

Ordlyden i punktet indikerer at avtalepartene avtaler inter partes hvor lenge det midlertidige ansettelsesforholdet skal vare. Videre kan det leses ut av ordlyden i punktet at avtalepartenes intensjoner er at arbeidskontrakten varer til avtalt sluttdato, men at den kan sies opp med grunnlag i reglene i kontrakten mens kontraktsforholdet løper. Dette er også i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelse av midlertidige arbeidskontrakter, jf. aml. § 14-9 (5), samt med Rådskdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtale av midlertidig ansettelse.

Det kan videre stilles spørsmål om hvilken betydning det har for håndballspillernes stillingsvern at ansettelsesforholdet er midlertidig. Ordlyden i bestemmelsen i aml. § 14-9 (5) gir en anvisning på at midlertidige arbeidskontrakter i utgangspunktet varer til den avtalte sluttdato, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Dette kan innebære en gjensidig forventning fra både håndballklubben og håndballspilleren om at arbeidsforholdet skal vare til den avtalte sluttdato. Partene kan imidlertid avtale andre oppsigelsesregler, jf. aml. § 14-9 (5). At det skapes en forventning om at ansettelsesforholdet skal vare til avtalt sluttdato kan derfor ikke forstås som at arbeidsgiver er forhindret fra enhver oppsigelsesadgang.⁴⁷ Det følger dermed eksplisitt av lovens ordlyd at midlertidige ansettelsesforhold ikke er ment å være fullstendig uoppsigelige, jf. aml. § 14-9 (5).

De oppsigelsesregler som partene avtaler kan ikke være til ugunst for arbeidstaker, jf. aml. § 1-9. Avtalepartene har avtalt en gjensidig oppsigelsesadgang på nærmere vilkår som er nedtegnet i standardkontraktens del III, jf. aml. § 14-9 (5).⁴⁸ Det er etter dette klart at midlertidige ansettelsesforhold ikke er fullstendig uoppsigelige i avtaleperioden, jf. aml. § 14-9 (5).

Profesjonelle håndballspillers arbeidskontrakter skal dermed i utgangspunktet vare til den

⁴⁷ Fougner, Holo, Sundet, Thorkildsen, Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave, Universitetsforlaget, 2. utgave, 2013, side 654.

⁴⁸ https://www.handball.no/globalassets/nhf-sentralt/praktisk-info/praktiske-verktoy/spillerkontrakter/standardkontrakt_spillere_2012-1.pdf (sist sjekket 14. desember 2017).

avtalte sluttdato, så lenge ikke noen av vilkårene for oppsigelse i NHF's standardkontrakt er oppfylt. Dette skaper forutsigbarhet for håndballspilleren under arbeidsforholdets varighet. Konsekvenser av dette er at håndballspilleren forutsetter økonomisk trygghet mens arbeidskontrakten løper, og foretar økonomiske disposisjoner ut i fra dette. Eksempelvis kan dette være å inngå husleiekontrakt, eller å kjøpe bolig og etablere seg med familie på håndballspillerens arbeidssted.

I det følgende kapittel redegjøres det nærmere for hvilken adgang håndballklubbene i eliteserien har til å si opp sine ansatte håndballspillere.

3 Gjeldende regler for oppsigelsesvern

3.1 Innledning

En arbeidskontrakt er en avtale mellom to parter; arbeidstaker og arbeidsgiver. *Pacta sunt servanda* er et grunnprinsipp i kontraktsretten, som innebærer at avtaler skal holdes.⁴⁹

Prinsippet kom i norsk rett til uttrykk allerede i Kong Christian den femtes lov av 1687.⁵⁰ Det er likevel uproblematisk å avtale unntak fra dette overordnede grunnprinsippet.

Oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven er et uttrykk for *lex specialis* i forhold til grunnprinsippet om at avtaler skal holdes.⁵¹ Partene i arbeidsforholdet kan avtale en gjensidig oppsigelsesadgang dersom visse vilkår er oppfylt. Disse oppsigelsesreglene går foran den mer generelle regelen om at avtaler skal holdes.⁵²

Oppsigelse defineres som en erklæring fra en avtalepart om at arbeidsavtalen bringes til opphør.⁵³ Det er et dispositivt utsagn som i utgangspunktet er bindende når det kommer frem til mottaker. Hensynene bak oppsigelsesreglene er å sikre arbeidstaker arbeid, økonomisk stabilitet, forutsigbarhet, og sosial og velferdsmessig trygghet.⁵⁴ At arbeidsforholdet kan bli

⁴⁹ Jon Gisle, *Jusleksikon*, Kunnskapsforlaget, 4. utgave, 2010, side 299.

⁵⁰ Kong Christian Den Femtis Norske Lov 15. april 1687, (NL 5-1-1), Femte bog, 2 art.

⁵¹ *Lex Specialis* er en tolkningsregel som innebærer en formodning om at spesielle rettsregler går foran generelle rettsregler, jf. Gisle side 239.

⁵² Gisle side 239.

⁵³ Gisle side 292.

⁵⁴ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Universitetsforlaget, Oslo, 2017, 5. utgave, side 58.

brakt til opphør mens den midlertidige arbeidskontrakten løper, er en uforutsigbarhet som kan føre til flere negative forhold for arbeidstakeren. Å bli uten inntekt på kort varsel antas å være det mest problematiske, også for arbeidstakerens familie. På arbeidsgiversiden er hensynene bak oppsigelsesreglene først og fremst knyttet til behovet for fleksibilitet, og mulighet til å kunne regulere bemanningen ut i fra virksomhetens behov.

Etter norsk rett er terskelen høy for å si opp en arbeidstaker. Dette er en grunnleggende faktor i norsk arbeidsliv. Dette er i henhold til ILO-rekommandasjon nr. 119.⁵⁵ Vilkårene for å bringe et arbeidsforhold til opphør er nedfelt i ILO-rekommandasjon nr. 119 punkt II 2 (1) og 3. Et arbeidsforhold bør ikke kunne bringes til opphør uten ”gyldig grunn knyttet til arbeidstakerens dugelighet eller oppførsel eller basert på de krav som driften av vedkommende bedrift, virksomhet eller tjeneste stiller” (norsk oversettelse).

Aml. § 15-7 bestemmer at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold, jf. aml. § 15-7 (1). Ordlyden gir anvisning på at bare en oppsigelse som har sitt grunnlag i en legitim årsak er lovlig.⁵⁶ Saklighetskriteriet i aml. § 15-7 er utformet som en rettslig standard. Det betyr at innholdet i begrepet er dynamisk, og endrer seg noe i takt med samfunnsutviklingen.⁵⁷ Hva som var saklig grunn til oppsigelse for femti år siden, er ikke nødvendigvis saklig grunn til oppsigelse i dagens samfunn.⁵⁸ Saklighetskravet er objektivt. Det innebærer at selv om en arbeidstaker ikke kan bebreides for de forhold som oppsigelsen har sitt grunnlag i, kan en oppsigelse likevel være saklig.⁵⁹ I følge arbeidsmiljølovens forarbeider må det i vurderingen av om en arbeidstaker skal sies opp, ses hen til både arbeidstakers og arbeidsgivers forhold.⁶⁰

Det fremkommer i arbeidsmiljølovens forarbeider at det er skjedd en utvikling i rettspraksis i retning av at det kreves stadig sterkere grunner fra arbeidsgiverens side for at en oppsigelse skal anses saklig.⁶¹ Rettspraksis viser at en arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner for å

⁵⁵ Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119).

⁵⁶ Thomas Benson, Arbeidsrettsboka, 2. utgave, Fagbokforlaget, 2014, side 33.

⁵⁷ Nygaard side 190-191.

⁵⁸ Skjønberg og Hognestad side 293.

⁵⁹ Fanebust (2017) side 191.

⁶⁰ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) side 72.

⁶¹ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) side 72.

si opp en ansatt.⁶² En oppsigelse skal skje etter en samlet avveining av begge parters behov, jf. blant annet Rt. 2011 s. 1674 avsnitt 35 og Rt. 2009 s. 685 avsnitt 52. Rettspraksis og juridisk teori tilsier videre at det ved tvist om oppsigelse skal legges vekt på om oppsigelsen virker urimelig ved den samlede vurderingen av om det foreligger saklig grunn.⁶³ Det følger av dette at håndballklubbene som arbeidsgivere må ha sterke grunner for å si opp en spiller, og at det må ses hen til både håndballklubbens og håndballspillerens helhetlige situasjon i forbindelse med en oppsigelse.⁶⁴

Ofte kan det være uklarerheter i de faktiske forhold i en konflikt forut for en oppsigelse. Det er håndballklubben som arbeidsgiver som har bevisbyrden for at vilkårene for oppsigelse etter NHF's standardkontrakt er oppfylt, før en håndballspiller kan sies opp.⁶⁵ Det vil videre kunne være et relevant moment i helhetsvurderingen i en oppsigelsessak om håndballklubbens interesse kan anses godt ivaretatt ved mindre inngripende tiltak. En form for medvirkning eller unnlattelse på håndballklubbens side vil kunne tale mot at det foreligger riktig grunnlag for oppsigelse. Manglende tilbakemeldinger vil trekke i disfavør av klubben.

Håndballklubben som arbeidsgiver har plikt til å sørge for god dialog, tilrettelegging og spilleres utvikling etter aml. § § 4-6.

3.2 Domstolenes prøvelsesadgang i oppsigelsessaker

I NHF's standardkontrakt del III punkt 4 fremkommer det at om det oppstår tvist vedrørende arbeidsforholdet, faller dette inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette betyr at det er domstolene som løser eventuelle tvister som gjelder arbeidsforholdet mellom håndballklubbene og håndballspilleren som arbeidstaker, jf. aml. § 17-1 (1). Domstolene har i utgangspunktet full prøvelsesrett i oppsigelsessaker, og kan også prøve om oppsigelse er en rimelig reaksjon.⁶⁶ Domstolene kan etterprøve om en beslutning om oppsigelse bygger på et riktig faktisk grunnlag, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, og om avveiningen omfatter de rimelighetshensyn som gjør seg gjeldende ovenfor arbeidstakeren, jf. Rt. 1984 s. 1058. Likevel vil domstolene ofte være tilbakeholdne med å overprøve arbeidsgivers vurderinger av behovet for oppsigelsene, forutsatt at saksbehandlingen og prosessen rundt har vært

⁶² Rt. 2011 s. 1674 avsnitt 35 og Rt. 2009 s. 685 avsnitt 52.

⁶³ Fanebust (2015) side 262.

⁶⁴ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) side 72.

⁶⁵ Fanebust (2017) side 99.

⁶⁶ LB-2015-118358.

tilfredsstillende og grundig. Før saken kommer til retten, har håndballspilleren rett til å kreve forhandlinger med klubben som arbeidsgiver etter aml. § 17-3 (1).

I det følgende skal det redegjøres for oppsigelsesreglene slik de er utformet i NHFs standardkontrakt.

3.3 Oppsigelse etter Norges Håndballforbunds standardkontrakt

3.3.1 Innledning

Hovedregelen for midlertidige kontrakter, slik som profesjonelle håndballspillers standardkontrakt, er som tidligere nevnt at de opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, jf. aml. § 14-9 (5). Det beror på en tolkning av den konkrete arbeidsavtalen hvorvidt de ordinære oppsigelsesbestemmelsene i arbeidsmiljøloven gjelder i kontraktsforholdet. Av NHFs standardkontrakt del III punkt 1.0 følger det at oppsigelse for øvrig skal skje i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser, jf. aml. kapittel 15. Det fremkommer i aml. § 14-9 (5) annet punktum at ”i avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold”. Det betyr at de ordinære saksbehandlingsregler vedrørende fremgangsmåten i en oppsigelsessak i arbeidsmiljølovens kapittel 15 også gjelder i arbeidsforholdet til en profesjonell håndballspiller.

Det følger av aml. § 1-9 at arbeidsmiljøloven ikke kan fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt. En naturlig forståelse av ordlyden i aml. § 1-9 er at bestemmelsen ikke er til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale spesielle oppsigelsesvilkår seg i mellom, så lenge disse avtalte reglene ikke fører til at arbeidstaker har et svakere oppsigelsesvern enn den lovregulerte oppsigelsesadgang, jf. aml. kapittel 15. Dette innebærer at håndballklubbene og håndballspillerne kan avtale særskilte oppsigelsesvilkår i arbeidskontrakten, så lenge ikke disse spesielle oppsigelsesreglene er til ugunst for håndballspilleren, jf. aml. § 1-9.

Selv om midlertidige ansatte er ment å gis et vern mot å bli oppsagt underveis i arbeidsforholdet, er det likevel ikke tale om et fullstendig uoppsigelig ansettelsesforhold. Midlertidig tilsetting innebærer imidlertid et vern mot at arbeidsgiver i kraft av sin styringsrett, uten hensyn til om det har saklig grunn, fritt kan avslutte en håndballspillers

arbeidsforhold.

Ifølge NHF's standardkontrakt del 1 punkt 1 kan kontrakten ikke sies opp, verken av håndballklubb eller spiller, med mindre det skjer i overensstemmelse med bestemmelsene i NHF's standardkontrakts del III. Dette er i samsvar med lovens utgangspunkt, jf. aml. § 14-9 (5), og med Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtale av midlertidig ansettelse. Oppsigelsestiden i NHF's standardkontrakt er en måned, jf. kontraktens del III punkt 1.0. Den mest vesentlige konsekvens for håndballspilleren ved oppsigelse av arbeidskontrakten, er dermed at spillerens krav på lønn bortfaller etter en måned.

Ved tolkning av vilkår i en standardkontrakt er det noen særlige forhold som gjør seg gjeldende.⁶⁷ Utgangspunktet for tolkning av standardkontraktsvilkår, som i NHF's standardkontrakt, er det som fremgår av avtalens objektive innhold, ut fra en naturlig språklig forståelse, jf. Rt. 1997 s. 1807. I tillegg kan det i tolkningen av kontraktsvilkårene legges stor vekt på formålet med inngåelsen av kontrakten og reelle hensyn.⁶⁸

I de følgende avsnitt presenteres de tre alternativ en håndballklubb har til å rettmessig gå til oppsigelse av en spiller, ifølge NHF's standardkontrakt.

3.3.2 Negativ økonomisk utvikling

Det følger av NHF's standardkontrakt del III, punkt 1.0 bokstav a at klubben skriftlig kan si opp arbeidsforholdet med en måneds varsel, regnet fra den 1. i påfølgende måned, dersom

”klubben, til tross for et realistisk oppsatt budsjett, har hatt en negativ økonomisk utvikling som i vesentlig grad svekker grunnlaget for videre drift.”

Formuleringer som reiser tolkningsspørsmål, er ”negativ økonomisk utvikling”, og ”i vesentlig grad svekker grunnlaget for videre drift”. Ordlyden angir at håndballklubben kun kan si opp en håndballspiller rettmessig med grunnlag i dette punktet hvis klubben opplever en negativ utvikling i økonomien, selv om ledelsen i klubben har forsøkt å stille opp et realistisk budsjett for den inneværende sesong. Ordlyden tilsier videre at det er tre kumulative

⁶⁷ Woxholth side 419.

⁶⁸ Woxholth side 420.

vilkår i punktet som alle må være oppfylt for at håndballspilleren kan sies opp. For det første må klubben ha forsøkt å sette opp et realistisk budsjett, for det andre må det foreligge en negativ utvikling i klubbens økonomi, og til slutt må denne negative økonomiske utviklingen i vesentlig grad svekke klubbens grunnlag for videre drift.

Etter ordlyden forutsettes det videre at det rent faktisk foreligger økonomiske problemer i et omfang som gjør at det i vesentlig grad svekker grunnlaget for videre drift. Det kan således ikke være nok at klubben opplever økonomiske vanskeligheter som er av forbigående art. Grunnlaget for videre drift må i *vesentlig grad* være svekket. Dette tilsier at håndballklubben må være nær konkurs før de rettmessig kan si opp spillere, jf. NHF's standardkontrakt del III punkt 1.0 bokstav a. Det må etter dette kunne slutes av ordlyden i punkt 1.0 bokstav a at det skal mye til for at klubben har rettslig grunnlag for å gå til oppsigelse av spillerne med begrunnelse i økonomiske forhold.

Hva som nærmere ligger i ordlyden i punkt 1.0 bokstav a i del III i standardkontrakten har vært behandlet i domstolene, og skal redegjøres for i det følgende.

Spørsmålet om berettiget oppsigelse av tre profesjonelle håndballspillere på grunn av klubbens økonomiske forhold ble behandlet av Oslo tingrett 11. mai 2011 (Oppsaldommen).⁶⁹ Saken sto mellom Oppsal IF Håndball og tre profesjonelle håndballspillere. Tingrettsdommer har ikke like stor rettskildemessig vekt som dommer avsagt av Høyesterett. Likevel kan tingrettspraksis være normdannende og fungere som viktige argumenter i samspill med andre rettskildefaktorer. I og med at et svært lite antall av oppsigelsessakene innenfor idretten havner i rettssystemet, kan dommer fra tingretten også være illustrative for denne type arbeidstakeres rettsstilling.⁷⁰ Dommen fra Oslo tingrett kan dermed gi nødvendig illustrasjon, og belyse rettstilstanden når det gjelder profesjonelle håndballspilleres oppsigelsesvern.⁷¹

Oslo tingrett skulle ta stilling til om den økonomiske situasjonen i håndballklubben Oppsal i 2011 var så svekket at oppsigelsene av de tre håndballspillerne var berettiget. Retten kom til at oppsigelsene var uberettigede, og tilkjente spillerne erstatning. I sin vurdering tok Oslo

⁶⁹ TOSLO-2011-163957.

⁷⁰ Fanebust (2017) side 70.

⁷¹ Eckhoff side 162.

tingrett for seg prosessen frem til klubbens beslutning om oppsigelse av spillerne. Den økonomiske situasjonen i klubben hadde sviktet på grunn av økte lønnskostnader, og dette ble ikke kompensert med økte inntekter på noen områder. Retten la vekt på at klubben var kjent med den sviktende økonomiske situasjonen. Den negative utviklingen i økonomien hadde ikke skjedd plutselig, men var blitt opparbeidet over tid. I stedet for å styrke egenkapitalen, gikk klubben til anskaffelse av to nye spillere i løpet av høsten 2010. Dette skjedde like etter oppsigelsene av de tre spillerne som brakte sin sak inn for retten. En alternativ handlemåte, ved å for eksempel gripe inn med sparetiltak tidligere, kunne ha reddet klubbens økonomi, jf. side 8 i dommen.⁷² At håndballklubben unnlot å foreta drøfting etter aml. § 15-1 med de tre spillerne forut for beslutningen om oppsigelsene, var også en del av vurderingen i disfavør av klubben.

Oslo tingrett behandlet spørsmålet om oppsigelsene var berettiget kun etter bestemmelsene i NHFs standardkontrakt, og ikke etter saklighetskravet i aml. § 15-7. Dette må forstås slik at det er vilkårene i standardkontrakten som setter utgangspunktet for håndballklubbens adgang til å si opp spillerne. Selv om Oslo tingrett i denne dommen la til grunn at spilleroppsigelsene var uberettigede, må hver oppsigelsessak i andre tilfeller vurderes konkret ut i fra de foreliggende forhold.

Høyesterett behandlet et lignende spørsmål i Rt. 2012 s. 168 (Notoddendommen). Saken gjaldt lovligheten av oppsigelsene av to profesjonelle fotballspillere, som var oppsagt av Notodden fotballklubb på bakgrunn i klubbens negative økonomiske utvikling.

Ingen annen rettskildefaktor har så stor vekt som en Høyesterettsdom når den direkte avgjør et tolkningsspørsmål. Dette på grunn av Høyesteretts rettsavklarende og rettsutviklende funksjon.⁷³ Notoddendommen har betydning for problemstillingen i denne avhandlingen, fordi det dreier seg om to lignende idretter, med den samme bruken av standardiserte, midlertidige arbeidskontrakter som begge inneholder bestemmelser om klubbens adgang til å si opp spillere på grunn av sviktende økonomi. Dommen har dermed overføringsverdi til temaet i denne avhandlingen. Dette fordi dommen behandler spørsmål som er relevant for oppsigelsesvernet til profesjonelle lagidrettsutøvere som er ansatt i klubbene med grunnlag i

⁷² TOSLO-2011-163957 side 8.

⁷³ Eckhoff side 161.

standardkontrakter. Standardkontraktene til fotballspillerne i Notodden FK inneholdt en bestemmelse om at klubben kunne si opp spillere hvis klubbens økonomi svikter vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett. Dette i likhet med arbeidskontraktene til håndballspillerne i Oppsal Håndballklubb.

I 2009-sesongen opplevde Notodden fotballklubb reduserte sponsorinntekter, tap av en medieavtale, og en halvering av billettinntektene. Klubben iverksatte flere tiltak som alternativ til oppsigelser.⁷⁴ Klubben valgte likevel etter hvert å gå til oppsigelse av to fotballspillere. De to spillerne fikk tilbud om å fortsette i 50 % stilling ut kontraktstiden, men godtok ikke dette, og brakte dermed saken inn for domstolene.

Høyesterett kom til at oppsigelsene var uberettigede. Retten la avgjørende vekt på at det i utgangspunktet er klubben selv som har risikoen for utviklingen i klubbens økonomi, og at klubben i dette tilfellet ikke hadde et realistisk oppsatt budsjett for sesongen. Dersom en klubb inngår spillerkontrakter over flere år uten å sørge for at økonomien i klubben er stabil, kan ikke klubben rettmessig gå til oppsigelse av spillere for slik å rette opp økonomien hvis denne skulle svikte, jf. dommens avsnitt 69. Høyesterett la avgjørende vekt på at Notodden fotballklubb ikke tilstrekkelig kunne dokumentere at den hadde forsøkt andre alternative løsninger enn oppsigelse av spillerkontraktene for å løse de økonomiske problemene.⁷⁵

Det bemerkes at Notoddendommen ble avsagt med dissens 3-2. Førstvoterende la vekt på at standardkontrakten til fotballspillerne måtte forstås slik at oppsigelse som har sin grunn i klubbens økonomi, ikke skal behandles etter arbeidsmiljølovens saklighetsnorm, men etter kriteriene i standardkontrakten. Annenvoterende kom til samme resultat som førstvoterende, men med en annen begrunnelse, som innebar at partenes arbeidsavtale ble tolket dithen at fotballklubbens adgang til oppsigelse ble regulert av aml. § 15-7. Videre presiserte annenvoterende at krav om saklig grunn til oppsigelse må ses i lys av det som for øvrig er bestemt i arbeidsavtalen.⁷⁶ Det kan likevel utledes av dommen at vesentlig svekkelse av de økonomiske forhold som regel regnes som en saklig oppsigelsesgrunn også etter

⁷⁴ Rt. 2012 s. 168 avsnitt 27.

⁷⁵ Rt. 2012 s. 168 avsnitt 69.

⁷⁶ Rt. 2012 s. 168 avsnitt 92.

arbeidsmiljølovens regel i § 15-7.⁷⁷

Videre kan det leses ut av Notoddendommen at en negativ økonomisk utvikling på grunn av sponsorsvikt er et moment som klubbene har ansvaret for å ta stilling til. Klubbene kan derfor ikke bruke sponsorsvikt som grunnlag for oppsigelse av spillere. Notoddendommen viser i tillegg at en klubb har en plikt til å vurdere andre alternative løsninger før det tas beslutning om å si opp spillere. At klubben har gjort slike vurderinger i forkant må også kunne dokumenteres i ettertid. Lavere publikumsinntekter er også noe som kan gjøre at klubbene tjener mindre enn før. Det samme gjelder reduserte TV-inntekter. Dette er heller ikke forhold som klubben kan bruke som oppsigelsesgrunnlag ovenfor spillere. Heller ikke kan håndballklubbene legge inn spillersalg i budsjettet, og senere, ved manglende salg, anføre dette som oppsigelsesgrunn, jf. Rt. 2012 s. 168 avsnitt 67.

Andre økonomisk forhold som må ligge innenfor klubbens risiko er uforutsette kostnader, for eksempel bøter på grunn av straffbare handlinger, og ekstraordinære skatte- og avgiftskostnader.⁷⁸ Dette ligger innenfor klubbens egen kontroll, og kan ikke gyldig anføres som oppsigelsesgrunner ovenfor spillerne i klubben. Etter dette kreves det således nøye økonomisk planlegging fra håndballklubbens side, og klubbene bør forsøke å utrede andre alternative tiltak før spilleroppsigelser. Det skal stilles strenge krav til klubben for å dokumentere at det har skjedd en interesseavveining mellom klubbens og spillerens behov, og at det har vært en interesseovervekt i klubbens favør.

Setningen i NHFs standardkontrakt som gir klubbene adgang til oppsigelse av spillere på grunn av negativ økonomisk utvikling er også inntatt i standardavtalen til Norges Ishockeyforbund og i vedlegg til standardkontrakten til Norges Fotballforbund.^{79 80} Bestemmelsen er vesentlig strengere slik den er utformet i dag, enn den var tidligere. I de tidligere standardkontraktene var bestemmelsen utformet slik at det var nok at klubbens

⁷⁷ <https://www.fotballtreneren.no/juridisk-radgiving/oppsigelse-av-profesjonelle-fotballspillere> (sist sjekket 14. desember 2017).

⁷⁸ Kjenner, kapittel 3, skrevet av Kenneth A. Leren, side 116.

⁷⁹ <https://www.hockey.no/contentassets/61bd40eec97a4479be3587d07ebe3e11/midlertidig-tilsetting-av-profesjonelle-spillere.pdf> (sist sjekket 14. desember 2017).

⁸⁰ https://www.fotball.no/globalassets/overgang/profesjonell-spiller_klubb_norsk.pdf (sist sjekket 14. desember 2017).

økonomiske situasjon var vesentlig svekket for at klubbene kunne si opp arbeidsforholdet med spilleren. Norges fotballforbund registrerte tidligere at flere fotballklubber la inn inntekter i budsjettet som det ikke var grunnlag for. På denne måten hadde klubbene grunnlag for å si opp spillere, i og med at klubbenes planlagte inntekter ikke ble så høye som antatt. Det ble derfor foretatt en presisering i bestemmelsen ved at ordene ”i forhold til realistisk budsjett” ble lagt til, jf. Rt. 2012 s. 168 avsnitt 67. Dette for å styrke idrettsutøvernes oppsigelsesvern.

Oppsigelse på grunn av en virksomhets sviktende økonomi vil etter forholdene også være saklig grunn til oppsigelse i andre yrkesgrupper, jf. aml. § 15-7 (2) og eksempelvis Rt.1992 s. 776 (Sparebanken Nord-Norge).⁸¹ Det at de profesjonelle håndballspillerne kan risikere å bli sagt opp på grunn av den negative utviklingen i klubbens økonomi, er dermed ikke et forhold som er særegent for yrkesgruppen. Et særlig moment med den norske håndballsporten, sammenlignet med for eksempel fotballsporten, er at det er betydelig mindre penger involvert.⁸² Fotball er både nasjonalt og internasjonalt en større idrett enn håndball, og flere sponsorer trekkes naturligvis mot fotballsporten. De profesjonelle håndballspillerne tar dermed en risiko ved å signere en kontrakt, i og med at de risikerer å bli oppsagt før kontrakten går ut om klubben mister sponsorer eller at økonomien blir vesentlig svekket på andre måter. Det må imidlertid antas at håndballklubbene går inn i begynnelsen på en ny sesong med tro på at klubben skal klare seg økonomisk.

3.3.3 Nedrykk til lavere divisjoner

Det fremkommer videre i Norges Håndballforbunds standardkontrakt del III 1.0 bokstav b at klubben kan si opp spilleren dersom:

”klubbens 1. lag rykker ned i NHFs divisjoner. Oppsigelse kan da først skje etter sesongslutt.”

Ordlyden tilsier at klubben har adgang til rettmessig å si opp en spiller hvis førstelaget i klubben rykker ned i lavere divisjoner. Spilleren kan likevel ikke bli sagt opp før den inneværende sesong er over. Å rykke ned en divisjon vil for håndballklubben bety en

⁸¹ Fanebust (2015) side 263.

⁸² <http://www.dagsavisen.no/sport/slik-blir-noen-fa-jenter-handball-millionerer-1.600475> (sist sjekket 14. desember 2017).

vesentlig reduksjon i inntekter, noe som kan vanskeliggjøre utbetaling av lønn til alle spillerne. Å spille i 1. divisjon vil for mange profesjonelle håndballspillere ikke være aktuelt, med tanke på et lavere sportslig nivå, ambisjoner og lavere inntekt. Håndballspillerne, i likhet med andre arbeidstakere, ønsker vanligvis ikke å være for overkvalifiserte for sine arbeidsoppgaver. I tilfeller hvor håndballklubben rykker ned en divisjon, ønsker gjerne også spilleren seg vekk fra klubben. Det bør derfor tas høyde for dette i kontrakten. Til sammen berettiger dette å kontraktsfeste en gjensidig oppsigelsesadgang for avtalepartene på grunn av nedrykk i divisjonene.

Et nedrykk til en lavere divisjon er forhold som klubben og laget som helhet er ansvarlig for. Enkeltspillere kan ikke klandres for at et slikt forhold inntreffer. I tilfeller hvor en oppsigelse ikke er begrunnet i forhold på den oppsagte arbeidstaker sin side, stilles det sterkere krav til rimelighetsvurderinger, jf. blant annet Rt. 1972 s. 1330.

Det kan slås fast at det ikke er selve nedrykket som sådan som berettiger en oppsigelsesadgang fra håndballklubbens side. Derimot er det virkningene et nedrykk fører med seg som berettiger en slik kontraktsfestet oppsigelsesadgang. Et nedrykk til en lavere divisjon vil, som forklart ovenfor, føre til lavere sponsorinntekter, og sannsynligvis et lavere publikumsantall som kjøper billetter og dermed støtter laget økonomisk. Dette vil igjen føre til at klubben ikke har råd til å betale samme lønn til spillerne, som om klubben spilte i eliteserien. Til sammen viser dette at det er forholdene som oppstår i kjølvannet av et nedrykk som berettiger en kontraktsfestet oppsigelsesadgang for håndballklubbene.

3.3.4 Mislighold av plikter

Det følger videre av NHF's standardkontrakt del III punkt 1.0 bokstav c at håndballklubben kan si opp spilleren dersom:

”spilleren misligholder sine plikter etter kontrakten og fortsetter dette mislighold etter å ha mottatt skriftlig advarsel fra klubben.”

Mislighold av plikter kan defineres som hel eller delvis unnlattelse av å oppfylle sine forpliktelser etter en inngått kontrakt.⁸³

⁸³ Gisle side 263.

Det kan så stilles spørsmål om hvilken alvorlighetsgrad av brudd på en håndballspillers arbeidsplikt som skal til for å gjøre denne bestemmelsen anvendbar som oppsigelsesgrunn. Ordlyden i punkt 1.0 bokstav c i standardkontrakten tilsier at spilleren må ha begått brudd på en eller flere av bestemmelsene i arbeidskontrakten for at klubben rettmessig kan si opp spilleren. Videre kan det utledes av ordlyden at spilleren må begå det samme pliktbrudd på nytt etter å ha fått en advarsel fra klubben, for at det rettmessig skal være grunn til oppsigelse. Hvis klubben har gitt håndballspilleren en advarsel om oppsigelse på grunn av at spilleren har brukt forbudte dopingmidler, kan ikke spilleren bli sagt opp uten advarsel hvis spilleren motsetter seg for eksempel et sponsoroppdrag. Ordlyden i punktet setter ikke krav om at spilleren må ha begått *vesentlig* mislighold av sine arbeidsplikter. Dette tilsier at pliktbruddet til spilleren ikke nødvendigvis trenger å være nevneverdig grovt.

Hva som er håndballspillerens plikter i det konkrete arbeidsforholdet, beror på en ordlydsfortolkning av håndballspillerens arbeidskontrakt. Det er arbeidsavtalen som setter opp de ytre grensene for spillerens plikter.⁸⁴ Ved tolking og utfylling av en arbeidstakers plikter etter arbeidskontrakten, må det legges vekt på ”stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen”, jf. Rt. 2000 s. 1602 (Nøkkdommen).

Det kan dermed utledes av rettspraksis at både det som er nedtegnet skriftlig i arbeidsavtalen og det som er forutsatt muntlig mellom avtalepartene, har betydning for hva som inngår som håndballspillerens plikter.⁸⁵ Også hvordan arbeidsvilkårene har vært praktisert innad i håndballklubben tidligere har betydning for hvordan håndballspillerens arbeidsplikter skal forstås.⁸⁶

Hovedforpliktelsen på arbeidsgiversiden, som i dette tilfellet er håndballklubbene, er å bestemme og fordele spillernes arbeidsoppgaver, samt å utbetale lønn til spillerne. Hovedtrener og støtteapparat i håndballklubbene bestemmer i samråd hvilke spillere som skal kjøpes, hvor på banen de forskjellige spillerne skal spille, tidspunkt og innhold i treninger, og

⁸⁴ Fanebust (2015) side 96.

⁸⁵ Fanebust (2015) side 101.

⁸⁶ Fanebust (2017) side 52

hvilke spillere som eventuelt skal sies opp. Dette inngår i arbeidsgivers styringsrett, som er en definisjon på beslutninger om arbeidets gang.⁸⁷ Håndballklubbene har i henhold til arbeidsgivers styringsrett rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammene av de arbeidsforholdene som er inngått, jf. Rt. 2000 s. 1602 (Nøkkdommen).

Arbeidstaker, som i dette tilfellet er de profesjonelle håndballspillerne, plikter å stille sin arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon. Dette har sin forankring i prinsippet om ytelse mot ytelse. For profesjonelle håndballspillere innebærer dette i hovedsak å være medlem av klubben, følge dens lover og vedtekter, og delta på kamper, treninger og treningsleirer, jf. NHF's standardkontrakt del II punkt 2.1 og 2.2. Håndballspilleren plikter i følge NHF's standardkontrakt å følge NIF, NHF og klubbens lover og vedtekter, samt det klubben bestemmer i kraft av dens styringsrett som organisasjon og arbeidsgiver.⁸⁸ Biforpliktelser håndballspilleren ofte har, er å stille opp på markedsavtaler, sponsoroppdrag og intervjuer i media, forholde seg lojalt til klubbens utstyrsavtaler, og å avstå fra bruk av dopingmidler, jf. standardkontrakten del II punkt 2.3 og 2.4.

I del I bestemmelse nr. 2 i standardkontrakten fremkommer det at *”spillerens hovedarbeidsoppgave i klubben er som håndballspiller. I tillegg til å utføre de oppgaver som kan påregnes i tilknytning til funksjonen som håndballspiller, herunder medvirke i markedsavtaler i samsvar med bestemmelsene i DEL II, pkt. 4.2 skal spilleren utføre følgende oppgaver:*”, og det er videre laget plass i punktet for avtalepartene til å fylle inn flere plikter for spilleren. Dette gir klubbene som arbeidsgiver frihet til å utforme hva som skal være innholdet i pliktene til håndballspilleren som arbeidstaker, men også frihet til å utvide klubbens oppsigelsesadgang av håndballspillerne. Dette fordi klubben selv kan utforme hva som defineres som brudd på en arbeidsplikt, og dermed også utforme hva som utgjør en rettmessig adgang til oppsigelse.

Eksempel på mislighold av arbeidspliktene til en profesjonell håndballspiller kan være jevnlig å komme for sent på trening og kamp. Urettmessig fravær fra fellestreninger, samlinger og kamper kan etter forholdene være brudd på en arbeidsplikt. Om urettmessig fravær gir

⁸⁷ Fanebust (2015) side 117.

⁸⁸ NHF's standardkontrakt del II, punkt 2.1, første punktum.

grunnlag for oppsigelse må vurderes ut fra fraværets lengde, fraværets konsekvenser for arbeidsgiver og resten av laget og håndballspillerens skyld i fraværet.⁸⁹ Å motsette seg sponsoroppdrag, og å ikke følge trenerens instruksjoner er eksempler på andre brudd på håndballspillerens plikter som etter forholdene kan berettige oppsigelse etter standardkontrakten. Å ikke forholde seg lojalt til klubbens utstyrsavtaler, eller å forsettlig eller grovt uaktsomt pådra seg skader er også eksempler på mislighold av en håndballspillers plikter, jf. Norges Håndballforbunds standardkontrakt del II punkt 2.2 og 2.3. Ulovlig anvendelse av prestasjonsfremmende midler vil også være et pliktbrudd fra spillerens side, jf. NHF's standardkontrakt del II punkt 2.4. Rasisme, diskriminering og annen form for uakseptabel oppførsel er også eksempler på mislighold av spillerens plikter og kan dermed berettige oppsigelse. Annet mislighold som etter forholdene kan berettige at håndballklubben sier opp en spiller kan være alvorlig samarbeidsproblematikk, tillitsbrudd og holdningsproblemer, jf. Norges Håndballforbunds standardkontrakt del II punkt 2.5.

Et spørsmål blir derfor hvor alvorlig et tillitsbrudd må være for at håndballklubben har rettmessig grunn til å si opp en spiller. Høyesterett har uttalt at det for oppsigelsessaker som gjelder tillitsbrudd ikke kreves at tilliten er tapt for alltid, men at tillitstapet må være vesentlig slik at det tar tid å gjenopprette tilliten, jf. Rt. 1988 s. 664. Dette tilsier at det skal en del til for at en profesjonell håndballspiller kan sies opp av klubben med grunnlag i et tillitsbrudd fra spillerens side.

Det presiseres igjen at utgangspunktet er at terskelen for oppsigelse er høy, jf. for eksempel Rt. 2009 s. 685 avsnitt 52. Hvis det oppstår samarbeidsproblemer innad i håndballklubben, vil ledelsen i klubben normalt ha plikt til å først å forsøke å løse saken på en annen måte enn å si opp spilleren. Ledelsesapparatet kan forsøke å avklare om samarbeidsvanskene skyldes forhold ved arbeidssituasjonen, og om tiltak skal iverksettes for å bedre forholdene. Klubben som arbeidsgiver plikter også å bidra til å dempe konflikter som har oppstått.⁹⁰

Å være profesjonell idrettsutøver setter krav til både kosthold og måtehold med alkohol. Det fremkommer i standardkontrakten del II punkt 2.2 at ”spilleren plikter å innrette sin livsførsel etter de krav som i henhold til klubbens regler eller bestemmelser stilles til spilleren som

⁸⁹ Skjønberg og Hognestad side 300.

⁹⁰ Fanebust (2017) side 96.

toppidrettsutøver.” Håndballklubben kan på denne måten sette betingelser for spilleres kosthold og alkoholrutiner i arbeidskontrakten. Dersom spilleren ikke møter på trening eller kamp fordi han er beruset, er dette noe som kan gi grunnlag for oppsigelse.⁹¹ Det må likevel bero på en konkret vurdering i den enkelte sak om slike forhold gir tilstrekkelig grunn til å være et brudd på håndballspillerens plikter etter kontrakten.

Også bruk av tobakk er noe som kan være problematisk i et profesjonelt arbeidsforhold innen idretten. I NHFs bestemmelser for Eliteserien, NM, 1. divisjon og 2. divisjon (sist ajourført for sesongen 17/18) fremkommer det blant annet at idrett og derigjennom håndballen står for gode verdier i samfunnet. Håndballforbundet mener at det er av stor betydning at håndballspillere i Norge fremstår med troverdighet i denne sammenheng. Et av områdene som er særlig utfordrende er snusbruk. I bestemmelsene oppfordrer NHF alle klubber til å forhindre snusbruk i forbindelse med arrangementene i regi av NHF, på grunn av de helsemessige assosiasjonene.⁹² Håndballspillerne skal være gode forbilder og fremstå som gode eksempler for yngre spillere i klubben. Dette tilsier at håndballklubbene kan skrive inn i arbeidsavtalen at spilleren ikke skal bruke snus på kamper og trening. Det vil i så fall være et pliktbrudd hvis spilleren stadig overtrer snusforbudet, og det kan, etter forholdene, være en rettmessig grunn for klubben til å si opp spilleren. Det må likevel foretas en helhetlig vurdering av forholdene i den konkrete sak om en eller gjentatte overtredelser av et snusforbud gir grunnlag for oppsigelse etter arbeidsavtalen.

Dersom håndballspillerens arbeidspplikter ikke er tilstrekkelig klare etter kontrakten, vil dette vanligvis bli tolket i disfavør av håndballklubben som arbeidsgiver.⁹³ Det er håndballklubbene som arbeidsgiver som er den ressurssterke avtalepart. Håndballklubben har dermed et ansvar for at innholdet i arbeidskontrakten skal være kjent og forstått av både klubben og spilleren. Klubbene har således en oppklaringsplikt. En oppsigelse av en håndballspiller kan bli kjent ugyldig dersom klubben ikke har gjort nok for å avklare forholdene rundt en konflikt om innholdet i spillerens arbeidspplikter.⁹⁴

⁹¹ Fanebust (2017) side 243.

⁹² https://www.handball.no/globalassets/nhf-sentralt/praktisk-info/lover-og-regler/17-18_bestemmelser-for-eliteserien_versjon_okt.pdf side 39. (Sist sjekket 14. desember 2017).

⁹³ Fanebust (2017) side 228.

⁹⁴ Fanebust (2017) side 228.

Dersom en håndballspiller har brutt sine plikter etter kontrakten, skal ikke dette automatisk føre til oppsigelse. Det kreves at spilleren har overtrådt et visst minstenivå når det gjelder grovheten i pliktbruddet.⁹⁵ Hvor terskelen skal settes for hva som er et grovt nok pliktbrudd til at det fører til en oppsigelse, må bero på en konkret vurdering. Hvis håndballspilleren har begått økonomiske misligheter eller vist illojalitet ovenfor klubben på annen måte, antas det at terskelen er lavere for å bli sagt opp enn ved andre pliktbrudd, for eksempel ved å ikke ha møtt på trening uten legitimert fravær.

Innad i et lag kan samme type problem oppstå fra tid til annen. Undertiden kan det danne seg en fast praksis vedrørende hvordan en konflikt løses. Blir en slik praksis tilstrekkelig fast, kan det få karakter av å være en rettslig bindende norm i laget på samme måte som med lagets skrevne regler og andre former for formelle bestemmelser. Forutsetningen må være at den praksisen det dreier seg om, blir fulgt konsekvent over tid, og blir oppfattet av trenere og spillere som en rett handlemåte. Slik praksis innad i laget vil gjerne først få betydning der NIF- eller NHF's lov ikke gir svar, eller på områder hvor skrevne bestemmelser gir rom for skjønn.⁹⁶ Hva som inngår i ordlyden ”spillerens plikter” i NHF's standardkontrakt kan være et eksempel på dette.⁹⁷

3.4 Lojalitetsplikten

Foreningsrettslige og arbeidsrettslige prinsipper supplerer de skrevne reglene fastsatt av avtalepartene i arbeidskontrakten. Et eksempel på et slikt prinsipp er lojalitetsplikten håndballspillerne har ovenfor håndballklubben.⁹⁸

Det fremkommer i NHF's standardkontrakt del II punkt 2.5 at ”spilleren må utøve nødvendig disiplin, herunder innordne seg klubbens, NHF's, EHF's, IHF's og NIF's regler”. Dette punktet, sett i lys av spillerens plikter for øvrig, må ses som et uttrykk for en kontraktsfesting av lojalitetsplikten håndballspilleren har ovenfor klubben som arbeidsgiver. Det kan reises spørsmål om hvor langt denne lojalitetsplikten rekker. I og med at ordlyden i kontrakten ikke gir svar på hvor langt håndballspillerens lojalitetsplikt rekker, må det ses hen til andre rettskilder for en nærmere avklaring av tolkningsspørsmålet.

⁹⁵ Fanebust (2017) side 259.

⁹⁶ Kjerner, kapittel 2, skrevet av Gudmund Knudsen, side 51.

⁹⁷ Norges Håndballforbunds standardkontrakt del III punkt 1.0 bokstav c.

⁹⁸ Kjerner, kapittel 2, skrevet av Gudmund Knudsen, side 50.

Arbeidstakers lojalitetsplikt er også hjemlet i sikker Høyesterettspraksis. En arbeidstaker plikter å ivareta arbeidsgivers interesser på en tilfredsstillende måte, og skal ikke utilbørlig forringe arbeidsgivers interesser, jf. for eksempel Rt. 1990 s. 607 og Rt. 1996 s. 1401. Det er imidlertid et etablert syn at ytringsfrihet utgjør en sentral verdi i samfunnet vårt.⁹⁹ I norsk rett er utgangspunktet at arbeidstakere har ytringsfrihet i medhold av lov 17. mai 1814, Kongerike Norges Grunnlov § 100 og EMK art. 10, i likhet med alle andre av landets borgere.¹⁰⁰ Dette tilsier at en arbeidstaker må kunne uttale seg fritt, også i det offentlige rom. En arbeidsgiver kan likevel ønske å begrense ytringsfriheten til en arbeidstaker, for å beskytte de verdier og omdømme arbeidsplassen står for. Det stilles strenge krav til begrunnelsen for en begrensning i ytringsfriheten, jf. Rt. 1997 s. 1821. Arbeidstakers ytringsfrihet kan for eksempel være begrenset av den generelle lojalitetsplikten i arbeidsforhold.¹⁰¹

Et spørsmål blir derfor hva som skal til for at en håndballklubb kan si opp en spiller fordi håndballspilleren har ytret seg om noe kritikkverdig og dermed handlet i strid med lojalitetsplikten. Hvor langt en håndballspillers lojalitetsplikt ovenfor klubben går, er en linje som kan være vanskelig å trekke. På den ene siden skal en profesjonell håndballspiller formidle sunne verdier og lagmoral, og være et godt forbilde for yngre spillere. En håndballspiller blir klubbens ”ansikt utad”, og skal ikke forringe håndballklubbens gode navn og rykte. Dette kan ødelegge for klubbens støtte fra supportere, media, og ødelegge for muligheten til sponsoravtaler av betydelig økonomisk verdi. På den andre siden har arbeidstakeren i en viss utstrekning også rett til å utøve egne interesser, selv om det berører arbeidsgivers interesser, uten at det skal gjøre at arbeidstakeren står i fare for å bli sagt opp av klubben, jf. Rt. 1959 s. 900. Det fremkommer i arbeidsmiljølovens forarbeider at det kun er ytringer som påviselig skader eller kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte som bør anses som illojale.¹⁰² Dette taler for at det skal en del til for at en håndballklubb har adgang til å si opp en håndballspiller på grunn av et brudd på lojalitetsplikten.

Idrettsjurist Gunnar-Martin Kjenner går så langt som å si at ”det er en praksis for at profesjonelle idrettsutøvere har en ytringsfrihet som går noe lenger enn det som er vanlig

⁹⁹ NOU 1999: 27 punkt 1.1.1

¹⁰⁰ Ot. prp. nr. 84 (2005-2006) side 11.

¹⁰¹ LH-2016-164451.

¹⁰² Ot. prp. nr. 84 (2005-2006) side 15.

ellers i samfunnet. Det gjelder både internt og det gjelder nok også ute i offentligheten”.¹⁰³ Noen kan mene at det er å trekke dette litt langt. Idrettsutøvere skal formidle sunne verdier til resten av befolkningen. De har et stort ansvar utad, i og med at mange er offentlige personer som er kjent for Norges øvrige befolkning. Håndballspillerne skal fremsnakke laget og skape positiv oppmerksomhet rundt håndballsporten. Kjenners utsagn kan likevel tilsi at det er en høy terskel for at profesjonelle idrettsutøvers ytringer i offentligheten skal komme i konflikt med lojalitetsplikten, og dermed bli sagt opp på grunn av ytringen.

I slutten av november 2017 fikk langrennsløper Petter Northug oppmerksomhet i media fordi han publiserte bilder og tekst på bildedelingsappen Instagram, som kunne bli tolket som et hån mot sine lagkamerater på det norske skilandslaget.¹⁰⁴ Bildene ble publisert kort tid etter at Northug ikke var blitt valgt ut til å representere Norges landslag i verdenscupåpningen i Finland. Bildene skapte blest både innad i skimiljøet og i media for øvrig. Selv mente Northug at bildene var humoristisk ment. Espen Graff, kommunikasjonssjef i Skiforbundet, uttalte at de fulgte opp saken med Northug, men at det ikke endte i en skriftlig advarsel til Northug fra Skiforbundet.¹⁰⁵ Hendelsen er dermed et uttrykk for at gjeldende praksis er at profesjonelle idrettsutøvere, dermed også profesjonelle håndballspillere, kan uttale seg nokså fritt i media uten at det kommer i strid med lojalitetsplikten ovenfor arbeidsgiver.

Det er dermed selve ansettelsesforholdet som begrunner lojalitetsplikten håndballspilleren har ovenfor klubben. Hva som nærmere inngår i håndballspillerens lojalitetsplikt, må tolkes ut i fra den konkrete arbeidsavtalen og praksis i klubben. Men det er også ansettelsesforholdet som sådan som begrenser lojalitetsplikten. En spiller må ha mulighet til å uttale seg om ledelsens håndtering av en konkret sak, så lenge kritikken er saklig og ikke skader lagets omdømme unødvendig.¹⁰⁶ Det må derfor antas at en profesjonell håndballspiller kan delta i offentlige debatter og gi uttrykk for sine personlige meninger. Dette må også være tilfellet

¹⁰³ https://www.nrk.no/sport/kjenner_-_ikke-forbud-mot-a-bruke-hodet-i-skiforbundet-1.13788814 (sist sjekket 14. desember 2017).

¹⁰⁴ https://www.nrk.no/sport/northug-om-instagram-stikkene_-_et-bilde-sier-mer-enn-ord-1.13804559 (sist sjekket 14. desember 2017).

¹⁰⁵ <https://www.vg.no/sport/langrenn/petter-northug/northug-sto-ikke-bak-bildet-disse-laget-instagram-stikket/a/24192489/> (sist sjekket 14. desember 2017).

¹⁰⁶ Kjenner, kapittel 2, skrevet av Gudmund Knudsen, side 81.

selv om spillerens meninger eventuelt avviker fra hva lagets ledelse står for.¹⁰⁷

Ytringens innhold og hva som er motivasjonen bak den, er sentralt for om den er i strid med lojalitetsplikten håndballspilleren har etter arbeidskontrakten.¹⁰⁸ Når det gjelder en håndballspillers rett til å uttale seg i media om forhold innad i laget, kan dette komme i strid med lojalitetsplikten spilleren har ovenfor klubben. Hvis en håndballspiller i media avslører detaljer om for eksempel klubbens kampplan eller forteller om forhold som er ment å holdes innad i klubben, er dette noe som lett kan komme i konflikt med lojalitetsplikten, og kan berettigede en oppsigelse. Det samme gjelder ytringer om andre lagspilleres personlige forhold. Det antas at det i dag er vanlig, i alle fall for de største klubbene, at håndballspillerne kurses i håndtering av media.

De siste årenes trend med bruk av sosiale medier gjør at håndballspillerne også kan velge frivillig å profilere seg selv og sitt håndballag via internett. Det kan skape interesse og blest rundt håndballsporten. I dagens samfunn er bilder og meninger bare et klikk på tastaturet unna å være kjent for offentligheten. Håndballspillere må, som andre arbeidstakere, være bevisst på sitt ansvar for deling av bilder og tekster som kan virke upassende eller støtende på andre.

Det må være grunn til å sette høyere krav til håndballagets kaptein, som har mer ansvar enn til en spiller som har en mer underordnet plass på laget. Stillingsvernet til kapteiner trenger ikke nødvendigvis å være dårligere enn stillingsvernet til øvrige spillere, men det stilles gjerne strengere krav til inkludering, og det å være et godt forbilde. Å være lagets kaptein stiller ekstra krav til profesjonalitet, oppførsel og væremåte. Det forventes at konflikter håndteres og presenteres for klubbens ledelse på en saklig og åpen måte.

3.5 Om advarsel

Det finnes ikke et lovfestet vilkår om at en arbeidsgiver må gi en advarsel før en eventuell oppsigelse av arbeidstaker.¹⁰⁹ Et slikt krav anses heller ikke å følge av ulovfestet rett, jf. Rt. 1956 s. 78. Men generelt antas det at det er en lavere terskel for å si opp en arbeidstaker dersom det er gitt en eller flere advarsler som ikke har ført til en atferdsendring, enn om en arbeidsgiver skal si opp en ansatt uten å ha gitt en advarsel på forhånd. Det må ses hen til om

¹⁰⁷ Fanebust (2015) side 143.

¹⁰⁸ Fanebust (2015) side 143.

¹⁰⁹ Skjønberg og Hognestad side 306.

partene i arbeidsforholdet har avtalt særskilte regler om advarsel før en eventuell oppsigelse.

Videre i dette avsnitt må det sondres mellom begrepene varsel og advarsel. Det kan utledes av NHF's standardkontrakt del III punkt 1.0 at håndballklubben plikter å gi en måneds varsel før klubben beslutter å gå til oppsigelse av en håndballspiller. Dette gjelder dermed som en saksbehandlingsregel forut for en oppsigelse som har sitt grunnlag i både negativ økonomisk utvikling i klubbens økonomi, hvis klubbens førstelag rykker ned i divisjonene, og med grunnlag i spillerens mislighold av arbeidsplikter, jf. NHF's standardkontrakt del III punkt 1.0. At klubben kan si opp arbeidsforholdet med en måneds varsel, regnet fra den 1. i påfølgende måned etter at et varsel er gitt, kan dermed ses på som et uttrykk for at håndballspilleren har en måneds oppsigelsestid om han blir sagt opp av klubben. Hensynet bak oppsigelsesfristen på en måned er at håndballspilleren skal kunne forberede seg på at arbeidsforholdet avsluttes.

Det følger videre av NHF's standardkontrakt del III punkt 1.0 bokstav c at hvis spilleren likevel fortsetter å misligholde sine plikter etter kontrakten etter en skriftlig advarsel, kan klubben rettmessig si opp spilleren. Begrepet advarsel er dermed knyttet til at spilleren skal få en tydelig beskjed om hvilke konkrete forhold som gjør at håndballspilleren har brutt en arbeidsplikt, og hvilken arbeidsplikt det gjelder. Tanken bak er at håndballspilleren skal få en mulighet til å rette opp i de forhold som er grunnlaget for at en advarsel er blitt gitt.¹¹⁰

Det kan videre stilles spørsmål om det gjelder særlige formelle krav til en advarsel fra håndballklubben, jf. NHF's standardkontrakt del III punkt 1.0. En naturlig forståelse av ordlyden i punktet tilsier at advarselen må være skriftlig, men det fremkommer ikke eksplisitt av ordlyden om det stilles andre formelle krav. Rettspraksis viser at formen på advarselen ikke er det avgjørende, jf. LH-1999-1004. Innholdet i advarselen må være det vesentlige for om det er gitt en tilstrekkelig advarsel. Et minstekrav må være at arbeidstaker blir opplyst om hvilke forhold advarselen gjelder, jf. LH-1999-1004. En advarsel må regnes for å være gitt når det kommer frem til håndballspilleren.¹¹¹ Hvis oppsigelsesfristen ikke overholdes av håndballklubben, kan ikke klubben kreve at håndballspilleren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.¹¹²

¹¹⁰ Skjønberg og Hognestad side 306.

¹¹¹ Fougner, Holo, Sundet og Thorkildsen side 654.

¹¹² Benson side 79.

Årsaken til at en håndballspiller ikke overholder sine plikter etter arbeidskontrakten, kan være at han eller hun ikke er klar over hvor langt arbeidspliktene rekker. Håndballspilleren kan ha handlet i god tro.¹¹³ Ved vurderingen av om en oppsigelse fra håndballklubbens side er berettiget, vil det dermed være et moment om det er gitt en advarsel. En advarsel må innebære både at spilleren blir gjort oppmerksom på at han eller hun har brutt en arbeidsplikt, og det må gjøres klart fra klubbens side at et fortsatt pliktbrudd vil kunne medføre oppsigelse, jf. Rt. 2001 s. 1362. Håndballspilleren skal etter dette bli gjort oppmerksom på konsekvensene av bruddet på en arbeidsplikt. At spilleren har fått en advarsel, gjør det enklere for klubben å dokumentere i ettertid den har lagt vekt på forholdene. Det kan også være lettere å dokumentere at forholdene faktisk har funnet sted.

Som det tidligere er redegjort for, er terskelen for oppsigelse høy. Oppsigelse kan ikke besluttes av klubben og gjennomføres før arbeidstaker har forstått hvilke forhold som gjør at en arbeidsplikt er overtrådt.¹¹⁴ Frostating lagmannsrett uttalte i RG-1950 s. 626 at ”dersom bedriften virkelig hadde vært så misfornøyd, ville det vært naturlig at den hadde gitt en advarsel på et tidligere tidspunkt og også gitt uttrykk for hvilke punkter misnøyen gjaldt”. Dette tilsier at det ikke skal foreligge tvil om at arbeidstakeren står i fare for å miste jobben om det samme pliktbrudd begås på nytt.¹¹⁵

At eldre forhold kan trekkes inn selv om konflikten er delvis gjort opp tidligere er lagt til grunn i Rt. 1963 s. 1013. At det blir gitt en advarsel er dermed ikke til hinder for at konflikten kan bli trukket inn som ett av flere grunnlag for oppsigelse dersom håndballspilleren senere begår pliktbrudd på nytt, jf. Rt. 1963 s. 1013.

Det klare utgangspunktet etter NHF's standardkontrakt er etter dette at en håndballklubb har en plikt til å gi en måneds varsel før klubben sier opp en spiller etter alternativene i NHF's standardkontrakt del III punkt 1.0. Videre plikter håndballklubben å gi spilleren en skriftlig advarsel før klubben sier opp en spiller på grunn av mislighold av spillerens plikter, jf. NHF standardkontrakt del III punkt 1.0 bokstav c. Det skal en av slik skriftlig advarsel fremgå

¹¹³ Fanebust (2017) side 192.

¹¹⁴ Fanebust (2017) side 251.

¹¹⁵ Rt. 2001 s. 1362.

tydelig hvilken av arbeidspliktene spilleren har brutt. Det skal også fremkomme uttrykkelig av advarselen at håndballspilleren står i fare for å bli oppsagt hvis spilleren begår det samme pliktbrudd på nytt.

3.6 Forhold som ikke berettiger at håndballklubben sier opp en spiller

Problemstillingen det redegjøres for i det følgende er hvilke forhold som ikke kan berettige at håndballklubben sier opp en spiller.

3.6.1 Sportslige resultater

Selv om en håndballklubb gjerne har visse forventninger til en håndballspillers sportslige nivå, ligger denne risikoen på klubbens hånd. Dette innebærer at en håndballklubb ikke kan si opp en spiller med henvisning til uteblitte sportslige resultater. Det ligger i håndballyrkets natur at spilleren kan oppleve lengre eller kortere perioder med dårligere prestasjoner eller skader, eller at spilleren ikke passer inn med lagets spillestil.¹¹⁶ Det finnes ingen formell norm for hva som er en god håndballspiller, og de synspunkter som kommer frem i en oppsigelsessak vil bero på trenerens personlige oppfatning. Dette er dermed et forhold som er spesielt for arbeidstakergruppen profesjonelle håndballspillere, sammenlignet med andre arbeidstakere. I andre typer ansettelsesforhold kan manglende arbeidsprestasjoner etter omstendighetene utgjøre saklig grunn til oppsigelse etter aml. § 15-7.¹¹⁷

Håndballklubbenes oppsigelsesadgang av sine håndballspillere, sett i lys av NHF's standardkontrakt, viser dermed at håndballspillere ikke kan sies opp hvis det sportslige nivået til spilleren ikke oppfyller klubbens forventninger. Det kan imidlertid anføres at dersom en spiller misligholder sin arbeidsplikt etter arbeidskontrakten ved å ikke følge trenerens instruksjoner på trening, og for øvrig ødelegger for laget ved å vise liten arbeidsinnsats og lagmoral, kan dette berettige en oppsigelse. Dette forutsatt at håndballspilleren har mottatt et skriftlig varsel fra klubben på forhånd.¹¹⁸ Terskelen for oppsigelse på grunn av slike forhold vil være høy, og det må nok være tale om meget alvorlige forhold før det kan berettige en oppsigelse. Etter e-postkorrespondanse med spillerorganisasjonen NISO den 29. november 2017 (vedlegg 2), synes det som om at det aldri har skjedd at en håndballklubb har sagt opp

¹¹⁶ Kjenner, kapittel 3, skrevet av Kenneth A. Leren, side 111.

¹¹⁷ Skjønberg og Hognestad side 295.

¹¹⁸ Norges Håndballforbunds standardkontrakt del III punkt 1.0.

en spiller på grunn av at spilleren ikke har holdt det forventede sportslige nivå.

Klubben har dermed ikke adgang til å gå til oppsigelse av en spiller før endt kontraktstid med grunnlag i at spilleren har prestert på et lavere nivå enn forventet ved kontraktsinngåelsen. Hvis en håndballklubb signerer en arbeidskontrakt med en spiller, og de ikke er fornøyd med spillerens prestasjoner, er muligheten de har for å avslutte arbeidsforholdet med spilleren å velge å ikke fornye kontrakten etter utløpet av det avtalte ansettelsesforholdet. Reelle hensyn tilsier at det ville vært urimelig om partene skrev inn i arbeidskontrakten at ”kontrakten avsluttes om håndballspilleren ikke scorer 50 mål i løpet av sesongen”. Håndball er en lagsport som ikke kun består av enkeltprestasjoner, men et samspill mellom spillerne på laget. Enkeltspilleres suksess er avhengig av at lagspillerne også presterer godt på banen. De faktiske forhold i håndballbransjen viser i slike tilfeller at håndballspilleren gjerne får lite eller ingen spilletid i kamper, men får delta på treninger og samlinger.

3.6.2 Sykdom og graviditet

Det faller utenfor oppgavens rammer å gå i dybden på reglene rundt oppsigelse på grunn av sykdom og graviditet, men det vil i det følgende gis en kortere oversikt.

Arbeidsmiljøloven § 15-8 verner arbeidstakere mot oppsigelse på grunn av sykdom.

Håndballspilleren kan ikke sies opp på grunn av sykdom de første 12 månedene etter at en arbeidsuførhet inntrådte, jf. aml. § 15-8 (1). Sykdom og skade vil dermed ikke være gyldige oppsigelsesgrunner av en profesjonell håndballspiller. Arbeidsgiver har en tilretteleggingsplikt etter aml. § 4-6. Denne plikten innebærer blant annet å bidra til at arbeidstaker kan få andre oppgaver i bedriften hvis arbeidstaker blir syk eller skadet, og ikke kan utføre sine ordinære oppgaver, jf. aml. § 4-6. I håndballbransjen kan det by på utfordringer med en slik endring av arbeidsoppgaver, da arbeidstakerens hovedoppgave er å trene og å spille håndballkamper. Tilrettelegging er likevel mulig til en viss grad, avhengig av type sykdom eller skade.

Blir en arbeidstaker sagt opp innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter aml. § 15-8, skal oppsigelsen anses å ha sitt grunnlag i sykefraværet dersom ikke annet gjøres overveiende sannsynlig, jf. aml. § 15-8 (2). Bevisbyrden med å føre sannsynlighetsbevis for at oppsigelsen har sin grunn i et annet forhold enn sykefraværet, ligger derfor på

håndballklubben som arbeidsgiver.¹¹⁹ Ordlyden ”overveiende sannsynlig” i aml. § 15-8 (2) tilsier at det er strenge krav til arbeidsgivers bevis i oppsigelsessaker hvor det blir påstått at en oppsigelse skyldes andre grunner enn arbeidstakers sykdom.

Aml. § 15-9 setter en begrensning i håndballklubbens adgang til å si opp spillere på grunn av svangerskap, etter fødsel eller adopsjon. På samme måte som etter aml. § 15-8, er oppsigelsesforbudet i aml. § 15-9 ikke til hinder for at håndballklubben sier opp en håndballspiller på grunn av andre forhold enn svangerskapet. Håndballklubben er da bundet av bevisbyrderegelen i aml. § 15-9 (1) annet punktum. Graviditet og adopsjon vil dermed ikke være gyldige oppsigelsesgrunner av en profesjonell håndballspiller, jf. aml. §15-9.

Da nåværende Vipers-målvakt Katrine Lunde i 2014 fortalte sin daværende trener i Ungarn at hun var gravid, ble hun spurt om hun hadde tenkt å beholde barnet.¹²⁰ Antakeligvis er ikke dette noe som ville skjedd i en norsk eliteseriekubb i dag, men hendelsen viser at dette er en reell problemstilling som kan inntreffe i håndballspilleres arbeidsforhold.

4 Spesielle momenter innenfor håndballyrket som kan berettigede en lavere oppsigelsesterskel sammenlignet med andre arbeidstakergrupper

4.1 Innledning

Problemstillingen for dette kapitlet er hvilke særlige forhold som kan gjøre seg gjeldende på håndballprofesjonens område, og om noen av disse forholdene kan berettigede en lavere terskel for oppsigelse av profesjonelle håndballspillere sammenlignet med andre yrker. Det kan stilles spørsmål om det finnes forhold som gjør at de profesjonelle håndballspillerne de lege lata har et svakere oppsigelsesvern enn andre arbeidstakergrupper.

¹¹⁹ Fougner, Holo, Løkken Sundet og Thorkildsen side 825.

¹²⁰ <https://www.dagbladet.no/tema/katrine-lunde-var-lykkelig-over-a-vaere-gravid-klubbens-reaksjon-er-du-sikker-pa-at-du-vil-beholde-ungen/67407891> (sist sjekket 14. desember 2017).

4.2 Medias makt

Håndballens kommersielle utvikling har ført til et større press fra media. Både gode og dårlige sportslige resultater og konflikter innad i klubbene fanges raskt opp av journalister, og blir kjent for resten av befolkningen etter kort tid. Dette gjør at det stilles krav til håndballspillernes atferd og oppførsel også utenfor håndballbanen. Hvordan man fremstår på sosiale media og i intervjuer er viktig for hvordan spillerne oppfattes av den øvrige befolkning. Media har makt ved at de får med seg hva profesjonelle håndballspillere gjør på fritiden. Det kan dermed være lettere for en profesjonell håndballspiller å skade ryktet til klubben som arbeidsgiver enn det er for en ordinær arbeidstaker som ikke blir gjenkjent på gata.

Ved oppsigelse på grunn av en arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjenesten stilles det likevel særlig strenge krav, jf. Rt. 2009 s. 685 avsnitt 52. Dette må bety at en håndballspiller må kunne delta i aktiviteter på fritiden, uten at dette skal ha betydning for stillingsvernet. Unntak følger av NHF's standardkontrakt del II, punkt 2.2, hvor det fremkommer at spilleren ikke kan delta som profesjonell i andre sportsgrener eller fysiske aktiviteter så lenge kontraktsforholdet består, med mindre det er godkjent skriftlig av klubben.

Tidligere Drammen-spiller Frank Løke var høsten 2015 skadet i rygg og hofte, og kunne ikke spille kamp. Fire dager før håndballkampen publiserte TV 2 en artikkel, hvor Løke var avbildet mens han løper Oslo Maraton.¹²¹ Tidligere trener i Drammen HK uttalte til TV 2 at ”det er vanskelig å styre hva spillerne gjør på fritiden, men når det begynner å gå utover håndballen, blir det et problem”. Selv om dette muligens var et brudd på bestemmelsen i NHF's standardkontrakt del II punkt 2.1 om at spilleren ikke kan delta som aktiv i andre fysiske aktiviteter med mindre det er godkjent skriftlig av klubben, fikk hendelsen imidlertid ingen konsekvenser for håndballspilleren. Hendelsen viser likevel at media kan være med å påvirke om en profesjonell håndballspillers aktivitet på fritiden blir kjent for klubben som arbeidsgiver.

4.3 Overveide handlinger eller impuls

Faktiske forhold som kan utspille seg i en oppsigelsessituasjon innenfor håndballbransjen er at oppsigelsen kommer som en følge av en opphetet situasjon eller konflikt. Rene

¹²¹ <http://www.tv2.no/2015/09/25/sport/frank-loke/drammen/7422778> (sist sjekket 14. desember 2017).

impulshandlinger kan ofte være unnskyldelige. Lagsporter med betydelig fysisk kontakt, som håndball, kan få frem et mangefasettert følelsesspekter hos mennesker. Det kan forekomme harde, fysiske sammenstøt både mellom lagspillere, og med spillere på motstanderlaget. Sinne og fortvilelse etter en dårlig periode eller i kampens hete kan lede til uttalelser det angres på i ettertid.

Dommene inntatt i LG-2002-39 og LB-2012-129125 gjaldt tilfeller der arbeidstaker hadde mistet jobben pga. trusler eller vold mot kolleger. I begge sakene kom lagmannsrettene til at de konkrete forholdene ikke ga grunnlag til oppsigelse. I det første tilfellet la lagmannsretten til grunn at forholdene bar preg av å være ”en spontan, lite gjennomtenkt handling, foretatt i en noe løssluppen atmosfære blant arbeidskollegaer som kjenner hverandre godt”. Dommene er illustrerende også for det som kjennetegner arbeidsforholdene spillere i håndballbransjen. Spillerne på et håndballag blir godt kjent gjennom fellestreninger, fysiske arbeidsoppgaver, mye reising og en nødvendig felles lagmoral for å oppnå suksess. De to avgjørelsene illustrerer at selv om en konflikt kan bli oppfattet som alvorlig for utenforstående, trenger ikke forholdene nødvendigvis å gi grunnlag for oppsigelse i det konkrete arbeidsforhold.

Om en kritikkverdig hendelse er et engangstilfelle eller et stadig problem har også betydning i slike oppsigelsessaker.¹²² Dersom en håndballspiller har vært ansatt i klubben i flere år uten at det har vært noe å utsette på spillerens oppførsel, kan en enkelthandling gi en presumsjon på at et regelbrudd er et engangstilfelle som ikke vil gjenta seg. Det må etter dette vektlegges i den brede helhetsvurderingen som foretas i oppsigelsessaker om det er tale om impulshandlinger, og eller et gjentakende problem blant de ansatte.¹²³

4.4 Unge, profesjonelle håndballspillere som arbeidstakere

Mange av de profesjonelle håndballspillerne i eliteserien i Norge i dag er unge mennesker som fortsatt går på videregående skole eller tar utdanning ved siden av håndballkarrieren. Unge håndballspillere har typisk en stor interesse i å skrive under på en profesjonell spillerkontrakt. Dette kan bety at spilleren skriver under på kontraktsvilkårene, uten å tenke nøye nok gjennom hva vilkårene i arbeidskontrakten innebærer. Håndballspilleren setter sin lit til at den langvarige bruken av standardkontrakter i håndballbransjen tyder på at

¹²² Fanebust (2017) side 110.

¹²³ Fanebust (2017) side 110.

arbeidskontrakten inneholder rimelige vilkår.¹²⁴ På denne måten overlates det til klubben å bestemme innholdet av arbeidskontrakten, uten at håndballspilleren i nevneverdig grad stiller kritiske spørsmål til for eksempel innholdet av oppsigelsesvernet i arbeidskontrakten.

På den ene siden forutsettes det at håndballklubbene ikke har til hensikt å være verken urimelige eller ute etter å utnytte spilleren. På den andre siden er det ikke kun klubbens ansvar å sette seg inn i vilkårene når en kontrakt underskrives.¹²⁵ Begge parter har under kontraktinngåelsen et ansvar for å få klarhet i eventuelle usikkerhetsmomenter. Unge, profesjonelle håndballspillere har ikke nødvendigvis kunnskap om alle rettslige følger av en proffkontrakt. I en eventuell oppsigelsessak har unge profesjonelle håndballspillere kanskje ikke hverken kunnskap, vilje eller evne til å ta en oppsigelsessak til retten. Det er i slike tilfeller spillerorganisasjonen NISO kan yte bistand og veiledning ved kontraktforhandlinger og i oppsigelsestvister.

I en situasjon hvor håndballklubben ser seg nødt til å kutte i lønnskostnader på grunn av en negativ utvikling i økonomien, kan det oppstå spørsmål hvem av spillerne som står i fare for å bli sagt opp. Det kan i slike tilfeller være en lavere terskel for håndballklubbene for å si opp unge håndballspillere som ikke har spilt seg like mye inn på laget, sammenlignet med de mer etablerte og erfarne spillerne.

4.5 Håndballklubben som den sterkere kontraktspart

Håndballklubbens ledelse forhandler gjerne om spillerkontrakter med både nye og allerede ansatte håndballspillere hvert år. Dette gjør at ledelsen i klubben får god trening i forhandlingsteknikk, og kan gjøre at styrkeforholdet mellom håndballspilleren og klubben blir skjevt. Til sammenligning er dette også det normale styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i det øvrige arbeidsliv. Håndballspilleren kan skrive under på kontraktsvilkår som spilleren kanskje ikke hadde tenkt nøye nok igjennom. Forholdene omkring inngåelsen av kontrakten kan gjøre at de kan komme i strid med bestemmelser i lov 31. mai 1918 nr. 4, lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven), spesielt § 33 og § 36.¹²⁶ Dette kan føre til at det kan være vanskelig for håndballspilleren som

¹²⁴ Alf Petter Høgberg, *Kontraktstolkning*, Universitetsforlaget, Oslo, 2006, side 220.

¹²⁵ Rasmus Skovsgaard Haugaard og Casper Fisker, *Sportskontrakter*, Nyt Juridisk Forlag, 2004, 1. utgave, side 16.

¹²⁶ Kenneth André Leren, *Fotballspillerens klubbskifte*, Fagbokforlaget, 2002, side 200.

arbeidstaker å ivareta alle sine interesser.

Avslutningsvis kan det konkluderes med at profesjonelle håndballspillere de lege lata ikke nødvendigvis har et svakere oppsigelsesvern enn andre arbeidstakergrupper. Medias makt kan gjøre at en profesjonell håndballspillers handlinger utenfor arbeidstiden kan bli kjent for håndballklubben som arbeidsgiver. Likevel er dette også tilfellet for andre arbeidstakergrupper som ofte er i medias søkelys, eksempelvis politikere, artister, skuespillere og næringslivstopper. At unge, profesjonelle håndballspillere i oppsigelsesprosesser må vike for de mer erfarne og etablerte håndballspillerne, er også forhold som gjør seg gjeldende for andre arbeidstakergrupper. Gjennomgangen viser dermed at profesjonelle håndballspillere ikke nødvendigvis har et svakere oppsigelsesvern enn andre arbeidstakergrupper.

5 Avsluttende vurderinger

5.1 Oppsigelsesadgangen av profesjonelle håndballspillere i NHFs standardkontrakt sett opp mot arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler

I et obiter dictum¹²⁷ i Rt. 2012 s. 168 (Notoddendommen) uttaler førstvoterende seg generelt om oppsigelsesadgangen av midlertidige arbeidsavtaler. I avsnitt 51 i dommen konkluderer førstvoterende med at utgangspunktet for midlertidige ansettelsesavtaler er at de ikke kan sies opp etter arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler så lenge arbeidsavtalen løper.¹²⁸ Det kan i følge juridisk teori være grunn til å stille seg kritisk til dommen på dette punktet.¹²⁹ Å stille opp en presumsjon om at midlertidige arbeidsavtaler ikke kan sies opp av arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler underveis i et arbeidsforhold vil kunne gi tilfeldige og urimelige resultater. Eksempelvis kan det være problematisk hvis midlertidige ansatte, ut fra førstvoterendes tolkning av aml. § 14-9 (5), ikke har adgang til å si opp sitt

¹²⁷ Et obiter dictum er en uttalelse i en rettsavgjørelse som ikke er nødvendig for å begrunne resultatet i saken, jf. Gisle (2010) side 280.

¹²⁸ Rt. 2012 s. 168 avsnitt 51

¹²⁹Fougner, Holo, Sundet og Thorkildsen side 654.

arbeidsforhold under noen omstendigheter mens arbeidsforholdet består.¹³⁰

Det kan derfor synes som om Høyesterett i Notoddendommen ikke har vurdert alle rettslige følger det vil ha dersom en arbeidsgiver ikke har adgang til å si opp sine midlertidige ansatte, der det faktisk foreligger saklig grunn til oppsigelse etter aml. § 15-7. Et tilfelle som kan bli problematisk er hvis en håndballklubb må kutte i lønnskostnader på grunn av en negativ økonomisk utvikling, og er nødt til å si opp faste ansatte i administrasjonen i klubben før de sier opp håndballspillere, som kanskje i tillegg har kort tid igjen av arbeidskontrakten.

En midlertidig arbeidsavtale har en begrenset varighet i tid. I tilfeller hvor en håndballklubb ser seg nødt til å kutte i lønnsutgifter på grunn av en negativ utvikling i økonomien, kan det være mer nærliggende å si opp en spiller som har fire måneder igjen av arbeidskontrakten (og som kanskje ikke skulle bli tilbudt en ny, midlertidig arbeidskontrakt i utgangspunktet), fremfor å si opp for eksempel en fast ansatt administrasjonsmedarbeider.¹³¹ Den faste ansatte administrasjonsarbeideren har kanskje også vesentlig lengre ansiennitet enn den profesjonelle håndballspilleren. At de midlertidig ansatte håndballspillerne ikke kan sies opp mens arbeidsforholdet løper ville dermed ført til urimelige resultater. En slik regel vil derfor gi midlertidige ansatte et vesentlig sterkere stillingsvern enn fast ansatte, og dette kan ikke ha vært lovgivers mening.¹³² Etter dette kan det derfor være grunn til å stille spørsmålsteget ved Notoddendommens rettskildemessige vekt på dette punktet.

Selv om utgangspunktet i aml. § 14-9 (5) og i NHF's standardkontrakt del I punkt 1 er at et midlertidig ansettelsesforhold i kontraktstiden ikke kan sies opp, må dette utgangspunktet modifieres. Midlertidige arbeidsforhold er ikke fullstendig uoppsigelige mens avtaleforholdet varer. Det fremkommer av arbeidsmiljølovens forarbeider at det beror på en tolkning av arbeidskontrakten om det midlertidige arbeidsforholdet kan sies opp med grunnlag i arbeidsmiljølovens bestemmelser mens arbeidskontrakten løper.¹³³ Av oppsigelsesadgangen i NHF's standardkontrakt, samt av reglene i aml. § 14-9, følger det at håndballklubben kan si opp profesjonelle håndballspillere ansatt på midlertidige kontrakter, også mens kontraktsforholdet løper. Dersom en arbeidstaker bryter arbeids- eller lojalitetsplikten, eller håndballklubben har behov for å kutte lønnskostnader i forbindelse med

¹³⁰ Fougner, Holo, Sundet og Thorkildsen side 654.

¹³¹ Fougner, Holo, Sundet og Thorkildsen side 655.

¹³² Fougner, Holo, Sundet og Thorkildsen side 655.

¹³³ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 204.

en negativ økonomisk utvikling til tross for et realistisk oppsatt budsjett, kan også midlertidig ansatte håndballspillere sies opp mens arbeidsforholdet løper, jf. NHF's standardkontrakt del III punkt 1.0 bokstav a – c. Andre behov som kan berettige at klubbene har en oppsigelsesadgang er i følge NHF's standardkontrakt at klubbens førstelag rykker ned i NHF's divisjoner, og at håndballspilleren misligholder sine plikter etter kontrakten, og fortsetter dette mislighold etter skriftlig advarsel fra klubben.¹³⁴ Til sammen tilsier dette at håndballklubbene som arbeidsgiver bør ha en avtalefestet oppsigelsesadgang mens arbeidsforholdet løper.

Et utgangspunkt må derfor være at en oppsigelsesadgang er avskåret for begge partene i arbeidsforholdet kun hvis arbeidsavtalen eksplisitt sier at arbeidsforholdet ikke kan sies opp av noen av partene i ansettelsesperioden.¹³⁵ Hvis en midlertidig arbeidsavtale er taus om partenes oppsigelsesadgang, må imidlertid de ordinære oppsigelsesregler i arbeidsmiljøloven gjelde.

Etter dette er det klart at de midlertidige ansettelsesforholdene til profesjonelle håndballspillere i eliteserien i Norge ikke forhindrer enhver adgang for håndballklubbene til å si opp arbeidsavtalene mens arbeidsforholdet løper. Det følger av de profesjonelle håndballspilleres ansettelsesavtaler at disse kan bringes til opphør i avtaleperioden ved omstendigheter som er nærmere regulert i avtalene. NHF's standardkontrakt fastslår at håndballklubben har adgang til å si opp spilleren på nærmere angitte vilkår, hvilket er redegjort for i punktene 3.3 og 3.4. Det er dermed ikke tvilsomt at det foreligger en oppsigelsesadgang for håndballklubbene til å si opp håndballspillere underveis i den midlertidige ansettelsesavtalen mens kontraktsforholdet løper.

Redegjørelsen for profesjonelle håndballspilleres oppsigelsesvern viser at profesjonelle håndballspillere har et sterkere stillingsvern etter NHF's standardkontrakt enn etter arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler. Grunnlaget for dette er arbeidskontrakten. Håndballklubbens oppsigelsesadgang av de profesjonelle håndballspillerne er ment å være mer snever etter vilkårene i NHF's standardkontrakt, enn etter arbeidsmiljøloven § 15-7. Dette fordi det kun er de tre alternativene som er hjemlet i NHF's standardkontrakt del III punkt 1.0 bokstav a - c som klubbene kan benytte som hjemmel for oppsigelse.

¹³⁴ Norges Håndballforbunds standardkontrakt del III, punkt 1.0 bokstav a – c.

¹³⁵ Fougner, Holo, Sundet og Thorkildsen side 655.

Profesjonelle håndballspillere kan, i likhet med andre arbeidstakergrupper, bli sagt opp på grunn av virksomhetens sviktende økonomi, jf. NHFs standardkontrakt del III, punkt 1.0 bokstav a. Oppsigelse på grunn av en negativ utvikling i virksomhetens økonomi vil etter forholdene også være saklig grunn til oppsigelse i andre yrkesgrupper, jf. aml. § 15-7 (2) og Rt. 1992 s. 776 (Sparebanken Nord-Norge).¹³⁶ Videre er det et likhetstrekk med andre typer arbeidstakere at en profesjonell håndballspiller kan sies opp på grunn av mislighold av sine arbeidsplikter, jf. NHS standardkontrakt del III, punkt 1.0 bokstav c. Mislighold av arbeidstakers arbeidsplikter vil etter forholdene også være saklig grunn til oppsigelse etter aml. § 15-7, jf. Rt. 2001 s. 1362.

Vurderingen av om en håndballspiller skal sies opp på grunn av at spilleren har brutt sine plikter etter NHFs standardkontrakt del III punkt 1.0 bokstav c, vil i realiteten være nokså lik saklighetsvurderingen som foretas i en oppsigelsessak etter aml. § 15-7. I begge tilfeller må det tas utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen, og foretas en konkret skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Det må oppstilles en terskel for når håndballspilleren som arbeidstaker har brutt sine arbeidsplikter etter arbeidsavtalen, og hvor grovt regelbruddet må være før det er aktuelt å si opp håndballspilleren. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør, jf. Rt. 2011 s. 1674.

Notoddendommen og Oppsaldommen illustrerer hvordan domstolene legger vekt på at det er hva partene har avtalt seg i mellom i arbeidskontrakten som er det rettslige grunnlaget for partenes oppsigelsesadgang. Hovedregelen i aml. § 14- 9 (5) sammenholdt med essensen i Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) side 164, sett i lys av ILO-rekommandasjon nr. 119 del II punkt 2 (1), viser at hovedregelen er at midlertidige ansettelsesforhold, slik som ansettelsesforholdet til profesjonelle håndballspillere, ikke kan sies opp underveis i arbeidsforholdet varighet, med mindre de nærmere angitte oppsigelsesvilkår som er avtalt innbyrdes mellom partene er oppfylt.

¹³⁶ Fanebust (2015) side 263.

5.2 Profesjonelle håndballspillers oppsigelsesvern – godt nok ivaretatt slik reglene er utformet i dag?

Det vil i de to neste delkapitler gjøres noen rettspolitiske betraktninger. I det følgende behandles spørsmålet om profesjonelle håndballspillers oppsigelsesvern er godt nok ivaretatt slik reglene er utformet i dag.

Ifølge aml. § 1-1 bokstav b er et av arbeidsmiljølovens hovedformål å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. De andre bestemmelsene i loven skal tolkes i lys av dette formålet, jf. blant annet Rt. 2009 s. 685 og Rt. 2009 s. 578.

Arbeidsmiljølovens formålsparagraf bestemmer blant annet at rettstilstanden for arbeidstakere i Norge skal være forutberegnelig, stabil og trygg, jf. aml. § 1-1 bokstav b.

I takt med de politiske svingningene i samfunnet og utviklingen for øvrig i arbeidslivet, er reglene rundt midlertidig ansatte flere ganger blitt diskutert. Også innenfor idretten og håndballen er oppsigelsesvernet til idrettsutøvere et dagsaktuelt tema. Det kan spørres om det bør gjelde andre ansettelses- og oppsigelsesregler for toppidretten enn for arbeidslivet ellers. Noen mener at arbeidsmiljøloven er godt tilpasset alle yrkesgrupper, mens andre, for eksempel tidligere profesjonell fotballspiller og advokat Lise Klaveness mener at regelverket ikke i særlig grad er tilpasset idrettsutøvere og idrettstrener.¹³⁷

Det er dagens system for ansettelse av de profesjonelle håndballspillerne som gjør at det kan stilles spørsmål om deres oppsigelsesvern er godt nok ivaretatt slik rettstilstanden er i dag. Som tidligere nevnt, er det fast avtalepraksis at profesjonelle håndballspillere blir ansatt på midlertidige kontrakter. En grunn til dette kan være at lovgiver mener at idrettens organer er best rustet til å bestemme over aktørenes stillingsvern. Som redegjort for i punkt 2.3, er lovgivers intensjon at det skal være en høy terskel i norsk arbeidsliv for å si opp arbeidstakere, jf. aml. § 15-7. Likevel blir profesjonelle håndballspillere sagt opp av klubben sin før kontraktsforholdet opphører, av forskjellige grunner, og med kun en måneds oppsigelsesfrist. I lys av dette kan det spørres om arbeidsmiljølovens formål om likebehandling og trygge ansettelsesforhold faktisk realiseres for arbeidstakergruppen profesjonelle håndballspillere.

¹³⁷ <https://www.fotballtreneren.no/juridisk-radgiving/idrettslederens-stillingsvern> (sist sjekket 14. desember 2017).

Et argument som taler mot dette er at håndballspillere som midlertidig ansatte ikke har samme stillingsvern og stillingstrygghet som faste ansatte.¹³⁸ Profesjonelle håndballspilleres arbeidsforhold må avsluttes ved avtalt sluttdato. De profesjonelle håndballspillerne inngår gjerne ett-eller to årskontrakter med klubbene, og vet gjerne ikke om disse blir fornyet før mot slutten av sesongen. For håndballspilleren som arbeidstaker kan det være en belastning å vite at man om kort tid kan være uten jobb og inntekt. Arbeidslivet for en profesjonell håndballspiller kan bli oppstykket og uten en stabil base. På den andre siden er det å ha profesjonelt håndballspill som yrke er et valg man selv tar. Det er uforutsigbart hvor lenge en håndballkarriere varer, og hvor lenge man får lønn for å spille håndball. Dette er noe man må ta konsekvensene av.

Videre kan en måneds oppsigelsestid være meget kort tid til å områ seg på. Dette med hensyntagen til en husleiekontrakt, barns skolegang/barnehage, samboer som kan være i jobb og så videre. Det å bli sagt opp før kontraktstiden er over kan skape en problemfylt situasjon for håndballspilleren. Å være ansatt på en midlertidig arbeidskontrakt kan for eksempel gjøre det vanskelig for håndballspilleren å få bolig- og andre typer lån, på grunn av lite forutsigbarhet og vanskeligheter med planlegging i forhold til fremtidig personlig økonomi.¹³⁹ Likevel er en måneds oppsigelsestid også arbeidsmiljølovens utgangspunkt, hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, jf. aml. § 15-3. Profesjonelle håndballspillere står dermed ikke i en svakere stilling enn mange andre arbeidstakere når det gjelder oppsigelsestidens lengde.

I arbeidsmiljølovens forarbeider fremkommer det at midlertidige ansettelse hovedsakelig er ment å skulle brukes for arbeidskraftbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger i varehandelen, turistnæringen, næringsmiddelindustrien og annen sesongpreget virksomhet.¹⁴⁰ Dette må forstås som et tegn fra lovgiver om at midlertidige ansettelse er ment å skulle brukes over kortere tidsrom, og ikke som et fast tilknytningsforhold til arbeidsgiver over mange år. En annen konsekvens av at profesjonelle håndballspillere blir ansatt på midlertidige kontrakter, er at det kan ha innvirkninger på senere pensjons- og forsikringsutbetaling,

¹³⁸ Fanebust (2015) side 75.

¹³⁹ Prop. 104 L (2009-2010) s. 2.

¹⁴⁰ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202, punkt 16.1.2.

sammenlignet med om ansettelsesforholdet var en fast arbeidskontrakt.¹⁴¹ Dette kan trekke i retning av at de profesjonelle håndballspilleres oppsigelsesvern muligens ikke er godt nok ivaretatt.

Som beskrevet under punkt 5.1 er det ikke lovgivers intensjon at midlertidige ansatte skal ha et sterkere oppsigelsesvern enn faste ansatte. Hvis et midlertidig ansettelsesforhold slik som profesjonelle håndballspillere har, skulle være fullstendig uoppsigelig for begge parter i kontraktstiden, ville det ført til at håndballspillerne som arbeidstakerne kunne være totalt avskåret fra å si opp sitt midlertidige arbeidsforhold. Dette er nok ikke ønskelig fra lovgiversiden, ei heller fra arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden.¹⁴² Det kan derfor konkluderes med at profesjonelle håndballspilleres oppsigelsesvern er godt nok ivaretatt slik reglene er utformet i dag.

5.3 Hvordan kan regelverket eventuelt endres?

Neste problemstilling det redegjøres for er hvordan regelverket rundt oppsigelse av profesjonelle håndballspillere eventuelt kan endres for å sikre de profesjonelle håndballspillerne et bedre oppsigelsesvern. Det kan stilles spørsmål om midlertidige arbeidskontrakter er den mest praktiske måten å strukturere profesjonelle håndballspilleres arbeidsforhold på.

Det uttales i arbeidsmiljølovens forarbeider at lovgivers mening har vært å aktivt motvirke at arbeidstakere skal bli gående på lange midlertidige kontrakter uten å komme over i fast arbeid, jf. aml. § 14-9 (6). Det er derfor innført lovfestede maksimumsperioder for midlertidige ansettelser.¹⁴³ Dette tolkes som at midlertidige ansettelser ikke er ment å skulle brukes over lengre tid, nettopp på grunn av at midlertidige ansatte ikke har like godt stillings- og oppsigelsesvern som andre ansatte. Profesjonelle håndballspillere som starter på elitenivå når de er unge, kan gjerne spille aktivt på et høyt nivå i 10-15 år. Gode grunner taler derfor for at også håndballspillere som er ansatt i medhold av aml. § 14-9 (1) bokstav e skal ha samme arbeidsvilkår og oppsigelsesvern som ordinære fast ansatte.

Det følger imidlertid av aml. § 14-9 (5) annet punktum at det er grenser for hvor lenge en

¹⁴¹ Fanebust (2015) side 75.

¹⁴² Prop. 39 L (2014-2015) side 120, punkt 5.8.3

¹⁴³ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 15.

ordinær, midlertidig tilsetning kan være. Lovgivers mening er at en midlertidig arbeidstaker som har vært tilsatt sammenhengende mer enn fire år etter første ledd bokstav a (”midlertidig ansatte”) eller i mer enn tre år etter første ledd bokstav b og f (vikariater og avtaler om arbeid for en periode på inntil 12 måneder), skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse, jf. aml. § 15-9 (6). Det ligger i dette at lovgivers intensjon er at midlertidig ansatte, også vikarer, skal ha de samme rettigheter som andre ansatte etter fire års ansettelse.¹⁴⁴

Dette betyr at lovgiver har ment å styrke stillingsvernet til midlertidig ansatte når de har vært ansatt midlertidig i henholdsvis tre og fire år. At ikke profesjonelle idrettsutøvere ansatt etter aml. § 14-9 (1) bokstav e omfattes av bestemmelsen i aml. § 14-9 (6) er bemerkelsesverdig. På den ene siden har lovgivers mening vært at gjentatt midlertidig tilsetning skal kunne settes til side i misbrukstilfeller, og at det bør unngås dersom slik tilsetning ikke er strengt nødvendig. Dette er et klart uttrykk for at hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være fast ansettelse, og at det er ment at arbeidsgivere skal være varsom med å ansette arbeidstakere midlertidig i tilfeller hvor det ikke er åpenbart at slike ansettelsesforhold er den beste løsningen. Det kan dermed trekke i retning av at midlertidige arbeidskontrakter ikke er den beste måten å ordne arbeidsforholdene innen idretten på.

På den andre siden ligger det i dagen at profesjonelle håndballspillere ikke kan ha samme arbeidsvilkår og dermed ikke det samme oppsigelsesvern som øvrige arbeidstakere. De særegne forhold ved profesjonelle håndballspillere som arbeidstakergruppe krever fleksibilitet. Håndballspilleres særegne arbeidsliv gjør at ansettelsesforholdet struktureres annerledes enn for de ordinære arbeidstakere.

De fleste profesjonelle håndballspillere har håndballspill som hovedbeskjeftigelse kun i en viss periode, anslagsvis i maks 10-15 år av sitt yrkesliv. Hvis man velger å være en profesjonell håndballspiller, er man klar over at karrieren innebærer en viss usikkerhet og uforutsigbarhet. Hvis alle profesjonelle håndballspillere skulle ansettes fast, ville det bli svært vanskelig å håndtere for en klubb. Dette fordi det i håndballyrkets natur vil være stadige utskiftninger. Et annet argument mot at håndballspillere ikke bør ansettes fast er at klubbene må gis mulighet til å tilpasse mengden på spillerstallen ut i fra ambisjonsnivå før hver sesong.

¹⁴⁴ Fanebust (2015) side 94.

Ledelsen i en håndballklubb som nylig har rykket opp i eliteserien vil være usikker på hvor mange spillere laget har behov for. Å inngå midlertidige ansettelseskontrakter med spillerne vil gjøre det enklere å overleve for lag som er i oppstartsfasen i eliteserien, fordi spillerstallen kan korrigeres etter hvert som klubben ser hvilke spillere som trengs for å gjøre laget komplett.¹⁴⁵ Det at de profesjonelle håndballspillerne er ansatt på tidsavgrensede, midlertidige kontrakter gjør også at belastningen for klubbens økonomi har begrenset tidshorisont.

Et annet argument mot at regelverket bør endres er at håndballklubben som arbeidsgiver kan ta større risiko fordi spilleren bare skal være i klubben en kortere periode. På denne måten kan en midlertidig ansettelse være en lettere vei inn i arbeidsmarkedet. Samtidig får klubben prøve ut spilleren over lengre tid enn den lovfestede maksimale prøvetid på seks måneder, jf. aml. § 15-6. NHF's standardkontrakt inneholder ingen avtalefestet prøvetid. Det at håndballspillere ansettes på midlertidige kontrakter kan derfor være et godt alternativ til fast ansettelse med et halvt års prøvetid.¹⁴⁶

Under høringsrunden til arbeidsmiljøloven påpekte NAV at midlertidige ansettelser er en viktig innfallsport til arbeidsmarkedet.¹⁴⁷ En håndballspiller som er midlertidig ansatt med arbeidskontrakt med varighet i for eksempel én sesong, får vist sine kvalifikasjoner og spillestil, og kan bli tilbudt en ny kontrakt etter endt kontraktstid.

Et alternativ til dagens utforming av oppsigelsesreglene av profesjonelle håndballspillere, kan være at det utarbeides en egen forskrift. En forskrift kan for eksempel regulere midlertidig ansettelse og dermed også oppsigelsesreglene for blant annet profesjonelle idrettsutøvere, trenere, arbeidstakere som skal utføre kunstnerisk arbeid eller forskningsarbeid, som er arbeidstakergruppene som er nevnt i aml. § 14-9 (3). Å regulere den midlertidige tilsettingsadgangen av slike spesielle arbeidstakergrupper, som profesjonelle håndballspillere, i en forskrift vil gjøre at det er mulighet for å utforme mer presise bestemmelser enn hvordan aml. § 14-9 er utformet i dag. En regulering i forskrift kan dermed utformes mer detaljert og inngående med særskilte regler tilpasset idrettens område.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Benson side 62.

¹⁴⁶ Nicolay Skarning, Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektivet, Universitetsforlaget, 2013, side 22

¹⁴⁷ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 208.

¹⁴⁸ Ot. prp. nr. 49 (1995-1996) side 12.

Et forslag til en slik forskrift ble sendt ut på høring i september 1995. Kommunal- og regionaldepartementet kom frem til at arbeidstakergruppene profesjonelle idrettsutøvere og trenere, arbeidere som skal utføre kunstnerisk arbeid eller forskningsarbeid, var så ulike at det ble komplisert å utarbeide en felles forskrift. Det fremkommer i arbeidsmiljølovens forarbeider at

*”Departementet finner etter en ny vurdering at partene i arbeidslivet best kan foreta en konkret vurdering av hvilke arbeidstakergrupper som bør kunne tilsettes midlertidig, og foreslår at det innføres en hjemmel for landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner til å inngå tariffavtale om bruk av midlertidig tilsetting innen de omtalte sektorene”.*¹⁴⁹

Løsningen ble dermed at Stortinget i 1996 vedtok en generell adgang til å ansette idrettsutøvere- og trenere innen idretten midlertidig. Lovgiver mente at det vil være problematisk med en forskriftsregulering på området, fordi det krever detaljert praktisk kunnskap om de idrettsjuridiske arbeidsforhold.¹⁵⁰ I takt med de politiske svingningene i samfunnet, er det stadig debatter om det bør være en videre eller mer snever adgang til midlertidige ansettelser enn det som følger av loven i dag. Tradisjonelt har venstresiden i politikken vært mer imot en vid adgang til midlertidige ansettelser generelt enn høyresiden.¹⁵¹ I lys av den politiske diskusjonen i nyere tid om en videre adgang til midlertidige ansettelser, er det bemerkelsesverdig at ikke profesjonelle idrettsutøvere som midlertidige ansatte og deres stillingsvern har vært mer på den agendaen blant politikerne.

Et annet alternativ til dagens regler når det gjelder ansettelsesforholdet til profesjonelle håndballspillere i eliteserien i Norge, er at håndballspillerne kan ansettes på faste arbeidskontrakter, men at håndballklubbene gis en oppsigelsesadgang på nærmere angitte vilkår. Eksempelvis kan de profesjonelle håndballspillerne ansettes på faste arbeidskontrakter, med en oppsigelsesadgang for klubbene hvis det foreligger saklig grunn til oppsigelse i henhold til aml. § 15-7. Dette vil føre med seg at de profesjonelle håndballspillerne får samme stillings- og oppsigelsesvern som øvrige arbeidstakere, men likevel gi håndballklubbene

¹⁴⁹ Ot. prp. nr. 49 (1995-1996) side 4.

¹⁵⁰ Ot. prp. nr. 49 (1995-1996) side 12.

¹⁵¹ <https://www.nettavisen.no/nyheter/stre-ut-mot-regjeringen-og-midlertidige-ansettelser/3423336655.html> (sist sjekket 14. desember 2017).

adgang til å si opp spilleren ved for eksempel en negativ utvikling i klubbens økonomi, og hvis spilleren misligholder sine plikter etter kontrakten, fordi dette etter forholdene kan regnes som saklige oppsigelsesgrunner, jf. aml. § 15-7.

Det er positivt for profesjonelle håndballspillers oppsigelsesvern at det er innarbeidet en bestemmelse i NHF sin standardkontrakt om at oppsigelse for øvrig skal skje i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser, jf. aml. kap. 15. Dette betyr at saksbehandlingsreglene forut for en oppsigelse, som drøfting og formkrav ved oppsigelsen, også gjelder i profesjonelle håndballspillers ansettelsesforhold. Avtaleregulering av profesjonelle håndballspillers oppsigelsesvern gir et elastisk system som er lett å tilpasse nettopp håndballbransjen. I samspill med henvisningen til arbeidsmiljølovens kapittel 15 i standardkontrakten, gir oppsigelsesreglene en mer permanent og stabil karakter.

Det er viktig at oppsigelsesvernet til de profesjonelle håndballspillerne ikke svekkes ytterligere enn slik de er utformet per dags dato i NHFs standardkontrakt. Det er få profesjonelle håndballspillere som har muligheter og ressurser til å bringe en oppsigelsessak til retten. De fleste oppsigelseskonflikter innen idretten ender med forlik. Den stadig økende medieinteressen for idrettens ulike sider, der doping, rasisme, personlige skandaler og sterke personligheter kan være tema, kan etterhvert føre til mer interesse fra advokater som arbeider med idrettsutøveres rettsstilling. I tillegg kan andre jurister ønske å sette temaet på dagsorden. Dersom flere oppsigelsessaker innenfor håndballbransjen kommer til retten, vil det bidra til større avklaring på området.

Alt i alt har det kanskje ikke så stor betydning for profesjonelle håndballspillers oppsigelsesvern om håndballspillerne blir ansatt på en fast arbeidskontrakt med en oppsigelsesfrist på for eksempel 3 måneder, eller en midlertidig kontrakt på eksempelvis 2 år med en måneds oppsigelsesfrist. En profesjonell håndballspiller er gjerne klar over at håndballkarrieren ikke varer i flere tiår, og at det er et yrke uten forutsigbarhet langt frem i tid. Uavhengig av om det er tale om et fast eller midlertidig ansettelsesforhold, er det i en oppsigelsesprosess å forutsette at det er åpenhet og god dialog mellom klubben og spilleren. En oppsigelse bør skje etter en ryddig og åpen prosess, hvor begge parter har fått anledning til å uttale seg om forholdene som ligger til grunn for oppsigelsen.

Til sammen trekker dette i retning av at oppsigelsesvernet til profesjonelle håndballspillere

ikke avviker nevneverdig fra ordinære arbeidstakers oppsigelsesvern. Totalt sett kan det derfor konkluderes med at profesjonelle håndballspillers oppsigelsesvern er godt nok ivaretatt slik de i dag er utformet i NHFs standardkontrakt, i samspill med arbeidsmiljølovens regler i kapittel 15, og at det dermed ikke er behov for at regelverket endres.

Kildeliste

Norske lover og forarbeider

Norske lover

Kong Christian Den Femtis Norske Lov 15. april 1687 (NL 5-1-1)

Kongeriket Norges Grunnlov, gitt i riksforsamlingen på Eidsvoll 17. mai 1814

Lov 31. mai 1918 nr. 4 Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven)

Forarbeider

Innst. O nr. 100 (2004-2005) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeids- og stillingsvern mv.

NOU 1992: 20 "Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle"

NOU 1999: 27 "Ytringsfrihed bør finde Sted"

NOU 2004:5 "Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst"

Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø

Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Ot. prp. nr. 49 (1995-1996) Om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie

Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v.

Prop. 104 L (2009-2010)

Prop. 39 L (2014-2015)

Internasjonale konvensjoner, direktiv og rekommandasjoner

Internasjonale konvensjoner

Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen – EMK)

Direktiv

Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtale av midlertidig ansettelse. Inn tatt i EØS-avtalens XVIII

Rekommandasjoner

Termination of Employment Recommendation 1963 (ILO-rekommandasjon nr. 119)

Rettspraksis

Avgjørelser fra EF-domstolen

EF-domstolen sak C-415/93. Union Royale Belge des Societes de Football Association ASBL vs. Jean-Marc Bosman, Royal Club Liégeois SA et Union des Assications Européennes de Football (UEFA) vs. Jean-Marc Bosman

Avgjørelser fra norske domstoler

Avgjørelser fra Høyesterett

Rt. 1959 s. 900

Rt. 1963 s. 1013

Rt. 1972 s. 1330

Rt. 1984 s. 1058

Rt. 1988 s. 664

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1992 s. 776 (Sparebanken Nord-Norge)

Rt. 1996 s. 1401

Rt. 1997 s. 1807

Rt. 1997 s. 1821

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkkdommen)

Rt. 2001 s. 1362

Rt. 2009 s. 685

Rt. 2009 s. 578

Rt. 2011 s. 1674

Rt. 2012 s. 168 (Notoddendommen)

Avgjørelser fra lagmannsrettene

LE-1991-2285

LH-1999-1004

LA-2008-55470

LB-2015-118358

LH-2016-164451

Avgjørelser fra tingrettene

TOSLO-2011-163957 (Oppsaldommen)

Litteratur

Andenæs, 1989

Mads Henry Andenæs, Kontraktsvilkår, Sjørettsfondet, 1989

Benson, 2014

Thomas Benson, Arbeidsrettsboka, 2. utgave, Fagbokforlaget, 2014

Eckhoff, 1997

Torstein Eckhoff, Rettskildelære, Universitetsforlaget, 4. utgave, 1997, (5. utgave ved Jan E.

Helgesen,) 2001

Fanebust, 2015

Arne Fanebust, Innføring i arbeidsrett, Universitetsforlaget, 4. utgave, 2015

Fanebust, 2017

Arne Fanebust, Oppsigelse i arbeidsforhold, Universitetsforlaget, 5. utgave, 2017

Fougner, Holo, Sundet, Thorkildsen, 2013

Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei og Thorkildsen, Arbeidsmiljøloven, Kommentanutgave, Universitetsforlaget, 2. utgave, 2013

Gisle, 2010

Jon Gisle, Jusleksikon, Kunnskapsforlaget, 4. utgave, 2010

Haugaard og Fisker, 2004

Rasmus Skovsgaard Haugaard og Casper Fisker, Sportskontrakter, Nyt Juridisk Forlag, 2004, 1. utgave

Høgberg, 2006

Alf Petter Høgberg, Kontraktstolkning, Universitetsforlaget, 2006

Kjenner, 2012

Gunnar-Martin Kjenner (red.), Idrett og juss, Universitetsforlaget, 4. utgave (Oslo 2012)

Leren, 2002

Kenneth André Leren, Fotballspillerens klubbskifte, Juridiske og sportslige implikasjoner, Fagbokforlaget, 2002

Nygaard, 2004

Nils Nygaard, Rettsgrunnlag og standpunkt, Universitetsforlaget, 2. utgave, 2004

Skarning, 2013

Nicolay Skarning, Midlertidige ansettelse, innleie og vikarbyrådirektivet, Universitetsforlaget, 2013

Skjønberg og Hognestad, 2014

Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, Individuell arbeidsrett, Gyldendal Juridisk Forlag, 1. utgave, 2014

Woxholt, 2014

Geir Woxholt, Avtalerett, Gyldendal Juridisk Forlag, 9. utgave, Oslo, 2014

Håndballens eget regelverk

Internasjonale kilder

Statutes of the International Handball Federation (Det Internasjonale Håndballforbunds vedtekter)

Statutes of the European Handball Federation (Det Europeiske Håndballforbunds vedtekter)

Nasjonale kilder

Lov for Norges Håndballforbund

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komités lov (NIFs lov)

Norges Håndballforbunds reglement for overgang og utlån

NHF's bestemmelser for Eliteserien, NM, 1. divisjon og 2. divisjon (sist ajourført for sesongen 17/18)

Internettkilder

<https://www.aftenposten.no/100Sport/vintersport/langrenn/Pa-tross-av-skandalene-Langrenn-knuser-alle-idretter-i-popularitet-223890b.html> (sist sjekket 14. desember 2017)

<http://www.dagsavisen.no/rogalandsavis/store-lover-raske-grep-mot-midlertidige-ansettelser-og-sosial-dumping-1.960775> (sist sjekket 14. desember 2017).

https://no.wikipedia.org/wiki/Norges_kvinnelandslag_i_h%C3%A5ndball (sist sjekket 14. desember 2017).

<http://niso.no/medlem/medlemsfordeler/> (sist sjekket 14. desember 2017).

https://www.universitetsforlaget.no/Bli-forfatter/Vaare-forfattere/Gunnar-Martin_Kjenner (sist sjekket 14. desember 2017).

http://cms.eurohandball.com/PortalData/1/Resources/1_ehf_main/11_downloadsregulations_forms/statutes/EHFStatutes2016_ENG110117.pdf (sist sjekket 14. desember 2017).

http://www.ihf.info/files/Uploads/NewsAttachments/0_Statement_GB.pdf (sist sjekket 14. desember 2017).

<https://snl.no/profesjonell> (sist sjekket 14. desember 2017).

<https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/praktisk-info/lover-og-regler/reglement-for-overgang-og-utlan/> (sist sjekket 14. desember 2017).

http://tariffavtaler.nho.no/getfile-english.php?TA_Radnr=13776 (sist sjekket 14. desember 2017).

<https://www.fotballtreneren.no/juridisk-radgiving/oppsigelse-av-profesjonelle-fotballspillere>

<https://www.hockey.no/contentassets/61bd40eec97a4479be3587d07ebe3e11/midlertidig-tilsetting-av-profesjonelle-spillere.pdf> (sist sjekket 14. desember 2017).

https://www.fotball.no/globalassets/overgang/profesjonell-spiller_klubb_norsk.pdf (sist sjekket 14. desember 2017).

https://www.handball.no/globalassets/nhf-sentralt/praktisk-info/lover-og-regler/17-18_bestemmelser-for-eliteserien_versjon_okt.pdf (sist sjekket 14. desember 2017).

<http://www.dagsavisen.no/sport/slik-blir-noen-fa-jenter-handball-millionerer-1.600475> (sist sjekket 14. desember 2017).

<https://www.fotballtreneren.no/juridisk-radgiving/idrettslederes-stillingsvern> (sist sjekket 14. desember 2017).

<https://www.dagbladet.no/tema/katrine-lunde-var-lykkelig-over-a-vaere-gravid-klubbens-reaksjon-er-du-sikker-pa-at-du-vil-beholde-ungen/67407891> (sist sjekket 14. desember 2017).

<http://www.tv2.no/2015/09/25/sport/frank-loke/drammen/7422778> (sist sjekket 14. desember 2017).

<https://www.nettavisen.no/nyheter/stre-ut-mot-regjeringen-og-midlertidige-ansettelser/3423336655.html> (sist sjekket 14. desember 2017).

<https://www.vg.no/sport/langrenn/petter-northug/northug-sto-ikke-bak-bildet-disse-laget-instagram-stikken/a/24192489/> (sist sjekket 14. desember 2017).

https://www.nrk.no/sport/northug-om-instagram-stikkene_-et-bilde-sier-mer-enn-ord-1.13804559 (sist sjekket 14. desember 2017).

Vedlegg 1

Norges Håndballforbunds standardkontrakt.

Vedlegg 2

Mailkorrespondanse med spillerorganisasjonen NISO og Norges Håndballforbund.