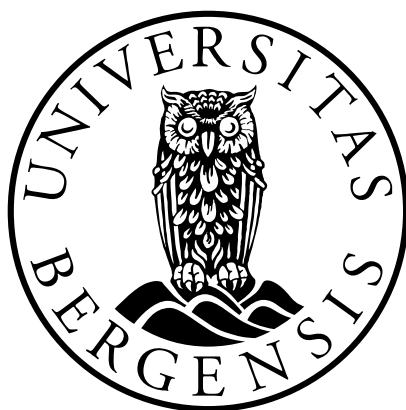


Fotballtrenernes stillingsvern ved oppsigelse

Opptrer fotballklubbene i strid med arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler?

Kandidatnummer: 168

Antall ord: 14 557



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

Dato: 01.06.2016

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	4
1.1 Tema og problemstilling	4
1.2 Problemstillingens aktualitet	4
1.3 Metoden i oppgaven	5
1.4 Den videre fremstillingen	6
2 Stillingsvernsreglene som gjør seg gjeldende for fotballtrenere	7
2.1 Innledning	7
2.2 Ansettelsesforholdene til fotballtrenere og daglige ledere	8
2.2.1 Innledning.....	8
2.2.2 Midlertidig ansettelse for fotballtrenere etter aml. § 14-9 første ledd bokstav e).....	8
2.2.3 Åremålsansettelse for øverste leder i virksomheten etter aml. § 14-10 første ledd	10
2.2.4 Hvilken betydning har det for stillingsvernet at arbeidstakeren er ansatt på en midlertidig kontrakt?	11
2.3 Terskelen for oppsigelse av ledere etter aml. § 15-7 første ledd	12
2.3.1 Innledning.....	12
2.3.2 Allment om saklighetskravet i aml. § 15-7 første ledd	13
2.3.2.1 Rimelighetsbetraktninger	14
2.3.2.2 Arbeidsgivers forutgående opptreden	14
2.3.3 Betydningen av at arbeidstakeren innehar en ledende stilling	15
2.3.4 De mest aktuelle oppsigelsesgrunnene for arbeidstakere i ledende stillinger	16
2.3.4.1 Mangelfulle arbeidsprestasjoner.....	16
2.3.4.2 Samarbeidsproblemer	17
2.3.4.3 Manglende tillit	18
2.3.5 Grensen mellom oppsigelse etter aml. § 15-7 første ledd og avskjed etter aml. § 15-14 første ledd	19
2.4 Inngåelse av etterlønsavtaler for daglige ledere og fotballtrenere	20
2.4.1 Den rettslige reguleringen av etterlønsavtaler	20
2.4.2 Inngås det etterlønsavtaler for fotballtrenere?.....	21
3 De faktiske forhold for fotballtrenere	21
3.1 Innledning	21
3.2 Eksempler på treneroppsigelser fra Tippeligasesongen 2015	22

3.2.1 Avgrensning	22
3.2.2 Harald Aabrekk mot Aalesund FK.....	22
3.2.3 Steinar Nilsen mot Tromsø IL.....	23
3.2.4 Tor Ole Skullerud mot Molde FK.....	24

4 Sammenligning av dommer fra næringslivet med

treneroppsigelsestilfellene.....	24
4.1 Innledning	25
4.2 Madshus-dommen	26
4.2.1 Prinsipielle uttalelser knyttet til stillingsvernet til ledere.....	26
4.2.2 Arbeidsgivers oppsigelsesgrunner etter dommen.....	27
4.3 Leievognsentralen-dommen	28
4.4 Bastøfergene-dommen.....	30
4.5 HOPRO-dommen	31
4.6 Holmenkollen Park Hotell-dommen.....	32
4.7 Betydningen av mangelfull saksbehandling.....	33
4.8 Oppsummering - ville klubbene tapt i en retts sak?	34

5 Er det særegne mekanismer innen fotballen som berettiger en avvikende saklighetsterskel?

5.1 Innledning	35
5.2 Den eksterne påvirkningen fra media og supportere.....	35
5.3 De økonomiske konsekvensene av svake sportslige resultater	37
5.4 Makten til spillergruppen i fotballklubbene	37
5.5 Kompleksiteten bak resultatene innen fotballen	39
5.6 Gjør rimelighetsbetraktninger seg gjeldende for fotballtrenerne?	40
5.7 Kan resultat klimaet berettige en fravikelse av saksbehandlingsregler?.....	41
5.8 Konklusjon	42

6 Bør det innføres hjemmel for etterlønsavtaler for fotballtrenere?

6.1 Innledning	42
6.2 Hensyn bak innføringen av aml. § 15-16 annet ledd om etterlønn for øverste leder	43
6.2.1 Lederens mindre behov for økonomisk beskyttelse	43
6.2.2 Den allerede etablerte praksisen for etterlønsavtaler til ledere	44

6.2.3 Konsekvensene av å beholde en uønsket leder	45
6.3 Hensyn mot innføringen av aml. § 15-16 annet ledd.....	46
6.4 Konklusjon	47

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Masteroppgaven handler om fotballtrenernes stillingsvern ved opphør av arbeidsforholdet begrunnet i arbeidstakerens forhold. Først og fremst er formålet med oppgaven å avklare i hvilken utstrekning klubbene har rettslig grunnlag til å si opp fotballtrenerne.

Etter lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.) § 15-7 første ledd kan ikke en klubb si opp en fotballtrener uten at det foreligger ”saklig grunn”. Avgjørende spørsmål blir dermed hvilke omstendigheter som er saklige i slike tvister og hvilke forhold som overskrider lovens terskel. I denne forbindelse vil jeg sammenligne situasjonen for trenere med situasjonen for ledere i næringslivet. Videre skal jeg drøfte hvorvidt det er et behov for lovendringer på dette området, herunder om arbeidsmiljølovens regler er tilpasset den faktiske situasjonen for fotballtrenere.

1.2 Problemstillingens aktualitet

Rettighetene til fotballtrenere ved oppsigelse har vært en aktuell problemstilling gjennom en årrekke, uten at den har fått en rettslig avklaring. Særlig i det siste tiåret har det vokst frem en kultur som består i at styret sier opp treneren etter å ha mistet tillit til ham, som følge av svake resultater og/eller misnøye blant spillergruppen.

Fra et juridisk perspektiv er det interessante å finne ut om klubbene tar tilstrekkelig hensyn til trenerens stillingsvern etter arbeidsmiljøloven, ikke om oppsigelsene får den tilsiktede sportslige eller økonomiske effekten. Følgelig er dette min tilnærming til situasjonen. Å miste jobben vil for enhver være et økonomisk og sosialt belastende inngrep. Når man til stadighet observerer at klubbene sier opp trenerne, er det nærliggende å undersøke om de opptrer i henhold til arbeidsmiljølovens regler. Samtidig vet man at det er flere særegne mekanismer i idretten, så det må også problematiseres hvorvidt disse er tilstrekkelig til å berettige klubbenes opptreden.

1.3 Metoden i oppgaven

Rettskildematerialet knyttet til oppgavens problemstilling er begrenset. Man finner ingen rettspraksis som direkte tar stilling til trenerens stillingsvern ved oppsigelse. I den idrettsrettslige litteraturen er Gunnar-Martin Kjenner en fremtredende person som har diskutert enkelte sider knyttet til oppgavens tema. Bortsett fra hans fremstilling, har jeg ikke funnet noe juridisk litteratur som direkte behandler problemstillingen.

Som en følge av rettskildebildet har jeg foretatt et metodisk grep der jeg sammenligner situasjonen til fotballtrenere med den rettslige situasjonen til ledere i næringslivet. I oppgaven vil jeg gjennomgående omtale lederne i næringslivet som ”daglige ledere”. Denne terminologien brukes i aksjelovgivningen, og etter lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (aksjeloven eller asl) § 6-14 første ledd står vedkommende for ”den daglige ledelse av selskapets virksomhet”. For øvrig skal jeg ikke behandle daglig leders posisjon og forpliktelser etter aksjeloven.

Det er hensiktsmessig å sammenligne fotballtrenere og daglige ledere, ettersom det er flere likhetstrekk mellom dem. Først og fremst er begge lederstillinger. Dette innebærer at de er overordnet en gruppe arbeidstakere som skal samarbeide mot et felles mål. Videre har de et overordnet ansvar for at de fastsatte målene nås. Dette ekstra ansvaret fører både til at virksomheten er mer avhengige av deres arbeid enn de øvrige arbeidstakerne og at det kan oppstå et særskilt endringsbehov for styret i virksomheten. Dette endringsbehovet kan resultere i at styret ser det som nødvendig å si til å si opp vedkommende. Dette forholdet peker også på likhetstrekket som består i at stillingene er underlagt et styre som kan foreta enkeltbeslutninger av stor betydning for vedkommende.

For daglige ledere har rettspraksis bidratt til å oppstille grensene i saklighetsvurderingen etter aml. § 15-7 første ledd. Intensjonen min er å finne uttalelser fra rettspraksis som har overføringsverdi til fotballtrenerens situasjon. Dette bidrar til å gi mine argumenter en viss rettskildemessig vekt, som igjen medvirker til at jeg kan utforme rettslig forsvarlige slutninger. Samtidig er jeg bevisst på at det er problematisk å trekke kategoriske slutninger basert på dommene. Retten har ikke foretatt noen tydelig grensedragnings for saklighetsvurderingen ved oppsigelse av daglige ledere, i tillegg til at forskjellene i

arbeidsforholdene gjør at uttalelsene ikke er direkte overførbare.

I den juridiske litteraturen er Gunnar-Martin Kjenner innom diskusjonen rundt klubbenes oppsigelsesadgang, men det foretas ingen inngående drøftelse. Den manglende juridiske litteraturen fører til at jeg må ta i bruk alternative kilder for å beskrive den rettslige situasjonen. I oppgavens drøftelser kommer jeg derfor til å trekke inn kommentarer skrevet av Randi Gustad og Lise Klaveness. De har kompetanse på området ettersom de er utdannede advokater med erfaring som utøvende idrettsutøvere, henholdsvis som landslagsspillere i håndball og fotball. Isolert har disse tekstene ingen nevneverdig rettskildemessig verdi, men sett i sammenheng med det øvrige rettskildebildet er de likevel forsvarlig å bruke i drøftelsen. Samtidig må jeg også være bevisst på at de i stor grad ensidig argumenterer i favør av arbeidstakers interesse, så de kan ikke tilskrives like høy kildeverdi som en nøytral kilde. I tillegg benytter jeg meg av juridisk litteratur som omhandler stillingsvernet til daglige ledere. Også vedrørende litteraturen knyttet til daglige ledere er hensikten å finne formuleringer som har overføringsverdi til fotballtrenerens situasjon.

1.4 Den videre fremstillingen

I den første delen av oppgaven skal jeg presentere stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven som har relevans for en fotballtreners rettsstilling. Her går jeg gjennom de sentrale bestemmelsene som aktualiseres fra kontraktsinngåelsen og frem til en opphørsvist har fått en løsning. Hovedfokuset i denne fremstillingen dreier seg rundt omstendighetene ved en oppsigelse etter aml. § 15-7 første ledd.

I den neste delen av oppgaven skal jeg fremstille hvordan den faktiske situasjonen er for fotballtrenere. For å illustrere de faktiske forhold tar jeg utgangspunkt i tre aktuelle treneroppsigelser fra Tippeligasesongen 2015. I oppgaven begrenser jeg meg til å skrive om fotballtrenere på øverste nivå i Norge. Dette innebærer at de trenerne som omfattes har profesjonelle trenerkontrakter, der trenerstillingen er deres fulltidsjobb. Går man en divisjon ned, er det større variasjon av profesjonalitet blant klubbene.

I det neste stadiet beveger oppgaven seg over i en juridisk analyse. Formålet her er å bruke rettspraksis som omhandler oppsagte daglige ledere for å avklare hvilke omstendigheter som

er saklige etter loven og hvor terskelen for oppsigelse ligger. Gjennomgående kommer jeg til å trekke inn de foregående trenereksemplene for å drøfte overføringsverdien til rettens uttalelser.

Ettersom stillingene til en daglig leder og en fotballtrener ikke er helt likeartede, er det nødvendig å drøfte hvilken betydning fotballens særegne mekanismer har for lovens saklighetsvurdering. Det er først etter at jeg har foretatt denne drøftelsen jeg kan konkludere hvorvidt fotballklubbene har opptrådt i strid med arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler.

Avslutningsvis skal jeg diskutere behovet for lovendringer. I aml. § 15-16 annet ledd er det en bestemmelse som er tilpasset opphørssituasjonen til ledere i næringslivet. Denne regulerer adgangen til å inngå en forhåndsavtale om etterlønn. Da oppstår spørsmålet om bestemmelsen på tilsvarende måte burde gjelde for fotballtrenerne. For å avgjøre dette tar jeg utgangspunkt i forarbeidenes hensyn bak bestemmelsen, og drøfter om disse også gjelder for fotballtrenere på nåværende tidspunkt.

2 Stillingsvernsreglene som gjør seg gjeldende for fotballtrenere

2.1 Innledning

Det er hensiktsmessig for den videre fremstillingen å innledningsvis avklare hva som ligger i begrepet ”stillingsvern”. Man kan lese av lovens formålsparagraf at et av hovedformålene er ”å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet”, jf. aml. § 1-1 bokstav b). Stillingsvernsreglene er de som beskytter arbeidstakerens stilling, slik at han sikres en stabil og forutsigbar arbeidssituasjon. Kjerneområdet til stillingsvernet knytter seg til de bestemmelsene som verner arbeidstakeren mot uberettiget oppsigelse eller avskjed. Men vernet omfatter også de bestemmelsene som regulerer saksbehandlingen og virkningen av et opphør. I tillegg er reglene om adgangen til midlertidig ansettelse en del av stillingsvernet. Ettersom et midlertidig arbeidsforholdet opphører av seg selv ved ansettelsestidens utløp, vil det etter sin art innebære et svakere stillingsvern for arbeidstakeren.

Det er klart at også stillinger av ledende art omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep. I aml. § 1-8 første ledd fremgår det at ”med arbeidstaker menes i denne

lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.” Ordlyden gjør altså ikke forskjell på hvor i hierarkiet vedkommende befinner seg. At dette er gjeldende rett er også slått fast i rettspraksis.¹ Følgelig er fotballtrenere og daglige ledere beskyttet av lovens stillingsvernsregler.

I fortsettelsen skal jeg redegjøre for rettstilstanden til fotballtrenere etter arbeidsmiljøloven. Her kommer jeg til ta for meg de enkelte stadiene i et ansettelsesforhold hvor stillingsvernsreglene aktualiseres. Selv om hovedfokuset vil knytte seg til saklighetsvurderingen ved oppsigelse, inkluderes også bestemmelser som omhandler ansettelsesforholdene og inngåelse av etterlønnsavtaler. Ettersom de rettslige forholdene på dette området ikke er avklart, vil jeg bruke rettstilstanden til daglig ledere som et hjelpemiddel for å beskrive situasjonen. I løpet av fremstillingen vil jeg gjennomgående sammenligne de rettslige forholdene for fotballtrenere og daglige ledere for å finne ut om det er symmetri og sammenheng i regelverket.

2.2 Ansettelsesforholdene til fotballtrenere og daglige ledere

2.2.1 Innledning

Under dette punktet skal jeg beskrive ansettelsesforholdene til fotballtrenerne og daglige ledere. Ved at arbeidsmiljøloven åpner for midlertidige ansettelsesforhold både for fotballtrenere og for daglige ledere, kan man tolke lovgiver dithen at han mener det oppstår likeartede behov i arbeidsforholdene deres. Ved å se hvilke hensyn som ligger bak bestemmelsene, kan jeg vurdere hvorvidt dette er realiteten. I tillegg skal jeg undersøke hvilke konsekvenser det midlertidige ansettelsesforholdet har for stillingsvernet.

2.2.2 Midlertidig ansettelse for fotballtrenere etter aml. § 14-9 første ledd bokstav e)

Etter aml. § 14-9 første ledd første punktum fremgår det at ”arbeidstaker skal ansettes fast”. Denne hovedregelen er en naturlig konsekvens av lovens formål om å sikre trygge

¹ Se for eksempel Rt. 1999 s. 1998 (Airline Directors) (s. 2000)

ansettelsesforhold, jf aml. § 1-1 bokstav b). Det må være riktig å fastslå at et fast ansettelsesforhold gir det sterkeste stillingsvernet og størst trygghet i arbeidsforholdet.² Samtidig åpner aml. § 14-9 første ledd annet punktum opp for midlertidig ansettelse i noen oppregnede tilfeller. Unntakene er i hovedsak begrunnet i arbeidsgivers behov for rasjonell og konkurransedyktig drift.³

For fotballtrenere er det aml. § 14-9 første ledd bokstav e) som er aktuell. Her fremgår det at midlertidig ansettelse kan inngås ”med idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innenfor den organiserte idretten.” Formuleringen ”idrettstrenere” gir dermed fotballklubbene et rettslig grunnlag til å ansette dem på midlertidige kontrakter. Bestemmelsen adskiller seg fra de øvrige unntakene i aml. § 14-9 første ledd, ved at det i disse tilfellene ikke er et midlertidig behov for arbeidskraft som er begrunnelsen. I forarbeidene til bestemmelsen fremheves det særlige behovet for fornyelse og de særlige krav til kreativitet og nytenkning innen idretten.⁴ I tillegg forklares det i departementets høringsbrev av 13. juni 1996 mer spesifikt hvorfor det er et behov for at trenerne ansettes midlertidig. Her fremgår det at ”treneren spiller en meget viktig og sentral rolle for utviklingen og prestasjonene i et idrettslag eller for de individuelle utøverne. Behovet for kreativitet, nytenkning, sportslig fornyelse og utvikling er fremtredende. Denne type stilling har et individuelt tilsnitt som gjør behovet for fornyelse særlig stort.”⁵

Som det fremgår ovenfor, er det ikke et obligatorisk at fotballtrenere ansettes på midlertidige kontrakter. Men fotballtrenerens avtaler med klubbene er i stor grad standardiserte. Blant annet har Norsk Fotballtrenerforening i samarbeid med Norsk Toppfotball, NFF og NHO utarbeidet en standardavtale som brukes av de fleste av foreningens medlemmer.⁶ I denne avtalen forutsettes det at ansettelsesforholdet er inngått i henhold til aml. § 14-9 første ledd bokstav e).⁷

² Marion Holthe Hirst og Sven Ivar Lønneid, *Arbeidsrett i et nøtteskall*, Oslo 2015 s. 57 (heretter Hirst og Lønneid (2015))

³ NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst, s. 296

⁴ 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, s. 6 (opprinnelig NOU:1992.20 pkt. 14.2.3.4.2)

⁵ Lill Egeland, ”§ 14-9 Midlertidig ansettelse”, *Arbeidsrett.no* note 7

⁶ Gunnar-Martin Kjenner (red.), *Idrett og juss*, 4. utgave, Oslo 2012 s. 117 (heretter Kjenner (2012))

⁷ Standardkontrakt, ”Midlertidig tilsetning av trener”

<http://www.trenerforeningen.no/images/PDFfiler/NFTStandardkontraktGjeldendeOppdatert.pdf>

2.2.3 Åremålsansettelse for øverste leder i virksomheten etter aml. § 14-10 første ledd

Arbeidsmiljøloven åpner også for at det kan gjøres unntak fra hovedregelen om fast ansettelse for lederstillinger i næringslivet. Det kommer frem av aml. § 14-10 første ledd at ”øverste leder i en virksomhet kan ansettes på åremål.” I forarbeidene kan man lese at åremålsstillinger bør begrenses til toppstillinger i virksomhetene. Det tas sikte på lederstillinger hvor det stilles særlige og store krav til lederegenskaper.⁸ Daglig leder og ”øverste leder i virksomheten” er ikke synonyme begreper, men øverste leder vil typisk være den daglige lederen.⁹

Hensynene bak unntaket er de samme som bak adgangen til å inngå avtaler om etterlønn.¹⁰ Dermed må man henvende seg til forarbeidene til aml. § 15-16 annet ledd om etterlønn for virksomhetens øverste leder. Her står det for det første at de åpnet for innskrenkninger i stillingsvern på grunn av at styrkeforholdet mellom virksomhetens øverste leder og arbeidsgivere er jevnere enn mellom arbeidsgiver og ordinære arbeidstakere. Videre fremgår det at det er avgjørende for virksomheten at lederen har den nødvendige tilliten, både i styret og blant de ansatte. I tillegg kan det oppstå et særlig behov for å raskt bytte ut vedkommende av hensyn til virksomhetens eiere, samarbeidspartnere, medier og virksomhetens ansatte.¹¹

En fremtredende likhet mellom åremålsansettelsene etter aml. § 14-10 første ledd og midlertidige ansettelses etter aml. § 14-9 første ledd bokstav e), er at begge disse midlertidige ansettelsesforholdene kan fylle et varig arbeidskraftbehov.¹² Dermed er det arbeidsgivers særlige endringsbehov som i hovedsak begrunner unntakene.

⁸ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v s. 177 (heretter Ot.prp. nr. 50 (1993-1994))

⁹ Terese Smith Ulseth, ”Daglig leders stillingsvern. Samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett” (2006), *Arbeidsrett*, 2006 s. 186-207 (s. 191) (heretter Ulseth (2006))

¹⁰ Lill Egeland, ”§ 14-10 Åremål”, *Arbeidsrett.no* note 3

¹¹ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere) s. 6-7 (heretter Ot.prp. nr. 101 (2001-2002))

¹² Alexander Næss Skjønberg og Eirik Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, Oslo 2014 s. 83 (heretter Skjønberg og Hognestad (2014))

2.2.4 Hvilken betydning har det for stillingsvernet at arbeidstakeren er ansatt på en midlertidig kontrakt?

I de ordinære tilfellene av midlertidig ansettelse går partene hver til sitt etter kontraktens utløp. Men i denne oppgaven er det konfliktene som oppstår når arbeidsgiver velger å si opp arbeidstakeren i løpet av kontraktstiden som blir behandlet. Følgelig må jeg undersøke hvilken påvirkning kontraktens midlertidighet har ved oppsigelsen.

Oppsigelsesadgangen overfor midlertidige ansatte fotballspillere etter aml. § 14-9 første ledd bokstav e) ble behandlet i Rt. 2012 s. 168 (Notodden Fotballklubb). Her uttalte Høyesterett som obiter dicta ved tolkningen av aml. § 14-9 femte ledd at ”midlertidige arbeidsavtaler som utgangspunkt ikke kan sies opp etter arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler så lenge arbeidsavtalen løper, med mindre annet følger av avtale.”¹³ Men etter denne domsslutningen har man fått en oppklaring rundt oppsigelsesadgangen gjennom en endret lovformulering. Nå fremgår det av aml. § 14-9 annet punktum at ”i avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.” Denne formuleringen sier tydelig at de ordinære stillingsvernsreglene også gjelder for midlertidig ansatte.

I Notodden Fotballklubb-dommen ble det også diskutert hvorvidt arbeidstakere som er ansatt midlertidig må forholde seg til en avvikende saklighetsterskel som følge av kontraktens art. Fra arbeidstakerens side ble det anført i avsnitt 41 og 42 at saklighetskravet måtte skjerpes. Dette ble blant annet begrunnet med at midlertidigheten medfører at arbeidsforholdet uansett vil opphøre på et gitt tidspunkt. Oppsigelsesinteressen melder seg dermed med mindre styrke enn ved fast ansettelse. Mens arbeidsgiver anførte i avsnitt 26 at saklighetsterskelen er lavere, fordi det i interesseavveiningen måtte vektlegges at de ved å ha midlertidige kontrakter ikke kunne forvente et stabilt arbeidsforhold på sikt.

I artikkel på Advokatfirmaet Hjort sine nettsider ble det foretatt noen vurderinger av Høyesteretts betraktninger i Notodden Fotballklubb-dommen. Selv om dommen omhandler stillingsvernet til fotballspillere, fremheves det at dommen er et prinsipielt viktig signal om at stillingsvernet også står sterkt for fotballtrenere. Dette begrunnes med at det er de samme regler som gjelder ved oppsigelse for både spillerne og trenerne, ettersom Fotballforbundets

¹³ Rt. 2012 s. 168 (Notodden Fotballklubb) (avsnitt 51)

standardkontrakt for fotballtrenere i stor grad er basert på den som gjelder for spillere. Videre fremgår det at styrken til stillingsvernet må ses i sammenheng med at aktørene i fotballen har tidsbegrensede kontrakter som innebærer en forbigående økonomisk belastning for klubben. Det at problemene vil ende ved kontraktens utløp, brukes altså som et argument for at klubben må honorere de midlertidige avtalene.¹⁴

Ansettelsesforholdets midlertidighet fører åpenbart til at arbeidstakerens stillingsvern er svakere enn for en fast ansatt. Hvilken betydning ansettelsesforholdet har for saklighetsvurderingen er ikke lett å si noe sikkert om. Men basert på det som kommer frem i Notodden Fotballklubb-dommen, kan man slå fast at stillingsvernet tross alt står sterkt, og at midlertidigheten neppe kan gjøre nevneverdige utslag på saklighetsvurderingen.

For åremålsansettelser er det uttalt i forarbeidene at de alminnelige stillingsvernsregler som utgangspunkt kommer til anvendelse ved oppsigelse også ved slike ansettelsesforhold.¹⁵ Dersom ikke annet er avtalt, er det normalt at den kan sies opp i åremålsperioden hvis det er saklig grunn for det. Dermed kan man konstatere at det ved ansettelsen er symmetri mellom åremålsansettelser etter aml. § 14-10 første ledd og midlertidige ansettelser etter aml. § 14-9 første ledd bokstav e).

2.3 Terskelen for oppsigelse av ledere etter aml. § 15-7 første ledd

2.3.1 Innledning

I den neste delen av fremstillingen skal jeg se nærmere på stillingsvernsreglene som knytter seg til oppsigelse av arbeidstakeren. Som følge av arbeidsgivers styringsrett,¹⁶ har vedkommende kompetanse til å beslutte oppsigelse av arbeidstakeren. Men i lovgivningen finnes vesentlige materielle og prosessuelle begrensninger til denne adgangen.

¹⁴ Advokatfirmaet Hjort, ”Oppsigelse av profesjonelle fotballspillere – Høyesteretts dom i saken vedrørende Notodden Fotballklubb”, *Hjort.no*, 2012 <http://www.hjort.no/oppsigelse-av-profesjonelle-fotballspillere-hoyesteretts-dom-i-saken-vedrorende-notodden-fotballklubb> (heretter Hjort (2012))

¹⁵ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 171

¹⁶ En selvstendig rettslig norm som er anerkjent både i rettspraksis og tariffavtalepraksis

Jeg fokuserer på de bestemmelsene som aktualiseres ved opphør av kontrakten til en fotballtrener. Det fremgår av den nevnte standardkontrakten til fotballtrenerne at det er arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler som kommer til anvendelse.¹⁷ Ettersom den juridiske teorien er begrenset, vil jeg i punkt 2.3.4 benytte meg av en artikkel fra Terese Smith Ulseth som bygger på hennes doktoravhandling om stillingsvernet til daglig ledere. En del av fremstillingen vil følgelig omhandle stillingsvernet til daglig ledere, men de rettslige betraktningene rundt dette vil også ha relevans for fotballtrenerens situasjon.

For å unngå misforståelser kan det være nødvendig å presisere at når jeg i det følgende bruker betegnelsen ”selskapet” er det ingen realitetsforskjell fra ”virksomheten”. Grunnen til at jeg også bruker denne betegnelsen er at det er den Terese Smith Ulseth bruker i sin doktoravhandling. Arbeidet hennes omhandler i stor utstrekningen aksjelovgivningens regler, og ”selskapet” er den rettslige begrepet i denne lovgivningen.

2.3.2 Allment om saklighetskravet i aml. § 15-7 første ledd

Det er særlig to hensyn som begrunner arbeidsgivers restriksjoner ved oppsigelse. For det første er det å ha et arbeid vesentlig for menneskets intellektuelle og sosiale utvikling. Det er en alminnelig oppfatning at arbeid er en sentral del av et meningsfylt liv. I tillegg til den sosiale faktoren, står også det økonomiske aspektet sentralt. Man er normalt avhengig av en arbeidsinntekt for å tjene til livets opphold og forsørge en eventuell familie.¹⁸

Etter aml. § 15-7 første ledd kan en arbeidstaker ikke sies opp uten at det er ”saklig begrunnet” i arbeidstakers forhold. Lovens saklighetskrav er en rettslig standard. Det innebærer at innholdet i kravet er dynamisk, og således vil det endres i takt med samfunnsutviklingen og tilpasses samfunnsområdet.¹⁹ En ordlydstolkning av ”saklig grunn” tilsier at arbeidsgiver ikke kan ta usaklige eller utenforliggende hensyn ved oppsigelsen. Men det kommer frem av forarbeidene, lovteksten og rettspraksis at arbeidstaker også har et mer vidtrekkende vern. Innholdet i begrunnelsen må ha en viss tyngde for å tilfredsstille lovens

¹⁷ Standardkontrakt, ”Midlertidig tilsetting av trener”

¹⁸ Skjønberg og Hognestad (2014) s. 290

¹⁹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø s. 72

saklighetskrav. I Rt. 2001 s. 1362 (Adjunkten) uttaler Høyesterett på side 1376 at det må foreligge ”tilstrekkelig saklig grunn”.

I Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør) klarer Høyesterett kort og konsist å oppsummere hva som er det essensielle ved saklighetsvurderingen. Her uttaler de vurderingens kjerne knytter seg til ”om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør.”²⁰ Det er altså nødvendig at man foretar en samlet interesseavveining og en konkret helhetsvurdering.

2.3.2.1 Rimelighetsbetraktninger

I en saklighetsvurdering oppstår spørsmålet om i hvilken grad man kan ta med rimelighetshensyn i betraktningen. Det innebærer at man vektlegger hvordan arbeidstakeren blir rammet av oppsigelsen. I § 15-7 annet ledd står det uttrykkelig at slike hensyn kan vektlegges ved driftsinnskrenkninger og rasjonaliseringstiltak. Noe tilsvarende står ikke i første ledd, men i Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein) oppklares den rettslige situasjonen i tilfeller der oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold. Her uttalte førstvoterende: ”Ut fra praksis og teori antar jeg likevel at det kan legges noe på vekt slike forhold også ved oppsigelse etter § 60 nr 1, men i mindre utstrekning enn når oppsigelsen er begrunnet i driftsinnskrenkning eller rasjonalisering.”²¹

2.3.2.2 Arbeidsgivers forutgående opptreden

Ettersom saklighetsvurderingen er en konkret helhetsvurdering, kan man også legge vekt på forutgående omstendigheter fra arbeidsgiver. For det første er det en grunnleggende dimensjon ved saklighetskravet at oppsigelsen må bygge på et korrekt faktisk grunnlag. Denne betingelsen må man se i sammenheng med kravene loven stiller til arbeidsgivers saksbehandling. Formålet med saksbehandlingsreglene er å sikre at oppsigelsen blir besluttet basert på en grundig og veloverveid vurdering og et korrekt faktisk grunnlag.²²

²⁰ Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør) (avsnitt 52)

²¹ Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein) (s. 1027)

²² Skjønberg og Hognestad (2014) s. 292

Av saksbehandlingsreglene er særlig bestemmelsen om drøftelsesmøte av betydning for saklighetsvurderingen. Etter aml. § 15-1 skal arbeidsgiver, før han fatter beslutning om oppsigelse, drøfte spørsmålet med arbeidstaker ”så langt det er praktisk mulig”. Hvorvidt det er ”praktisk mulig” skal tolkes strengt, og det er uttalt i forarbeidene at det først og fremst er aktuelt der det ikke kan foretas på grunn av forhold på arbeidstakers side.²³ Det er forutsatt at arbeidsgiver vil ha problemer med å foreta en forsvarlig helhetsvurdering av situasjonen dersom arbeidstakeren ikke får mulighet til å komme med sine innspill, vurderinger og motsigelser.²⁴

Videre oppstår spørsmålet om hvilke virkninger en unnlatt drøftelse har for gyldigheten av oppsigelsen. I forarbeidene fremgår det at regelen er en ordensregel.²⁵ Det vil si at et unnlatt drøftesessmøte ikke i seg selv fører til at oppsigelsen er ugyldig. Den sentrale vurderingen er hvorvidt unnlatt drøftelse antas å ha betydning for arbeidsgivers beslutning. Samtidig er det uttalt i LG-2010-61725 (Gulating) at dersom drøftelser kunne vært gjennomført, men likevel unnlatt, vil domstolene lett komme til at oppsigelsen er usaklig.

Det neste spørsmålet er hvilken innvirkning en unnlatt advarsel har for saklighetsvurdering. En advarsel vil ha den funksjonen at arbeidstakeren får en mulighet til å rette opp i det forholdet den er basert på. Men arbeidsmiljøloven oppstiller ikke noe vilkår om at arbeidstakeren må gis en advarsel før en eventuell oppsigelse. Samtidig er det uomtvistet at en advarsel kan vektlegges ved saklighetsvurderingen.²⁶ Man kan blant annet lese i LA-1996-1234 (Agder lagmannsrett) at ”den feil som bedriften har begått ved å ikke gi en klar advarsel, må tillegges vesentlig vekt ved vurderingen av om oppsigelsen kan sies å være saklig.”

2.3.3 Betydningen av at arbeidstakeren innehar en ledende stilling

I fremstillingen må jeg også si noe om betydningen det har for stillingsvernet at arbeidsforholdet ikke består mellom arbeidsgiver og en ordinær arbeidstaker. Selv om både en leder og en underordnet er å anse som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven, er det fleksibilitet med hensyn til stillingsvernets rekkevidde. Det konstateres i Rt. 1999 s. 1998 (Airline

²³ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 182

²⁴ Skjønberg og Hognestad (2014) s. 316

²⁵ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 183

²⁶ Se for eksempel Rt. 2001 s. 1362 (Adjunkten)

Directors) at når oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold, må det få ”vesentlig betydning om arbeidstakeren har en ledende stilling i bedriften, se kjennelse i Rt-1982-1704.”²⁷ I Rt. 1997 s. 1128 (Lønnstrekk) uttaler Høyesterett at lovens krav ved avskjed lettere kunne anses som oppfylt ”når arbeidstakeren har enn ledende stilling enn når det gjelder en underordnet ,jf blant annet Rt-1993-300”. Som en del av begrunnelsen fremgår det at ”dette har sammenheng med det særlige behovet for tillit til en leder, og med den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte.”²⁸ At dette også gjelder i oppsigelsestilfellene kommer frem av rettspraksis.²⁹ På bakgrunn av formuleringer i rettspraksis kan man altså slå fast at lovens saklighetsterskel er lavere for en som besitter en ledende stilling.

Samtidig er det klart av også en daglig leder har et ikke ubetydelig stillingsvern. I NAD-1981-838 (Holmenkollen Park Hotell) (Oslo byrett) sier retten at ”selv om man vel må legge noe andre mål på en administrerende direktør enn på underordnet arbeidstaker i forhold til oppsigelsesvernet, mener flertallet at oppsigelsesgrunnlaget også for direktøren må være konkret og bevist.”

Det er i tillegg viktig å påpeke at det ikke er et krav om at lederen kan bebreides for forholdet. Saklighetskravet blir dermed til en viss grad objektivisert i forhold til virksomhetens målsetning. At dette er gjeldende rett fremgår blant annet av RG 2010 s. 1625 (Madshus) (Eidsivating lagmannsrett). Selv om klanderverdighet kan være et viktig moment i vurderingen, har de objektive elementene den konsekvens at en mangelfull arbeidsprestasjon kan gi grunnlag for en oppsigelse, selv om vedkommende har gjort så godt han kan. På denne måten fjerner den daglige leders oppsigelsesvern seg noe fra det subjektive element i saklighetsvurderingen.

2.3.4 De mest aktuelle oppsigelsesgrunnene for arbeidstakere i ledende stillinger

2.3.4.1 Mangelfulle arbeidsprestasjoner

²⁷ Rt. 1999 s. 1998 (Airline Directors) (s. 1999-2000)

²⁸ Rt. 1997 s. 1128 (Lønnstrekk) (s. 1133)

²⁹ Se for eksempel Rt. 2011 s. 1674 (Vaktbytte) (avsnitt 58)

I tilfeller der begrunnelsen for oppsigelsen knytter seg til manglende prestasjoner eller dyktighet, reises særlig spørsmålet om retten kan overprøve arbeidsgiverens skjønn. På den ene siden er det styret som er ansvarlig for ledelsen av selskapet, og det er de som best forutsetninger for å vite hvilke egenskaper og kvalifikasjoner som er nødvendig for at selskapet får en positiv utvikling.³⁰ Men i Rt. 1984 s. 1058 trekkes grensene for prøvelsesretten ganske vidt. I dommen kommer det frem at domstolene kan prøve om begrunnelsen som ligger til grunn for oppsigelsen bygger på relevante argumenter. Det er uansett klart at arbeidsgivers krav til innsats og skikkethet ikke kan settes høyere enn det som er rimelig for stillingen.³¹

En person som ansettes i en ledende stilling må forutsettes å ha akseptert det særlige ansvaret som følger med den posisjonen. Hvilke kvalitetskrav styret kan stille til en daglig leder må vurderes konkret, men sentrale momenter ved kvalitetsvurderingen er selskapets virksomhet og størrelse, partenes forutsetninger ved inngåelse av arbeidsavtalen og det avtalte vederlaget. I noen virksomheter utarbeides det klart formulerte forventninger, og hvorvidt disse oppnås kan få betydning ved saklighetsvurderingen etter aml. § 15-7 første ledd.³² En blir fotballtrener blir, nesten uten unntak, ansatt for å oppfylle enkelte mål nedfelt av klubbens sportslige ledelse. Hvor rigide ambisjonene til klubben er avhenger blant annet av økonomisk handlefrihet, historisk status, mediepress og prestasjoner i nær fortid.³³

For fotballtrenere legges det nærmest uten videre til grunn at de har gjort sitt beste. Når dette likevel ikke er tilstrekkelig til å oppnå målsetningen, er det en indikasjon på at treneren ikke er kompetent nok. Da kan det fremstå som rimelig at klubben skal ha anledning til å si opp treneren. Men man må også vurdere hvorvidt det på tidspunktet for oppsigelse fremdeles er sannsynlig at klubben kan nå målene sine. Treneren må for eksempel få tid til å gjennomføre de endringene han mener er nødvendige.³⁴

2.3.4.2 Samarbeidsproblemer

³⁰ Ulseth (2006) s. 202-203

³¹ Stein Evju og Henning Jakhelln m. fl., *Arbeidsrettslige emner*, Oslo 1979 s. 272

³² Ulseth (2006) s. 199

³³ Kjerner (2012) s. 120

³⁴ Kjerner (2012) s. 121

Den neste kategorien jeg skal ta for meg omhandler tilfeller der lederen ikke evner å samarbeide med styret eller de underordnede. Det finnes et bredt spekter av tilfeller som kan være bakgrunnen for samarbeidsproblemene. Men generelt vil det vanskeliggjøre et fruktbart samarbeid mellom dem dersom lederen utøver manglende initiativ, manglende beslutningsdyktighet og/eller foretar uriktige prioriteringer.³⁵

Hvis selskapets ledelse skal fungere er de avhengig av et velfungerende samarbeid med daglig leder.³⁶ Når det oppstår samarbeidsproblemer må arbeidsgiver se på graden av uenighetene, og hvorvidt de kan løses uten å bringe arbeidsforholdet til opphør. Arbeidsgiver har en plikt til å forsøke å oppklare samarbeidsproblemene og prøve å finne andre løsninger før oppsigelse kan skje.³⁷ Oppsigelse skal være forbeholdt de tilfellene der en annen løsning ikke er mulig.

Noe som særlig ofte skjer innen lagidrett, er at det oppstår uoverensstemmelser mellom treneren og en eller flere av spillerne. Kortvarige og mindre alvorlige konflikter vil ikke være nok til å berettige en oppsigelse, men saken blir en annen dersom det er en mer omfattende konflikt som klart går ut over lagets prestasjoner. Dette gjelder særlig dersom konflikten utspiller seg i media og den er med ledende skikkelser innen laget.³⁸

2.3.4.3 Manglende tillit

Tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er en grunnleggende forutsetning for et velfungerende arbeidsforhold. Det er derfor uomtvistet at manglende tillitt kan være en saklig oppsigelsesgrunn.³⁹ Mekanismene i en virksomhet er også slik at manglende tillit på ett område, lett vil kunne overføres til et annet.⁴⁰ På denne måten oppstår det en ond sirkel, og det skapes en situasjon som er skadelig for partene og det øvrige arbeidsmiljøet. Ved vurderingen må man se på bakgrunnen for mistilliten og hvem som er ansvarlige for den.

³⁵ Ulseth (2006) s. 203

³⁶ Ulseth (2006) s. 203

³⁷ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 4. utgave, Oslo 2001 s. 220 (heretter Fanebust (2001))

³⁸ Kjenner (2012) s. 122-123

³⁹ Stig Åkenes Johnsen, ”§ 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse”, *Arbeidsrett.no* note 6

⁴⁰ Ulseth (2006) s. 203

Når en daglig leder eller en fotballtrener sies opp, begrunnes det ofte med at styret ikke lenger har tillit til vedkommende. Det er naturlig at mistillit oppstår på bakgrunn av arbeidstakerens handlinger, og for en daglig leder er det noen områder som er vitale for å opprettholde styrets tillit. For det første må en daglig leder være tilstrekkelig dyktig. Det relateres til vedkommendes faglige styrke og innsats, slik at styret kan ha tillit til at han tar velbegrunnede forretningsmessige beslutninger. I tillegg må vedkommende være lojal mot selskapets interesser og styrets beslutninger.⁴¹

2.3.5 Grensen mellom oppsigelse etter aml. § 15-7 første ledd og avskjed etter aml. § 15-14 første ledd

Media bruker i stor utstrekning formuleringen at fotballtrenerne får ”sparken”. Dette tilsier at vedkommende er blitt avskjediget etter aml. § 15-14 første ledd. En grunnleggende forskjell er at man ved oppsigelse som utgangspunkt har krav på en måneds oppsigelsestid med lønn, mens arbeidsforholdet og partenes plikter overfor hverandre opphører umiddelbart ved en avskjedigelse. Men vurderingen om en avskjed er rettmessig blir i hovedsak den samme når det foretas oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold.⁴² Forskjellen er at det er de mer grove misligholdene som danner grunnlag for avskjed.

En aktuell mellomløsning er at arbeidstaker blir fratatt sine arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden. Dette er en løsning som Høyesteretts ankeutvalg i Rt. 2009 s. 1183 åpnet for at unntaksvis kan skje. Denne situasjonen har likhetstrekk med avskjed ved at arbeidsoppgavene opphører på oppsigelsestidspunktet, men samtidig har arbeidsgiver plikt til å betale lønn og andre ytelser han har krav på. Men det er presisert av ankeutvalget at det kreves ”særlig tungtveiende grunner”.⁴³

Bortsett fra at arbeidsforholdet opphører umiddelbart, trekker ikke de øvrige forhold i retning av avskjedigelse av fotballtrenerne. I realiteten løser partene situasjonen ved at treneren sies opp med den frist kontrakten setter, men fritas for arbeidsplikten i oppsigelsestiden. Som

⁴¹ Ulseth (2006) s. 203

⁴² Fanebust (2001) s. 189-190

⁴³ Rt. 2009 s. 1182 (avsnitt 27)

hovedregel aksepteres dette bare i de tilfellene treneren samtykker.⁴⁴ I en fotballklubb, der samspillet mellom utøverne og trenerne har så stor innvirkning på prestasjonene, vil det å ha en trener sittende i oppsigelsestiden potensielt ha store konsekvenser. Dette har medvirket til at treneren samtykker i denne løsningen. I tillegg har den øyeblikkelige fratreden sammenheng med inngåelsen av etterlønnssavtaler. Dette behandler jeg nærmere i punkt 2.4.2.

2.4 Inngåelse av etterlønnssavtaler for daglige ledere og fotballtrenere

2.4.1 Den rettslige reguleringen av etterlønnssavtaler

Det som kjennetegner en etterlønnssavtale er at partene blir enige om tidspunkt og vilkår for opphør av arbeidsforholdet.⁴⁵ Ved å inngå en slik avtale unngår partene at en eventuell tvist havner hos domstolene, og den oppsagte får en kompensasjon for å ha mistet jobben og inntekten. Samtidig frasier vedkommende seg muligheten til å bestride oppsigelsens saklighet.

Det finnes to forskjellige kategorier av etterlønnssavtaler. En mulighet er at partene inngår en forhåndsavtale om etterlønn. Etter aml. § 1-9 er hovedregelen at loven ikke kan fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker, med mindre det er særskilt fastsatt. Dermed er utgangspunktet at arbeidstaker og arbeidsgiver ikke kan inngå avtale etterlønn med bindende virkning. Men i aml. § 15-16 annet ledd kan man lese at slike forhåndsavtaler kan inngås mellom arbeidsgiver og ”virksomhetens øverste leder”. Det er klart at fotballtrenere ikke omfattes av denne formuleringen. Alternativt inngår partene en etterlønnssavtale etter at oppsigelseskonflikten har oppstått (ofte kalt ”sluttavtaler”). Disse avtalene inngås av øverste leder som ikke har inngått noen bindende forhåndsavtale og av andre arbeidstakere som bestrider oppsigelsen. De blir akseptert i praksis, men det finnes ingen hjemmel i arbeidsmiljøloven som gjør avtalen bindende for arbeidstakeren.

Øverste leders mulighet til å fraskrive seg stillingsvernsrettighetene resulterer i at daglige ledere har et sterkere stillingsvern enn fotballtrenere. Lovgiver valgte å vedta aml. § 15-16

⁴⁴ Kjenner (2012) s. 120

⁴⁵ Hirst og Lønneid (2015) s. 282

annet ledd som følge av at virksomhetens styre eller eiere i mange tilfeller følte at det var nødvendig med et skifte av ledelsen, uten at de var å bebreide for noe bestemt forhold. Begge partene er i slike scenarioer som regel innforstått med at det er vanskelig for en virksomhet å oppnå fremgang med en leder som ikke har styrets eller eierne tillit.⁴⁶

2.4.2 Inngås det etterlønnssavtaler for fotballtrenere?

Basert på lovgivningen inngås det tilsynelatende ikke etterlønnssavtaler i fotballtrenerkontrakten. Men i en standardavtale utarbeidet av Norsk Toppfotball er det inntatt en etterlønnsklausul. Her står det at partene er enige om avtalen kan sies opp uten saklig grunn, dersom klubben betaler treneren et visst antall måneders etterlønn.⁴⁷ I hvor stor utstrekning dette avtales er vanskelig å si, men at de har sett det som hensiktsmessig å utforme en egen klausul, tilsier at det ikke sjeldent forekommer. Siden det ikke finnes noen særskilt lovhjemmel for denne situasjonen, kan vedkommende velge å nekte for at han er bundet av forhåndsavtalen og bestride oppsigelsens gyldighet.

Enten de har inngått forhåndsavtale eller ikke, vil partene normalt ha interesse av å unngå den belastningen en langvarig tvist er. Dermed vil det være et velvillig forhandlingsklima og mulighet til å inngå kompromisser ved utarbeidelsen av etterlønnssavtalene. Størrelsen på vederlaget vil avhenge av klubbens økonomi, partens kontraktssituasjon og hvor sterk partene anser sin sak. De fleste etterlønnssavtaler går ut på at treneren mottar lønn i hele eller betydelige deler av den gjenstående kontraktperioden.⁴⁸ Man kan tolke denne omfattende størrelsen som en indikasjon på at klubbene ikke tror de har en veldig sterk sak i en eventuell rettsak.

3 De faktiske forhold for fotballtrenere

3.1 Innledning

⁴⁶ Jan Fougner og Lars Holo mfl., ”Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold”, *Arbeidsmiljøloven – Kommentirutgaver.no* pkt V

⁴⁷ Se vedlegg, ”Midlertidig treneravtale med varighet over ett år” pkt 11.2

⁴⁸ Kjenner (2012) s. 121-122

I den neste delen fokuserer jeg begrunnelsene bak og omstendighetene rundt de oppsagte fotballtrenere. Her presenterer jeg tre aktuelle treneroppsigelser fra Tippeligasesongen 2015. Intensjonen er at eksemplene er et representativt utvalg som illustrerer kritikkverdig opptreden fra klubbene ved oppsigelse. Det som er av særlig interesse i forbindelse til oppgavens problemstilling, er å oppstille potensielle brudd på arbeidsmiljøloven fra klubbenes side. Disse tre eksemplene kommer jeg også til å bruke som utgangspunkt og sammenligningsgrunnlag i den videre drøftelsen.

Når jeg i fortsettelsen henviser til de faktiske forhold i eksemplene, har jeg valgt å begrense henvisningene til pressemeldingene vedrørende treneravgangene. Omstendighetene rundt oppsigelsene kommer frem av et utall forskjellige nettartikler, så det hadde veldig mange kildehenvisninger å forholde seg til hvis jeg skulle referert til alle sidene av faktum.

3.2 Eksempler på treneroppsigelser fra Tippeligasesongen 2015

3.2.1 Avgrensning

Jeg har valgt å avgrense trenerutvalget i fremstillingen til Harald Aabrekk, Steinar Nilsen og Tor Ole Skullerud. Dette er tre hovedtrenere som ble oppsagt under diskutabile forhold i løpet av Tippeligasesongen i 2015. Avsettelsene av David Nielsen og Mons Ivar Mjelde, fra henholdsvis Strømsgodset IF og Start IK, i samme sesong blir ikke inkludert i fremstillingen. Disse to tilfellene skiller seg fra de øvrige ved at det var større enighet knyttet til fratredelsene.^{49 50} De vil således ikke bidra til å illustrere arbeidsgivers kritikkverdige opptreden i nevneverdig grad.

3.2.2 Harald Aabrekk mot Aalesund FK

Den første som ble sagt opp var Harald Aabrekk. Arbeidsforholdet mellom han og Aalesund Fotballklubb ble avsluttet 28. april 2015. Det var kun 148 dager etter at han ble presentert

⁴⁹ Strømsgodset IF, "David Nielsen fratrer som trener", *Pressemelding*, 2015

<http://www.godset.no/news/article/7nhctvid5dxo12hpfuqc98jvs/title/david-nielsen-fratrer-som-trener>

⁵⁰ Start IK, "Trenerskifte i Start", *Pressemelding*, 2015 <http://www.ikstart.no/latest-news/article/1bla4le0vcsz617zx7z98ym68i/title/trenerskifte-i-start>

som ny hovedtrener for klubben. I løpet av denne perioden fikk han en sesongoppkjøring, fire seriekamper og én cupkamp. I klubbens pressemelding kommer det frem at avgjørelsen om å avslutte kontrakten ble enstemmig vedtatt i klubbens styrer, Aafk og Ålesund Fotball AS. Videre fremgår det at de i forkant av beslutningen hadde omfattende møtevirksomhet med de involverte aktørene, og at det i avgjørelsen ble særlig vektlagt at han ikke lenger hadde den nødvendige tilliten i spillergruppen.⁵¹

I dette avsnittet skal jeg undersøke hvilke omstendigheter som kan få betydning i en eventuell saklighetsvurdering. Det forhold som tydeligst peker seg ut er den korte tidsperioden som hovedtrener. Vedrørende resultatene vil det være krevende for arbeidsgiver å argumentere for at fire serierunder og én cupkamp er et tilstrekkelig vurderingsgrunnlag. Når det kommer til den manglende tilliten i spillergruppen, oppstår spørsmålet om hvor mye vekt man skal tillegge meningene til de underordnede. Man må også ta stilling til klubbens prosess i forkant av oppsigelsen. Det har kommet frem at klubben hverken hadde kalt inn til et møte mellom trener og spillere for å diskutere uenighetene eller foretatt et drøftelsesmøte for å høre trenerens synspunkter.

3.2.3 Steinar Nilsen mot Tromsø IL

Videre skal jeg presentere saken der Steinar Nilsen måtte fratruke stillingen som Tromsø ILs hovedtrener. Dette ble offentliggjort av Tromsø IL i en pressemelding 18. august 2015. På dette tidspunkt lå Tromsø nest sist på tabellen, med to poeng opp til en plassering over nedrykksstreken. I den opprinnelige pressemeldingen ble det ikke gitt noen begrunnelse for avsettelsen, men i en etterfølgende forklarer styret at misnøye og slitasje i spillergruppen var hovedårsaken. I tillegg sier de at han ikke hadde fått nok ut av dagens spillergruppe, og dermed måtte de foreta grep for å styrke sjansene for å berge plassen i Tippeligaen.⁵²

Det kan også reises flere rettslige betenkeligheter rundt denne saken. Angående påstanden at han ikke hadde fått nok ut av dagens spillergruppe, bør man undersøke hvordan de lå an i

⁵¹ Aalesund FK, ”Pressemelding”, *Pressemelding*, 2015 <http://www.aafk.no/news/article/1u7hx0hk1mt5f1qtcqfnidwpbu/title/pressemeling-aabrekk-avsatt-som-trener>

⁵² Tromsø IL, ”Redegjørelse for avgangen til Nilsen”, *Pressemelding*, 2015 <http://www.til.no/latest-news/article/1hxpn3nlaiqxc1a4etx9plz08s/title/derfor>

forhold til sesongens målsetning. Det interne målet i klubben var 12. plass i Tippeligaen, og på det daværende tidspunkt lå de tre poeng bak den plasseringen. Realiteten av spillermisnøyen kan også diskuteres, ettersom det blir hevdet at ikke alle spillerne klar over misnøyen. I tillegg må klubbens fremgangsmåte problematiseres. På direkte spørsmål om prosessen i forkant svarte klubbledelsen at de ikke hadde konfrontert han med spillermisnøyen, og at de gav han beskjed om oppsigelsen dagen etter at de fikk tilbakemeldinger om spillermisnøyen.

3.2.4 Tor Ole Skullerud mot Molde FK

Den siste treneravsettelsen jeg skal bruke i oppgaven omhandler Tor Ole Skullerud. Han ble løst fra kontrakten sin med Molde Fotballklubb med umiddelbar virkning 6. august 2015. På daværende tidspunkt lå laget på en syvende plass i Tippeligaen, og de hadde nettopp blitt slått ut av Champions League-kvalifiseringen. I pressemeldingen står det at klubben hadde en klar målsetning om å kjempe om seriemesterskapet, og følgelig var det de manglende sportslige resultatene som var årsaken til at de ønsket et trenerskifte.⁵³

Oppsigelsen av Tor Ole Skullerud reiser en noe forskjellig rettslig problemstilling enn de to foregående. I denne saken er hovedspørsmålet hvorvidt sviktende sportslige resultater kan berettige en oppsigelse etter loven. Man fastslår at han ikke lå an til å oppnå klubbens målsetning for sesongen, men drøftelsen vil knytte seg til om dette er tilstrekkelig for en saklig oppsigelse. Også i denne saken ble arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler tilsynelatende ikke tatt hensyn til. Det kom frem i media at opphøret av arbeidsforholdet skjedde uten forvarsel.

4 Sammenligning av dommer fra næringslivet med treneroppsigelsestilfellene

⁵³ Molde FK, ”Hovedtrener Tor Ole Skullerud og assistenttrener Bård Wiggen er løst fra kontrakten med umiddelbar virkning”, *Pressemelding*, 2015 <http://www.moldefk.no/latest-news/article/jih2rtioqu821dvm459kxostu/title/hovedtrener-tor-ole-skullerud-og-assistent-trener-bard-wiggen-er-lost-fra-kontrakten-med-umiddelbar-virking>

4.1 Innledning

Det finnes som kjent ingen dommer som direkte behandler stillingsvernet til en oppsagt fotballtrener. Men en dom bidrar til å oppklare rettstilstanden ved opphørskonflikter på fotballens område er Rt. 2012 s. 168 (Notodden Fotballklubb). Nå skal jeg se nærmere på noen av uttalelsene i dommen som kan få konsekvenser for saklighetsvurderingen etter § 15-7 første ledd, også for fotballtrenere. Det fremgår i avsnitt 68 at en vesentlig svekkelse av klubbens økonomi utgjør en saklig oppsigelsesgrunn etter arbeidsmiljølovens regler. Dette er også uttalt i juridisk litteratur.⁵⁴ Men man må foretas en interesseavveining mellom arbeidsgivers behov og ulempene for arbeidstaker, og da stilles det strenge krav til klubbens dokumentasjon av interesseovervekt i klubbens favør.⁵⁵ Videre konstaterte Høyesterett i avsnitt 73 at nedrykk til lavere divisjon ikke kan gi grunnlag for oppsigelse på generelt grunnlag.

Dommen foretar altså noen generelle betraktninger som kan ha relevans for saklighetsvurderingen, men utover det oppstiller den ingen klare grenser for fremtidige treneroppsigelsesdrøftelser. Følgelig kan man konstatere at rettspraksisen på fotballens område gir begrenset veiledning for oppgavens problemstilling. Det er derfor nødvendig å utvide domsutvalget til å også omfatte oppsigelsessaker for daglige ledere fra næringslivet. På dette området finnes det ingen avgjørelser av betydning fra Høyesterett. Dermed må man henvende seg til underrettspraksisen. Selv om de generelt skal tillegges mindre vekt, er det enighet om at på områder med sparsommelig høyesterettspraksis, vil også disse dommene være av interesse.⁵⁶

I fortsettelsen skal jeg presentere rettspraksis fra næringslivet med sammenlignbart saksforhold og overførbare formuleringer til fotballen. Videre vil jeg drøfte betydningen av rettens vurderinger i forhold til fotballtrenereksemplene for å finne ut hvilke momenter som er relevante i en saklighetsvurdering. Jeg har valgt å samle opp betraktningene rundt saksbehandlingen i dommene i et eget punkt. Dette er mest oversiktlig siden det er flere av vurderingene som går igjen i de enkelte dommerne, i tillegg til at klubbenes saksbehandling hadde flere likhetstrekk.

⁵⁴ For eksempel Fanebust (2001) s. 108

⁵⁵ Hjort.no (2012)

⁵⁶ Torstein Eckhoff og Jan Helgesen, *Rettskildelære*, 5. utgave, Oslo 2001 s. 162

For at det ikke skal oppstå misforståelser er det verdt å presisere at betegnelsen ”administrerende direktør” og ”direktør” i enkelte dommer brukes om lederen, uten at det er en annen stilling enn den daglige lederen som omtales.

4.2 Madshus-dommen

Den første dommen jeg behandler er RG 2010 s. 1625 (Madshus) (Eidsivating lagmannsrett). Dommen omhandler en administrerende direktør som ble sagt opp på grunn av dårlige økonomiske resultater og selskapets manglende tillit til at han kunne endre situasjonen. Lagmannsretten konkluderte med at lovens krav om saklig grunn for oppsigelse var oppfylt i dette tilfellet. Etter deres oppfatning var det forståelig at eierne ikke lenger hadde tillit til A kunne skape positive resultater for virksomheten.

4.2.1 Prinsipielle uttalelser knyttet til stillingsvernet til ledere

I dommen blir det foretatt et par prinsipielle betraktninger rundt stillingsvernet til en arbeidstaker som besitter en ledende stilling. Her fremheves det at ledere har et svakere stillingsvern, ettersom ”Lederstillinger på et høyt nivå i næringslivet er forbundet med større risiko, noe som også gjenspeiles gjennom avlønningen.”⁵⁷ Som jeg har vært inne på i punkt 2.3.3, konstateres det også i dommen at lederens ansvar til en viss grad blir objektivisert i forhold til virksomhetens målsetning. Retten begrunner det med at en daglig leder har et betydelig ansvar for målsetningen nås.

For at rettens uttalelser skal ha betydning for en fotballtrener, må forholdene være overførbare til deres situasjon. Først må man avklare hvorvidt en trenerstilling innebærer like stor risiko. I løpet av de siste tolv årene har hver klubb i Tippeligaen i snitt hatt seks til åtte trenere.⁵⁸ Dette innebærer at de i snitt sitter to år og 33 dager. Tall fra Foretaksregisteret november 2003 viser at den kategorien av daglige ledere som skiftes ut oftest, er de som er ansatt i allmennaksjeselskaper med aksjekapital på over 3 millioner. Disse skiftes til sammenligning i

⁵⁷ RG 2010 s. 1625 (Madshus)

⁵⁸ Randi Gustad, ”Klubber som sparket treneren ville tapt i en rettssak”, #2SITERT, 2015 <http://www.tv2.no/2015/10/10/sport/premier-league/2sitert/fotball/7483960> (heretter Gustad (2015))

snitt ut hvert tredje år.⁵⁹ Selv om tallene er fra tretten år tilbake, er de utarbeidet over en tiårsperiode, så det vil være forsvarlig å hevde at tallene representative for omfanget av oppsigelser. På bakgrunn av dette kan man konkludere med at risikoen er minst like høy for fotballtrenere.

Videre må man undersøke om den risikoen reflekteres gjennom høyere lønninger. Ser vi på trenerlønnene det siste tiåret, er det tydelig de sitter i en veldig gunstig forhandlingsituasjon. Skatteliste viser at trenere på det øverste nivået i Norge har lukrative trenerkontrakter med millionlønn.⁶⁰ Følgelig er det akseptabelt å konstatere at risikoen deres til en viss grad blir kompensert gjennom lønningene.

I tillegg må man finne ut om det er rimelig at saklighetskravet får objektive elementer også for fotballtrenere. På den ene siden har trenere et mer avgrenset ansvarsområde enn en daglig leder. Mens en daglig leder har ansvar for virksomhetens målsetning, er det først og fremst de sportslige resultatene en trener blir vurdert etter. Men bortsett fra at vurderingsgrunnlaget er snevrere, har begge det overordnede ansvaret på deres respektive områder. Dermed kan rettens formulering også overføres til fotballtrenere.

4.2.2 Arbeidsgivers oppsigelsesgrunner etter dommen

Før man drøfter overføringsverdien til arbeidsgivers konkrete oppsigelsesgrunner, må det avklares hvorvidt det er tilstrekkelige likhetstrekk i situasjonen der man blir sagt opp på grunn av svake økonomiske resultater og der oppsigelsen skyldes svake sportslige resultater. Etter sin art er det klart at økonomiske og sportslige resultater ikke er direkte sammenlignbare. På den annen er dette som hovedregel de overordnede målene for stillingene, og det de primært blir vurdert etter. Dermed er det forsvarlig å bruke rettens formuleringer vedrørende økonomiske resultater i den følgende drøftelsen.

Det er oppsigelsen av Tor Ole Skullerud som har flest likhetstrekk med Madshus-dommen. Også der mistet styret tilliten til ham som følge av han ikke klarte å oppnå målsetningen. Når

⁵⁹ Ulseth (2006) s. 187

⁶⁰ Se for eksempel Skatteliste fra 2012, ”Så mye tjente tippeligatrenerne”, *Nettavisen.no*, 2013 <http://www.nettavisen.no/sport/3696993.html>

man skal vurdere om de sportslige resultatene er tilstrekkelig som oppsigelsesgrunn, må man særlig se på alvorlighetsgraden i situasjonen. I Madshus-dommen hadde driftsresultatet forbedret seg i perioden A var daglig leder, men egenkapitalen nærmest oppbrukt, og A hadde gjennom sine budsjettmessige disposisjoner opptrådt på en måte som var uakseptabel for eierne. I den daværende situasjonen var det av stor betydning for selskapet å forbedre resultatene raskt for å sørge for fortsatt drift av selskapet.

Det er udiskutabelt at Tor Ole Skullerud ikke lå an til å oppnå målsetningen deres etter at sesongen var over halvspilt. Molde er en etablert toppklubb med et av de største budsjettene i Tippeligaen. Førrige sesong vant de både ligaen og serien, så det var en naturlig målsetning at de også skulle kjempe i toppen denne sesongen. Isolert kan man forstå at resultatene førte til at ledelsen mistet tillit til han. Men for å gi et helhetlig bilde av situasjonen er det nødvendig å foreta noen nyanseringer og presiseringer. Laget hadde fremdeles mulighet til å kvalifisere seg til Europa League, i tillegg til at det ikke var mer enn 8 poeng opp til Vålerenga på bronseplass. Man kan således slå fast at situasjonen ikke var like prekær som i Madshus-dommen.

I saklighetsvurderingen må man også se hen til hvilke mål og forventninger som det er forutsatt mellom styret og lederen. I dommen hadde det betydning for utfallet at han ikke var i stand til å leve opp til de forventningene han selv hadde skapt. På sett og vis klarte heller ikke Skullerud å leve opp til forventninger han selv hadde skapt. Men i motsetning til hva tilfellet var i Madshus-dommen, var det på grunnlag av hans tidligere oppnåelser, ikke urealistiske beregninger. Følgelig kan man ikke, basert på uttalelsene i denne dommen, trekke den slutning at Skullerud sine resultater alene kan føre til at oppsigelsen er saklig.

4.3 Leievognsentralen-dommen

En annen dom jeg skal benytte meg av for å oppklare problemstillingen er TOSLO-2002-7915 (Leievognsentralen) (Oslo tingrett). Her ble en daglig leder i en transportsentral sagt opp begrunnet i at styret ikke hadde tillitt til ham. Men i motsetning til førrige dom, kom retten til

at oppsigelsen ikke var saklig etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 60.⁶¹ De konkluderte med at oppsigelsen i for stor grad baserte seg på bagatellmessige forhold.

Ved oppsigelsen fikk han ingen begrunnelse utover at styret manglet tillit til ham. Men etter oppfordring fra As advokat oppstilte de frem punkter som grunnlag for oppsigelsen. Disse var: ”styret manglet tillit til daglig leder, A hadde gitt mangelfulle opplysninger i en sak, beslutningsvegring, svikt i rapportering til styret og manglende evne til å skape samarbeid mellom de ansatte.”⁶² Etter rettens oppfatning var begrunnelsen av for generell karakter. De sier lite i seg selv, og måtte følges opp med konkrete eksempler.

Den saken som har flest likhetstrekk, både i de faktiske forhold og ved styrets begrunnelse, er Tromsø ILs oppsigelse av Steinar Nilsen. Heller ikke i denne konflikten var det lett å finne konkrete eksempler som støttet oppunder styrets begrunnelse. Styret vil sannsynligvis få problemer med å dokumentere de påståtte kritikkverdige forholdene under en eventuell rettssak. Angående påstanden om slitasje og misnøye i spillergruppen, kom det frem i etterkant at deler av gruppen ikke var klar over misnøyen. Steinar Nilsen har også uttalt at han ikke hadde fått et eneste negativt ord under evalueringssamtalene med spillerne i løpet av de to siste månedene. Styret vil også ha vanskeligheter med å argumentere for at han ikke fikk nok ut av dagens spillergruppe, med tanke på at de bare lå tre poeng bak tabellplasseringen som var klubbens målsetning. Dermed er det nærliggende å si at styret ikke hadde tilstrekkelige tungtveiende grunner til å miste tilliten til ham.

Selv om retten mener at begrunnelsen er basert på bagatellmessige forhold, erkjenner de at hans ledelse hadde kritikkverdige sider. De mener at han ikke hadde sin sterke side på regnskapssiden, og at som daglig leder burde ”tatt et mer aktivt ansvar for sentralens økonomi og ha satt i gang mer kraftfulle tiltak for å gjøre noe radikalt med økonomien.” Videre uttaler retten at det syntes ”åpenbart at A neppe var rett mann i Leievognsentralen.”⁶³

Disse uttalelsene er særlig interessante i relasjon til Harald Aabrekk-saken. Basert på de sportslige resultatene og misnøyen i spillergruppen, kan styrets oppfatning om at han ikke var den rette for stillingen ha vært velbegrunnet. Men rettens uttalelser kan tas til inntekt for at

⁶¹ Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

⁶² TOSLO-2002-7915 (Leievognsentralen)

⁶³ TOSLO-2002-7915 (Leievognsentralen)

stillingsvernet til en leder er av en slik styrke at man ikke kan si opp vedkommende utelukkende fordi man ønsker å få inn en bedre kvalifisert. Det er nærliggende å spørre om styret i stedet burde ta ansvar for sin egen ansettelse. Han hadde lang trenererfaring og var ansatt som speider i klubben ved treneransettelsen, så de burde vite hva han stod for, både faglig og sosialt. Å si ham opp etter så kort tid fremstår som en ansvarsfraskrivelse fra styrets side, fremfor at han hadde opptrådt tilstrekkelig kritikkverdig til å oppfylle lovens saklighetskrav.

4.4 Bastøfergene-dommen

RG 1994 s. 1121 (Bastøfergene) (Tønsberg byrett) omhandler en direktør for et fergeselskap som ble sagt opp på grunn av en rekke enkeltforhold. Disse enkeltforholdene hadde ført til tillitssvikt hos selskapets ledelse. Men byretten mente at han ikke hadde utvist forsømmelser av en karakter som medførte at oppsigelsen oppfylte lovens krav.

I dommen slås det fast at tillitssvikt mellom styret og den daglige lederen kan berettigede en oppsigelse. Her kan man lese at ”Brudd på det særlige tillitsforhold som er nødvendig mellom daglig leder og konsernets administrerende direktør og styre, kan i seg selv gi saklig grunn til oppsigelse.”⁶⁴ Men også her må de foreliggende omstendighetene være av tilstrekkelig alvorlig karakter. Ser man nærmere på rettens begrunnelse, bemerker de på side 1129-1130 at ingen av de konkrete forhold som er påberopt fra selskapet enkeltvis kvalifiserer til oppsigelse av en daglig leder. Dette til tross for at de påpeker at det samlet sett var skapt et inntrykk av at Rosnæss hadde vist manglende oppfølging av prioriterte arbeidsoppgaver i selskapet. Dette understreker at loven stiller strengere krav til oppsigelsens begrunnelse enn at styret mister tillit til lederen.

En fotballtrener og et klubbstyre er også avhengig av å opprettholde et tillitsforhold. Selv om det sportslige som regel er et eksklusivt ansvarsområde for treneren, er begge parter avhengige av hverandre for å oppnå virksomhetens målsetning. Spillerlogistikken er et eksempel på et område der partene må samarbeide. Dersom styret ikke har tillit til treneren, vil det være naturlig at de kvier seg fra å bruke store deler av overgangsbudsjettet på trenerens

⁶⁴ RG 1994 s. 1121 (Bastøfergene) s. 1130

prosjekt. Da oppstår det en situasjon hvor klubben er skadelidende, og endringer bør iverksettes. Men som dommen illustrerer, må styret ha tilstrekkelig tungtveiende grunner til å miste tilliten for at lovens krav oppfylles.

En annen relevant omstendighet retten trekker inn i saklighetsvurderingen er at direktøren utførte mye av arbeidet på en bra måte. Det trekkes blant annet frem at han var dyktig som utreder og utførte vellykkede forhandlinger. At retten vektlegger kvaliteten av den øvrige arbeidsinnsatsen, trekker i retning av at man kan ta hensyn til fotballtrenernes tidligere oppnåelser i saklighetsvurderingen. Dette har sammenheng med at lovens saklighetsvurdering er en helhetsvurdering.

I følge Steinar Nilsen hadde han revolusjonert klubben økonomisk. I tillegg ledet han klubben til opprykk den forrige sesongen. Tor Ole Skullerud hadde som kjent stor suksess forrige sesong, og bidro på den måten til at klubbens omdømme, økonomi og meritter ble forbedret. Disse oppnåelsene må følgelig kunne trekkes inn i deres favør ved en saklighetsvurdering etter aml. § 15-7 første ledd.

4.5 HOPRO-dommen

Den neste dommen jeg skal behandle i oppgaven er RG 1992 s. 1138 (HOPRO) (Tønsberg byrett). Her ble en daglig leder av arbeidsmarkedsbedriften HOPRO AS sagt opp. Den konkrete begrunnelsen for oppsigelse var ”kraftig budsjettsprikk, behov for refinansiering og omlegging av fremtidig drift.”⁶⁵ Men også i denne dommen ble oppsigelsen kjent ugyldig, ettersom retten anså daglig leders innsats for å ha vært tilfredsstillende.

Det relevante som kan hentes ut fra denne dommen er at svake resultater ikke nødvendigvis skyldes kritikkverdig opptreden fra lederen, og at de derfor ikke vil berettige en oppsigelse. Her finner ikke retten at styret har initiert eller pålagt oppgaver til daglig leder som ikke har blitt fulgt opp. De la til grunn at det var inntektene som sviktet, ikke kostnadene som eksploderte. Dermed kan ikke saklighetskravet objektiviseres i den utstrekning at styrets ønske om endringer og manglende oppnåelse av målsetningen legitimerer en oppsigelse.

⁶⁵ RG 1992 s. 1138 (HOPRO) (s. 1142)

Disse forholdene kan man ta til inntekt for at Molde FK ikke hadde rettslig grunnlag til å si opp Tor Ole Skullerud. Det er ikke slik at han etter noen måneder hadde blitt mindre kvalifisert til å utføre jobben sin som fotballtrener. Utover at klubben ikke lå an til å nå målsetningen for sesongen og at de ønsket en endring på trenersiden, hadde de ingen grunner til å si han opp på det daværende tidspunktet. Han var for øvrig på utgående kontrakt, så de eventuelle problemene styret hadde med ham ville uansett opphøre ved sesongslutt.

4.6 Holmenkollen Park Hotell-dommen

I NAD 1981-838 (Holmenkollen Park Hotell) (Oslo byrett) ble A oppsagt som administrerende direktør ved et nybygget hotell etter fire måneders drift. Begrunnelsen for oppsigelsen var hotellet hadde klare behov for en bedre ledelse. Etter deres oppfatning hadde han for liten erfaring i ledelse og økonomisk styre. Men også her konkluderte byrettens flertall (2-1) med at oppsigelsen var usaklig. De mente at det var stilt for store krav til A's yteevne og dugelighet når innsatsen i disse månedene ble vurdert som for dårlig.

For det første tar dommen opp problematikken rundt samarbeidsproblemer mellom lederen og de underordnede. Her hevder mindretallet at As manglende evne til å få i stand et godt nok samarbeid innen personalet kan medføre at oppsigelsen er berettiget. Flertallet fremholder imidlertid at det foreligger unnskyldelige omstendigheter for problemene, blant annet at A var ansvarlig i den krevende innkjøringsfasen. Blant personalet var det også delte oppfatninger om hvorvidt samarbeidet fungerte på en tilfredsstillende måte, de hadde ikke kollektivt vendt seg mot lederen.

Disse betraktningene kan man bruke i diskusjonen om hvilken vekt sviktende samarbeid mellom trener og spillergruppe kan tillegges i saklighetsvurderingen. Man må tolke flertallets vurderinger dithen at samarbeidsproblemene må være av en viss styrke, og at vedkommende kan bebreides for at de oppstod. Det er et spørsmål om samarbeidsproblemene i Steinar Nilsens tilfelle er av tilstrekkelig alvorlighetsgrad og omfang til å kunne tillegges nevneverdig vekt. I likhet med forholdene i dommen, tyder det mest på det ikke en samlet oppfatning blant

de underordnede at han hadde opptrådt kritikkverdig.⁶⁶ Problemene syntes heller ikke å være av en karakter som tilsier at det var nødvendig å avslutte arbeidsforholdet. Inntrykket i saken mellom Aalesund FK og Harald Aabrekk, er at det i større grad var en unison misnøye blant spillergruppen. I tillegg er det grunn til å tro at Aabrekk sin lederstil hadde ført til at spillerne ikke klarte å prestere opp mot sitt beste under ham. Dermed kan man være mer tilbøyelig til å vektlegge samarbeidsproblemene i saklighetsvurderingen der.

Retten vurderinger knyttet til tidsaspektet er av interesse for tvisten mellom Harald Aabrekk og Aalesund FK. Retten fremhever som et argument mot saklig oppsigelse at A bare fikk fire måneder etter åpningen til å bevise sin kompetanse til å drive et hotell. En del av begrunnelsen for at dette er for knapp tid, var at i løpet av denne tiden gikk 14 dager til et VM-arrangement og 14 dager til ferie for A. Til sammenligning fikk Harald Aabrekk beholde jobben i underkant av fem måneder. Inkludert i denne tidsperioden var ferie for spillerne i desember og en sesongoppkjøring fra januar til seriestart 6. april. Arbeidsforholdet opphørte som kjent 28. april, så han fikk mindre enn én måned til å levere resultater i tellende kamper. En fotballtrener blir vurdert etter resultatene, og fire seriekamper er et usedvanlig tynt vurderingsgrunnlag, uansett hvor svake resultatene i denne perioden var. Denne omstendighet må klart trekke i retning av at oppsigelsen er usaklig etter aml. § 15-7 første ledd.

4.7 Betydningen av mangelfull saksbehandling

Man må også se på uttalelser fra de avsagte dommene som sier noe om grensene for kritikkverdig saksbehandling og dens betydning for saklighetsvurderingen. For det første kan uttalelsene i Leievognsentralen-dommen bidra til å oppstille grensene for akseptabel fremgangsmåte. Retten beskriver styrets opptreden som ”klar(t) klanderverdig”.⁶⁷ Dette er basert på at de ikke hadde avholdt drøftelsesmøte etter aml. § 15-1 og at han mottok oppsigelsen sin på mail uten forvarsel.

HOPRO-dommen inneholder også noen betraktninger rundt styrets fremgangsmåte ved oppsigelse. Heller ikke i dette tilfellet fikk den daglige lederen signaler eller advarsler i forkant av oppsigelsen. Retten omtaler saksbehandlingen som ”forkastelig” og ”under enhver

⁶⁶ Jf. pkt 4.3

⁶⁷ TOSLO-2002-7915 (Leievognsentralen)

omstendighet rettsstridig.” Videre står det i dommen at ”Også en daglig leder må ha krav på å få signaler – advarsler – som gjør at han får en rimelig sjanse til å vise hva man duger til.”⁶⁸

I de tre fotballtrenereksemplene fremholder trenerne at oppsigelsene kom brått og uventet. Det ble hverken avholdt et drøftelsesmøte i henhold til aml. § 15-1 eller gitt noen signaler eller advarsler fra styret som skulle tilsi at en oppsigelse kunne være nært forestående. Dette er en fremgangsmåte som er vanlig i toppfotballen, der styrene kommuniserer full tillit til lederne frem til den dagen de foretar oppsigelsen. Selv om det er en utbredt praksis, er den kritikkverdig etter arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler.

Når det kommer til hvilken vekt den mangelfulle saksbehandlingen kan tillegges ved saklighetsvurderingen, kommer rettens uttalelser i Bastøfergene-dommen til hjelp. Her ble det lagt avgjørende vekt på at den daglige lederen ikke fikk noe varsel om at selskapet var misfornøyd med han. Retten bemerker på side 1130 at en oppsigelse er en så alvorlig reaksjon at vedkommende måtte få en sjanse til å korrigere sin arbeidsform før oppsigelsen ble besluttet. Med grunnlag i denne dommen vil den fraværende saksbehandlingen fra klubbens side kunne tillegges en ikke uvesentlig vekt i klubbens disfavør.

4.8 Oppsummering - ville klubbene tapt i en rettssak?

Nå skal jeg utarbeide en foreløpig konklusjon som er basert på saklighetsvurderingen vedrørende daglige ledere. Med grunnlag i det utvalget av rettspraksis som er gjennomgått ovenfor, er det være forsvarlig å hevde at fotballklubbene vil få store vanskeligheter med å argumentere for at oppsigelsene av Tor Ole Skullerud, Steinar Nilsen og Harald Aabrekk er i henhold til arbeidsmiljølovens regler. De har ignorert pliktene rundt saksbehandlingen og det finnes ingen klare eksempler på kritikkverdig opptreden fra trenerens side. Selv om saklighetsvurderingen for ledere til en viss grad er objektivisert og at manglende tillit, svake sportslige resultater og samarbeidsproblemer etter sin art kan være en saklig oppsigelsesgrunn, er ikke forholdene i de enkelte tilfellene av en karakter som fører til at lovens strenge krav er oppfylt.

⁶⁸ RG 1992 s. 1138 (HOPRO) (s. 1150)

5 Er det særegne mekanismer innen fotballen som berettiger en avvikende saklighetsterskel?

5.1 Innledning

Før man kan konkludere med at klubbenes opptreden er rettsstridig, må man drøfte hvorvidt det er særegne mekanismer innen fotballen som fører til at saklighetsterskelen er lavere enn for daglige ledere. Saklighetsterskelen er dynamisk, så den vil tilpasses til den enkelte stillingen og samfunnsområdet.⁶⁹ Hvis vi sammenligner arbeidssituasjonen til en daglig og en fotballtrener, ser man at det er forskjellige interne mekanismer, prosesser, eksterne påvirkninger og prestasjonsbedømmelser. Derfor skal jeg i det følgende ta stilling til om forskjellene er tilstrekkelige til at lovens saklighetsgrense endres. Punktene er strukturert slik at jeg først beskriver de særegne forholdene på fotballens område, før jeg deretter drøfter hvilken betydning det enkelte forhold har for lovens saklighetsterskel, jf. aml. § 15-7 første ledd.

5.2 Den eksterne påvirkningen fra media og supportere

Det første jeg skal ta stilling til er betydningen av fotballens eksterne påvirkningskrefter. Her tenker jeg primært på endringspresset fra supporterne og media som gjør seg særlig gjeldende for en fotballtrener i motgang. Spørsmålet er om dette gjør det legitimt at arbeidsgiverne til slutt ikke klarer å stå i mot og gir etter for presset fra omgivelsene.

I et intervju med Norsk Fotballtrenerforeningen fremhever tidligere toppidrettssjef Bjørge Stensbøl medias tendens til å ”snu kappen etter vinden”.⁷⁰ Hvis vi setter det på spissen, kan media fremstille en fotballtrener som et geni den ene dagen, for så å stå i fare for å miste jobben den neste. Selv om det er sensasjonspregede og tabloide overskrifter som selger best, vil den journalistiske integriteten og troverdigheten best ivaretas dersom de i større grad evner å vurdere situasjonen på en helhetlig og nyansert måte.

⁶⁹ Jf. pkt 2.3.3

⁷⁰ Ivar Thoresen”- Ukultur når trenere sparkes”, *Fotballtreneren.no*, 2015
<http://www.fotballtreneren.no/nyheter/ukultur-nar-trenere-sparkes>

En fotballklubb drar stor nytte av å ha lojale og støttende supportere. Klubben må jobbe mot å holde dem fornøyde, noe som fører til at styret havner i en vanskelig situasjon når misfornøyde supportere ønsker endringer. Men for supporterne er det ofte så sterke følelser involvert at de ikke er i stand til å bedømme situasjonen på en rasjonell måte. I motgang er nærliggende at skuffelsen og frustrasjonen går utover treneren, som den overordnede ansvarlige for de sportslige resultatene.

Randi Gustad og Lise Klaveness sammenligner situasjonen med hvordan presset fra omgivelsene utarter seg på andre samfunnsområder. Gustad skriver at også finansverden følges av en kritisk presse, og at diverse offentlig tilsynsinstanser av og til kikker dem i kortere. Men det må nevnes at disse ikke opplever daglig avisoppslag om prestasjonene deres.⁷¹ Klaveness bruker regjeringens og statsrådenes arbeid som sammenligningsgrunnlag. Deres arbeid har også bred interesse i folket, og søkelyset på de folkevalgte lederne er ikke svakere enn det som rettes mot fotballtrenerne. Det er imidlertid ikke en utbredt praksis i denne næringen å forsøke å løse problemene ved å kvitte seg med lederen.⁷² Dette tilsier at det mulig å oppleve press fra omgivelsene, uten at det påvirker tålmodigheten til arbeidsgiveren i nevneverdig grad. Samtidig tyder det meste på at fotballstyrene opplever et press av større omfang og intensitet.

Når man foretar en saklighetsvurdering etter aml. § 15-7 første ledd, skal man som kjent utføre en konkret helhetsvurdering.⁷³ I det foregående har jeg sannsynliggjort at det eksterne presset i fotballen er av en særegen karakter. Følgelig kan det være et saklig moment i vurderingen. Det er imidlertid ikke forsvarlig å tillegge det noen avgjørende betydning. Supporterne og media har ikke bestandig objektive og veloverveide meninger, så arbeidsgiveren må være i stand til å skille de eksterne oppfatningene fra de reelle forhold. Det er arbeidsgivers skjønn avgjørelsen blir basert på, og da må han foreta en konkret vurdering av de faktiske forhold på en forsvarlig og korrekt måte.

⁷¹ Gustad (2015)

⁷² Lise Klaveness, "Løse avtrekkere i fotballen", *NRK-ytring*, 2013

<https://www.nrk.no/ytring/fotballtrenere-som-far-sparken-1.10880858> (heretter Klaveness (2013))

⁷³ Jf. pkt. 2.3.2

5.3 De økonomiske konsekvensene av svake sportslige resultater

Her skal jeg vurdere den spesielle betydningen de sportslige resultatene har for driften av en fotballklubb. En klubb er som regel avhengig av sponsor- medie- og publikumsinntekter for å oppnå overskudd. Dette inntektsgrunnlaget og de sportslige resultatene er uløselig sammenknyttet i den forstand at positive resultater gjør klubben mer attraktiv for sponsorer, den får mer mediepublisitet og den tiltrekker seg flere supportere på stadion. I ytterste konsekvens kan svake resultater føre til at klubben rykker ned en divisjon, og da er budsjettkutt og reduserte inntekter uunngåelig. For lag med høyere ambisjoner er det særlig tilfeller der klubben ikke kvalifiserer seg til spill i Europa som kan medføre tapte inntekter av betydning.

Når man skal vurdere hvor stor vekt sportslige resultatene kan tillegges, er det naturlig å ta med i betraktningen hvilke konsekvenser de har for klubben som helhet. Det vil nok være et saklig argument at de potensielt betydningsfulle økonomiske konsekvensene medvirker til at det oppstår et særlig behov for rask endring. Samtidig må det ikke trekkes for langt. Svake resultater over en kort periode gir ingen drastiske ringvirkninger. I slike tilfeller kan kostnadene som går til trenerens etterlønnsavtale overstige det klubben eventuelt tjener på avsettelsen. I en saklighetsvurdering bør de særlige konsekvensene først og fremst vektlegges i situasjoner der klubben står i fare for tapte inntekter av betydning, som for eksempel ved et potensielt nedrykk.

5.4 Makten til spillergruppen i fotballklubbene

Det neste forholdet jeg skal behandle er betydningen av makten til spillergruppen. Det må være riktig å fastslå at de underordnede arbeidstakerne har mer makt i en fotballklubb enn i en ordinær bedrift. I praksis, og som eksemplene med Steinar Nilsen og Harald Aabrekk illustrerer, er det ikke uvanlig at styret blant annet begrunner oppsigelsen med at spillergruppen har mistet tilliten til treneren.

Randi Gustad argumenter i sin kommentar for at garderobene har altfor mye makt. Hun fremhever at det ligger i lagidrettens natur at det alltid er noen som er misfornøyde.⁷⁴ Dette henger sammen med at en fotballtrener må velge et utvalg av sine underordnede som får muligheten til å utføre sin primære arbeidsoppgave, nemlig å spille førstelagskamper. Det resulterer i at rundt halvparten av spillertroppen må nøye seg med å være tilskuere, enten på benken eller tribunen. En naturlig konsekvens at dette er at det oppstår misnøye blant deler av spillergruppen. Det kan tenkes at en vraket spiller uttrykker sin frustrasjon i håp om at hans egen situasjon forbedrer seg. I slike tilfeller kan kritikken være egoistisk motivert, uten at treneren faktisk har opptrådt kritikkverdigg overfor spilleren. Samtidig vil omfanget og intensiteten av misnøyen henge sammen med de sportslige resultatene. Spillermisnøyen forsterkes av dårlige resultater, og terskelen for å ytre seg negativt om treneren vil senkes.

Neil Carter, seniorforsker ved De Montfort-universitetet, hevder at sjansen for å miste garderoben er større enn noen gang. For det første forklarer han dette med at maktforholdet mellom treneren og spillerne ble justert i trenerens disfavør etter at lønnstaket for spillere ble opphevet på 60-tallet.⁷⁵ Videre trekker Neil Carter inn Bosman-dommen. Dette er en dom avsagt i EU-domstolen i Luxembourg som slår fast at spillere kan signere for en ny klubb når kontrakten deres går ut, uten at den forrige klubben har krav på kompensasjon for det.⁷⁶ Dette resulterer i at spillerne i større grad kan styre sin egen fremtid, og forsterker dermed deres forhandlingsposisjon overfor klubben.

At arbeidstakerne har en mening om ledelsen er noe som skjer i alle bransjer og bedrifter. Men spillernes oppfatning av en trener kan få større betydning for virksomhetens resultater enn i det øvrige arbeidslivet. Det er så små marginer i fotballen at en misfornøyd spillergruppe kan være utslagsgivende for lagets prestasjoner. For å få spillerne til å prestere opp mot sitt beste må treneren ha tillit, respekt og autoritet. Treneren er således i stor grad avhengig av å holde spillerne tilfredse for å oppnå målsetningene. Dette fører til at arbeidsgiveren på fotballens område i enda større grad kan legge vekt på samarbeidsproblemer ved oppsigelsen.

⁷⁴ Gustad (2015)

⁷⁵ Chris Flanagan, "Når treneren mister garderoben": Klisjé eller virkelighet?, *Dagbladet Pluss*, 2016 <http://www.dagbladet.no/2016/04/04/sport/pluss/fotball/fourfourtwo/43711225/>

⁷⁶ Sak C-415/93, *Union Royale Belge des Societes de Football Association ASBL v. Bosman*, Sml. 1995 s. I-4921

Samtidig må klubbstyret være bevisst på at noe misnøye til en viss grad er uunngåelig. Som følge av det bør de ikke legge for stor vekt på at noen spillere ytrer seg kritisk om treneren. Fremfor at kritiske spillerevalueringer fører til oppsigelse, bør utfallet være at treneren får konstruktive tilbakemeldinger på hva han kan forbedre. Oppsigelse bør først vurderes etter treneren har fått en reell mulighet til å forbedre seg.⁷⁷ Det er en slik tankegang arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler har som formål å fremme.

5.5 Kompleksiteten bak resultatene innen fotballen

Et annet særpreg med fotballen er de sammensatte forholdene bak resultatene. Det betyr ikke at situasjonen ikke er kompleks i næringslivet. Det kan for eksempel nevnes at de økonomiske utsiktene kan være vanskelig å beregne, det kan forekomme uforutsette svingninger i markedet og det kan oppstå konkurrerende virksomheter som påvirker etterspørselen av de tilbudte tjenestene eller varene. Men som jeg beskriver i det følgende, er det mye som taler for at omstendighetene bak de sportslige resultatene i enda større grad er uforutsigbare og preget av tilfeldigheter.

Et sentralt spørsmål er om ledelsen i fotballklubbene i større utstrekning bør vurdere andre årsaker til sviktende resultater enn trenerprestasjonen. I næringslivet har de underordnede arbeidstakerne i større grad konkrete og forutsigbare arbeidsoppgaver å forholde seg til. I løpet av en fotballkamp er det så mange psykologiske faktorer og tilfeldigheter i spill at det er umulig for en trener å detaljstyre hver enkelt spiller. Da er det uunngåelig at det oppstår situasjoner som treneren ikke har kontroll over.

For det første bør man ikke undervurdere betydningen av tilfeldighetene i fotballen. Et eksempel er at det ene laget har et skudd som går stang inn, mens ballen går stang ut for motstanderlaget. Selv om det høres banalt ut, kan noen centimeter være utslagsgivende for resultatet. Tilfeldighetene henger også sammen med at menneskelig svikt er en del av fotballen. Spillerne er ingen maskiner, så det er uunngåelig at de foretar feilvurderinger. Moldes Champions League-kvalifiseringskamp to dager før oppsigelsen av Tor Ole Skullerud illustrerer hvor avgjørende marginer og menneskelig svikt kan være. Her ble de slått ut på

⁷⁷ Jf. pkt. 4.7

grunn av bortemålsregelen i en kamp de misbrukte to straffespark. Samtidig er det slik at desto bedre ferdigheter laget besitter, desto mer sannsynlig er det at de produserer sjanser og omsetter dem til mål.

Gunnar-Martin Kjenner fremhever også at manglende resultater ofte beror på omstendigheter som objektivt sett ligger utenfor trenerens kontroll. Han nevner blant annet at når en klubb signerer en ny spiller vil det alltid være en risiko for at ansettelsen ikke svarer til forventningene. Dette er en kalkulert risiko klubben tar, og da er det mer rimelig å plassere resultatrisikoen hos klubben enn hos treneren.⁷⁸

Andre omstendigheter som i stor utstrekning er utenfor en treners kontroll er skader og dommeravgjørelser. En trener kan ikke gardere seg mot en langtidsskade på en nøkkelspiller etter en stygg takling fra motstanderlagets spiller. På tilsvarende måte kan ikke treneren påvirke at dommeren misoppfatter en situasjon og foretar en avgjørelse som går mot laget. Disse avgjørelsene blir tatt av utenforstående, så her er det enda mindre en trener kan gjøre for å påvirke utfallet. Det er dermed unnskyldelige omstendigheter som taler mot at man i alle tilfeller kan klandre treneren for svake resultater.

De sportslige resultatene er selvfølgelig helt avgjørende for om treneren har utført jobben på en tilfredsstillende måte. Det er uomtvistet at det må vektlegges i en saklighetsvurdering, men de foregående avsnittene viser at man ikke bør se seg blind på resultatene. Det er unngåelig at resultatene til en trener vil variere. Noen ganger går marginene mot deg, og klubbene bør evne å ha tålmodighet også i disse periodene. Avsettelsene preges av vilkårlighet dersom man vurderer resultatene isolert, fremfor å se på det helhetlige bildet.

5.6 Gjør rimelighetsbetraktninger seg gjeldende for fotballtrenere?

Problemstillingen i denne konteksten er om man kan gjøre gjeldende egne rimelighetsbetraktninger for en fotballtrener. Som jeg har redegjort for i punkt 2.3.2.1, kan det være relevant i en saklighetsvurdering også etter aml. § 15-7 første ledd. På fotballens område

⁷⁸ Kjenner (2012) s. 121

oppstår det et spørsmål om trenerne ved inngåelsen av kontraktsforholdet aksepterer risikoen for å miste jobben innen kort tid.

Etter Lise Klaveness' oppfatning er realitetene at trenerne i de aller fleste tilfeller reagerer like sterkt som andre arbeidstakere som blir oppsagt. Videre hevder hun at de i mange tilfeller også reagerer sterkere, ettersom oppsigelsen som regel skjer i full offentlighet. I tillegg vil en trenerjobb i mange tilfeller involvere store oppbrudd og tilpasninger for treneren og hans familie.⁷⁹ Hvis man tar utgangspunkt i Tippeligaen, er det ingen byer som har fler enn ett toppserielag. Det kan skape en usikker tilværelse for treneren og hans familie at de må flytte til et nytt sted for å få en ny tilsvarende jobb.

Hvorvidt man kan vektlegge disse omstendighetene i en saklighetsvurdering er vanskelig å vurdere. Selv om det ikke har blitt trukket frem rimelighetsbetraktninger i noen av dommerne som omhandlet daglige ledere, kan man ikke utelukke at også for lederstillinger kan vektlegges i tvilstilfeller. Man kan uansett avvise at trenerne kan sies opp etter kort tid uten rettslige konsekvenser som følge av at treneren har akseptert risikoen. Det er ikke juridisk forsvarlig at de skal bli et offer for den oppsigelseskulturen som har oppstått.

5.7 Kan resultatklimate berettige en fravikelse av saksbehandlingsregler?

Som jeg har fastslått i punkt 4.7, tar ikke fotballklubbene i nevneverdig grad hensyn til arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler ved oppsigelsene. Lise Klaveness påpeker at det er en alminnelig oppfatning i toppidretten at det er nødvendig for resultatklimate at styrene kommuniserer full tillit til lederne frem til den dagen man eventuelt beslutter oppsigelse.⁸⁰

Gunnar-Martin Kjenner er usikker på hvor mye et drøftelsesmøte etter aml. § 15-1 har for seg i idretten. Han mener at dersom treneren blir kjent med at han vurderes oppsagt, kan konsekvensen bli at hans motivasjonsevne overfor spillerne underbevisst svekkes.⁸¹ Det er uomtvistet at det er små marginer i fotballen, og det er mulig treneren vil reagere negativt på

⁷⁹ Klaveness (2013)

⁸⁰ Lise Klaveness, "Idrettens kamp i domstolene", *NRK-ytring*, 2015
<http://www.nrk.no/ytring/idrettens-kamp-i-domstolene-1.12225306>

⁸¹ Kjenner (2012) s. 125

et drøftelsesmøte, men som Kjenner også er inne på, kan det også føre til at trenerens beslutningskompette forsterkes. Trenerens reaksjon er først og fremst avhengig av vedkommendes personlighet.

Resultatklimate er ikke så særegent i fotballen sammenlignet med næringslivet, at styrene blir hørt med at det er nødvendig å ignorere pliktene. En fotballtreners rettigheter som arbeidstaker bør uansett tas hensyn til, og således vil overholdelsen av saksbehandlingsreglene vektlegges i en saklighetsvurdering.

5.8 Konklusjon

På bakgrunn av det forestående kan man fastslå at idretten skiller seg fra næringslivet på flere områder. I en saklighetsvurdering vil noen av de forskjellige mekanismer brukes som argumenter for en lavere saklighetssterskel, mens andre vil trekke i retning av en høyere. Alt i alt har jeg kommet frem til at ingen av de er så særegne at det kan tillegges vesentlig vekt i noen retning i en saklighetsvurdering. Stillingsvernet til en fotballtrener bør således ikke avvike nevneverdig fra vernet til en daglig leder. Dette medfører at konklusjonen i punkt 4.8 står seg.

6 Bør det innføres hjemmel for etterlønnssavtaler for fotballtrenere?

6.1 Innledning

I oppgavens siste del går jeg over til en de lege ferenda-vurdering. Som jeg har beskrevet tidligere i oppgaven, er det mange likhetstrekk, både i de rettslige og faktiske forhold, mellom det å være daglig leder og fotballtrener. Den største rettslige forskjellen realiseres på opphørstidspunktet. Som kjent kan ikke fotballtrenere forhandle seg frem til en bindende avtale om etterlønn etter aml. §15-16 annet ledd.⁸² Det er derfor nærliggende å drøfte hvorvidt denne bestemmelsen også burde omfatte fotballtrenere.

⁸² Jf. pkt. 2.4.1

Overordnet i drøftelsen om man kan gjøre oppsigelsesvernet deklarasjonsmessig for lederen, er en avveining av daglig leders beskyttelsesbehov og selskapets vinningsformål.⁸³ Som alle andre arbeidstakere, har også lederen et behov for forutberegnelighet og trygghet med hensyn til arbeidssituasjonen og fremtidige inntekter.⁸⁴ Det kan være fordelaktig for lederen å være beskyttet av kravet til saklig grunn etter aml § 15-7 første ledd. Det er en velutviklet norm, og det er grunn til å anta at det medfører at terskelen for å skifte ut daglig leder blir høyere. Blant annet bidrar lovens krav om fremgangsmåte og begrunnelse bidrar til en bedre og grundigere beslutningsprosess i styret.⁸⁵

På den andre siden av avveiningen har man selskapets mål om å oppnå vinning. Lovgivningen burde legge til rette for en organisasjon som i størst mulig grad bidrar til en effektiv utnyttelse av selskapets ressurser. For styret vil muligheten til å foreta en oppsigelse være et effektivt virkemiddel dersom de ikke har andre tilstrekkelige virkemidler til å bidra til en god daglig ledelse.⁸⁶

Formålet med reguleringen er følgelig å få en balanse i kontraktsforholdet mellom lederen og virksomheten. I den kommende delen skal jeg se nærmere på hvilke hensyn som begrunnet vedtakelsen av aml. § 15-16 annet ledd i 2003, og drøfte hvorvidt de på tilsvarende måte gjør seg gjeldende for fotballtrenere. I tillegg vurderer jeg hvilken vekt innvendingene mot bestemmelsen kan tillegges.

6.2 Hensyn bak innføringen av aml. § 15-16 annet ledd om etterlønn for øverste leder

6.2.1 Lederens mindre behov for økonomiske beskyttelse

⁸³ Ulseth (2006) s. 192

⁸⁴ Ulseth (2006) s. 192

⁸⁵ Ulseth (2006) s. 196

⁸⁶ Ulseth (2006) s. 194

Ved vedtakelsen av aml. § 15-16 annet ledd ble det forutsatt av lovgiver at en daglig leder gjennomgående vil være i en bedre forhandlingsposisjon enn en ordinær arbeidstaker.⁸⁷ Den økonomiske beskyttelsen til en daglig leder som har inngått en etterlønsavtale, er bestemt på bakgrunn av hva partene har forhandlet seg frem til. Lederens forhandlingsstyrke er dermed helt avgjørende for hvilken økonomisk trygghet vedkommende sikres. De økonomiske betingelsene vil i stor grad reflektere hvor attraktiv vedkommende er for arbeidsgiveren.⁸⁸ At arbeidsgiveren i mindre utstrekning kan utnytte sin posisjon til å forhandle frem ugunstige avtaler for arbeidstakeren, fører til at de økonomiske konsekvensene av en oppsigelse i stor grad oppveies av en etterlønsavtale.

Spørsmålet er om forhandlingsstyrken til en fotballtrener er tilstrekkelig lik.

Forhandlingsstyrken avhenger av hvor sterkt vedkommende er ønsket og av klubbens økonomi. Etersom en fotballklubb er avhengig av en dyktig trener for å levere sportslige resultater, vil en ønsket trener være i en gunstig forhandlingsposisjon ved kontraktsinngåelsen. Selv om flere Tippeligaklubber for tiden sliter økonomisk, har fotballtrenere på toppnivå gode forutsetninger for å oppnå lukrative kontrakter. Deres sterke forhandlingsposisjon kommer tydelig frem når man ser på lønningsnivået til trenerne på øverste nivå i Norge.⁸⁹ Man kan altså slå fast at heller ikke fotballtrenere har det samme økonomiske beskyttelsesbehovet som ordinære arbeidstakere.

6.2.2 Den allerede etablerte praksisen for etterlønsavtaler til ledere

I forarbeidene fremheves det at det på tidspunktet for vedtakelsen hadde utviklet seg en praksis der virksomhetens styre ønsket et lederskifte, uten at vedkommende leder var å bebreide for noe forhold. Gjennom kontraktspraksis hadde det blitt utviklet standarder hvor en leder, ved manglende tillitt, fratradte mot en viss kompensasjon. De anså det som problematisk for virksomhetens drift å ha en leder som manglet tillit blant styret. Selv om stillingsvernsreglene var ufravikelig, ble slike etterlønsavtaler normalt respektert av partene. Men lovens regler gjorde det samtidig mulig for lederen å nekte å fratrukke og få oppsigelsen prøvd for domstolene. Tanken på køen for domstolene og usikkerheten knyttet til en eventuell

⁸⁷ Ot.prp.nr 101 (2001-2002) s. 6

⁸⁸ Ulseth (2006) s. 193

⁸⁹ Jf. pkt. 4.2.1

domstolsbehandling bidro til at styrene ønsket å etablere en avtaleløsning. Denne frykten resulterte i en forhandlingsposisjon som gjorde at lederen fikk etterlønnssavtaler av en ikke ubetydelig størrelse.⁹⁰

Som jeg har redegjort for i punkt 2.4.2, har det utviklet seg en praksis der fotballtreneren fratrer fra sin stilling ved manglende tillitt eller sviktende resultater mot en kompensasjon. Også her fremholdes særlig argumentet om at treneren må ha tillit i styret for å oppnå sportslige resultater. Selv om det har vært hyppige trenerutskiftelser det siste tiåret, har ingen av sakene blitt behandlet av domstolene. Dette viser tydelig at partene aksepterer etterlønnssavtalene. Samtidig har flere trenere truet med søksmål. Dette har lagt press på fotballklubbene, og har etter alt å dømme ført til en økning av den økonomiske kompensasjonen. Basert på disse avsnittene ser man at det er klare likhetstrekk mellom praksisen for øverste leder på vedtakelsestidspunktet og den nåværende situasjonen for fotballtrenere.

6.2.3 Konsekvensene av å beholde en uønsket leder

Ved å foreta en oppsigelse ønsker arbeidsgiveren at den daglige lederen med øyeblikkelig virkning skal fratras sin funksjon. De økonomiske konsekvensene av å ha en uønsket leder kan være stor, og kostnadene ved et økonomisk oppgjør mindre.⁹¹ Dersom en oppsigelse fører til et økonomisk etteroppgjør som følge av at den ikke var rettmessig, må de vurdere de kostnadene opp mot fordelene med en ny daglig leder. For selskapet vil det i de fleste tilfellene være viktigst å kunne forutse hvem som skal lede det, fremfor å forutberegne det økonomiske oppgjøret.⁹²

Også for en fotballklubb kan det få store konsekvenser å beholde en uønsket trener. Når styret velger å foreta en oppsigelse, står de etter deres oppfatning overfor en situasjon der oppsigelse er et nødvendig virkemiddel for å snu en negativ trend. Som jeg drøfter i punkt 5.3, har de sportslige resultatene stor påvirkning på klubbens økonomi. Dermed kan styrene anse det som fordelaktig for den totale omsetningen å si opp en trener de ikke har tillit til. Det kan

⁹⁰ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s. 7

⁹¹ Ulseth (2006) s. 194

⁹² Ulseth (2006) s. 195

potensiale gi utslag på de sportslige resultatene hvis treneren forstår han er uønsket. Det er små marginer i fotballen, og det er en fare for at treneren får vanskeligheter med å motivere seg selv og spillerne i en slik situasjon.⁹³ Ser man på hyppigheten av treneroppsigelser i toppfotballen det siste tiåret, er det tydelig at klubbene i liten utstrekning respekterer den inngåtte kontrakten til treneren. Praksisen viser at klubbene prioriterer å ha en trener de har tillit til, og således havner det økonomiske oppgjøret til treneren og dens stillingsvernsrettigheter i bakgrunnen.

6.3 Hensyn mot innføringen av aml. § 15-16 annet ledd

Her skal jeg drøfte betydningen og realiteten av departementets innvendinger mot lovendringen i 2003 og vurdere relevansen til fotballtrenertilfellene. I forarbeidene problematiseres det at begrunnelsen for oppsigelse av øverste leder i virksomheten ofte er ”manglende tillit” og resultatsvikt, uten at de nærmere kan konkretisere hva som er bakgrunnen for den manglende tilliten eller hvem som er å bebreide for resultatsvikten.⁹⁴ Da oppstår spørsmålet om det er rimelig at en toppleder skal være uten stillingsvernsrettigheter i slike situasjoner. De økonomiske ulempene vil i stor grad oppveies av en etterlønsavtale, men konsekvensene på det personlige plan vil fortsatt gjøre seg gjeldende.⁹⁵

Treneroppsigelseseksemplene i oppgaven illustrerer at begrunnelsene på fotballens område ofte er at treneren mangler tillit og/eller ikke produserer tilfredsstillende resultater. Videre viser eksemplene at styrene i noen tilfeller foretar oppsigelser uten en klar konkretisering i begrunnelsen. Som jeg er inne på i punkt 5.6, kan medietrykket og bostedssituasjonen medføre at en oppsigelse får store personlige konsekvenser for fotballtreneren og hans familie. Selv om trenerne nok er innforstått med at de stadig står i fare for å måtte fratrukke stillingen, vil en oppsigelse uansett være krevende å takle for dem personlig. Beskyttelsesbehovargumentet har dermed også gyldighet på fotballens område.

En annen innvending departementet hadde mot å fjerne stillingsvernet for øverste leder i virksomheten er at lederens autoritet kan bli svekket og at han får en mindre uavhengig

⁹³ Jf. pkt. 5.7

⁹⁴ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s. 7

⁹⁵ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s. 7

stilling i forhold til styret.⁹⁶ I forbindelse til dette vil jeg vise til en masteroppgave skrevet av studenter ved Norges Handelshøyskole som omhandler hvordan lovendringen endret etterlønsavtalene til toppledere i Norge. Det må presiseres at dette arbeidet ikke har noen rettskildemessig vekt. Det er kun en utredning som bidrar til å belyse forholdene. Basert på intervjuer foretatt av forfatterne, kommer det frem at fraskrivelsen ikke har påvirkning på lederens autoritet. Dette henger sammen med at autoritet i størst grad bestemmes av lederens personlighet.⁹⁷

Et siste motargument i forarbeidene er at en opphevelse av stillingsvernet trolig vil føre til at etterlønsklausuler for lederne blir obligatoriske og at prisen på disse på kort sikt vil stige. Dette anser de som problematisk for mindre virksomheter. For å unngå potensielt store utgifter til en domstolsbehandlingen av oppsigelsens saklighet og for å få større forutsigbarhet med hensyn til kompensasjonen til lederen, kan de mindre ressurssterke virksomhetene se på det som fordelaktig å inngå en etterlønsavtale.⁹⁸ Men departementet presiserer at etterlønsavtalene over tid trolig vil stabilisere seg.⁹⁹

Realiteten av denne innvendingen kan diskuteres. I nevnte masteroppgave forsøkes det å vurdere hvilken påvirkning lovendringen fikk. Problemet er at det var for få observasjoner i datasettet til å konkludere med noe. Samtidig fant forfatterne en nedgang i antall måneder med sluttpakke etter lovendringen, men det er vanskelig å si om dette skyldes en fraskrivelse av stillingsvernet.¹⁰⁰ Utreddingens funn gir altså ingen entydige svar og kategoriske konklusjoner, men de tyder på at lovendringen ikke har ført med seg noen synlig økning av pris eller omfang. Det er således lite sannsynlig at en utvidelse bestemmelsen får noen negativ innvirkning av betydning på fotballens område heller.

6.4 Konklusjon

⁹⁶ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s. 7

⁹⁷ Ida Fitje Johannssen og Therese Nordby Lundh, ”Hvordan en lovendring har endret sluttpakker til toppledere i Norge”, *Masteroppgave ved Norges Handelshøyskole*, 2015 <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/300108/MasterThesis.PDF?sequence=1> s. 86 (heretter Johannesen og Lundh (2015))

⁹⁸ Ot.prp nr. 101 (2001-2002) s. 7

⁹⁹ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s. 5

¹⁰⁰ Johannssen og Lundh (2015) s. 86

Det er tydelige likhetstrekk mellom situasjonen for ledere i næringslivet ved lovendringen i 2003 og den nåværende situasjonen for fotballtrenere. Lederstillingenes særpreg gjør det krevende for arbeidsgiver å handle i henhold til arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler i oppsigelsessituasjoner. Selv om jeg har fått frem kritikkverdig opptreden fra fotballklubbenes side i trenereksemplene, illustrerer de også at det til stadighet oppstår særlige endringsbehov for klubbene. En lovendring vil dermed føre til at den rettslige situasjonen tilpasses bedre til den faktiske. I tillegg er rettsreglene på de respektive områdene i stor grad sammenfallende frem til opphørstidspunktet. Av hensyn til sammenheng og symmetri i lovverket er det derfor hensiktsmessig at aml. § 15-16 annet ledd også omfatter fotballtrenere.

Litteratur- og kildeliste

Lover

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper

Juridiske bøker

Evju, Stein og Henning Jakhelln mfl., *Arbeidsrettslige emner* (Oslo 1979)

Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 4. utgave (Oslo 2001)

Eckhoff, Torstein og Jan Helgesen, *Rettskildelære*, 5. utgave (Oslo 2001)

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

Hirst, Marion Holthe og Sven Ivar Lønneid, *Arbeidsrett i et nøtteskall* (Oslo 2015)

Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad, *Individuell arbeidsrett* (Oslo 2014)

Forarbeider

Norges offentlige utredninger

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

Odelstingsproposisjoner

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

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

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. 101 (2001-2002) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere)

Rettspraksis

Høyesterett

Rt. 1984 s. 1058

Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein)
Rt. 1997 s. 1128 (Lønnstrekk)
Rt. 1999 s. 1998 (Airline Directors)
Rt. 2001 s. 1362 (Adjunkten)
Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør)
Rt. 2009 s. 1183
Rt. 2011 s. 1674 (Vaktbytte)
Rt. 2012 s. 168 (Notodden Fotballklubb)

Lagmannsrettene

LA-1996-1234 (Agder lagmannsrett)
RG 2010 s. 1625 (Madshus) (Eidsivating lagmannsrett)
LG-2010-61725 (Gulating lagmannsrett)

Tingrettene

NAD-1981-838 (Holmenkollen Park Hotell) (Oslo byrett)
RG 1992 s. 1138 (HOPRO) (Tønsberg byrett)
RG 1994 s. 1121 (Bastøfergene) (Tønsberg byrett)
TOSLO-2002-7915 (Leievognscentralen) (Oslo tingrett)

EF-domstolen

Sak C-415/93, *Union Royale Belge des Societes de Football Association ASBL v. Bosman*,
Sml. 1995 s. I-4921

Artikkel i tidsskrift

Ulseth, Terese Smith, ”Daglig leders stillingsvern. Samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett”, *Arbeidsrett*, 2006 s. 186-207

Kilder fra Internett

Nettbaserte kommentarutgaver

Egeland, Lill og Stig Johnsen Åkenes mfl., Kommentarer til Arbeidsmiljøloven,
Arbeidsrett.no, (løpende oppdatert) <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/> (sist besøkt
31. mai 2016)

Fougner, Jan og Lars Holo mfl., Universitetsforlagets kommentarutgaver på nett – Arbeidsmiljøloven, *Kommentarutgaver.no*, (løpende oppdatert)
<http://dyp.kommentarutgaver.no/dyp/content/arbeidsmiljooven/> (sist besøkt 31. mai 2016)

Kommentarer

Gustad, Randi, ”Klubber som sparker treneren ville tapt i en rettssak”, #2SITERT, 10. oktober 2015 <http://www.tv2.no/2015/10/10/sport/premier-league/2sitert/fotball/7483960> (sist besøkt 31. mai 2016)

Klaveness, Lise, ”Idrettens kamp i domstolene”, *NRK-ytring*, 25. februar 2015,
<http://www.nrk.no/ytring/idrettens-kamp-i-domstolene-1.12225306> (sist besøkt 31. mai 2016)

Klaveness, Lise, ”Løse avtrekkere i fotballen”, *NRK-ytring*, 24. januar 2013,
<http://www.nrk.no/ytring/fotballtrenere-som-far-sparken-1.10880858> (sist besøkt 31. mai 2016)

Thoresen, Ivar, ”-Ukultur når trenere sparkes”, (Fotballtreneren) 5. november 2015 (oppdatert 9. november), <http://www.fotballtreneren.no/nyheter/ukultur-nar-trenere-sparkes> (sjekket 21. april 2016)

Advokatfirmaet Hjort, ”Oppsigelse av profesjonelle fotballspillere – Høyesteretts dom i saken vedrørende Notodden fotballklubb”, *Hjort.no*, 01. april 2012 <http://www.hjort.no/oppsigelse-av-profesjonelle-fotballspillere-hoyesteretts-dom-i-saken-vedrorende-notodden-fotballklubb> (sist besøkt 31. mai 2016)

Pressemeldinger

Aalesund FK, ”Pressemelding”, *Pressemelding*, 28. april 2015
<http://www.aafk.no/news/article/1u7hx0hk1mt5flqtcqfnidwpbu/title/pressemeling-aabrekk-avsatt-som-trener> (sist besøkt 31. mai 2016)

Tromsø IL, ”Redegjørelse for avgangen til Nilsen”, *Pressemelding*, 18. august 2015,
<http://www.til.no/latest-news/article/1hxpn3nlaiqxc1a4etx9plz08s/title/derfor> (sjekket 20. april 2016)

Molde FK, ”Hovedtrener Tor Ole Skullerud og assistenttrener Bård Wiggen er løst fra kontrakten med umiddelbar virkning”, *Pressemelding*, 06. august 2015
<http://www.moldefk.no/latest-news/article/jih2rtioqu821dvm459kxostu/title/hovedtrener-tor->

[ole-skullerud-og-assistent-trener-bard-wiggen-er-lost-fra-kontrakten-med-umiddelbar-virking](#)

(sist besøkt 31. mai 2016)

Strømsgodset IF, "David Nielsen fratrer som trener", *Pressemelding*, 26. mai 2015

[http://www.godset.no/news/article/7nhctvid5dxo12hpfuqc98jys/title/david-nielsen-fratrer-](http://www.godset.no/news/article/7nhctvid5dxo12hpfuqc98jys/title/david-nielsen-fratrer-som-trener)

[som-trener](#) (sist besøkt 31. mai 2016)

Start IK, "Trenerskifte i Start", *Pressemelding*, 07. september 2015

[http://www.ikstart.no/latest-news/article/1bla4le0vcsz617zx7z98ym68i/title/trenerskifte-i-](http://www.ikstart.no/latest-news/article/1bla4le0vcsz617zx7z98ym68i/title/trenerskifte-i-start)

[start](#) (sist besøkt 31. mai 2016)

Øvrige nettdokumenter

Flanagan, Chris, "Når treneren mister garderoben": Klisjé eller virkelighet?, *Dagbladet Pluss*,

4. april 2016, <http://www.dagbladet.no/2016/04/04/sport/pluss/fotball/fourfourtwo/43711225/>

(sist besøkt 21. april 2016)

Busk, Martin, "Så mye tjente tippeligatrenerne", *Nettavisen*, 18. oktober 2013

<http://www.nettavisen.no/sport/3696993.html> (sist besøkt 31. mai 2016)

Avhandling

Johannssen, Ida Fitje og Lundh, Therese Nordby, "Hvordan en lovendring har endret

sluttpakker til toppledere i Norge, Masteroppgave ved Norges Handelshøyskole, våren 2015,

<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/300108/MasterThesis.PDF?sequence=1>

(sist besøkt 31. mai 2016)

Vedlegg (utdrag):

MIDLERTIDIG TRENERAVTALE MED VARIGHET OVER ETT ÅR

Dette er en standardavtale utarbeidet av Norsk Toppfotball for klubber som skal ansette en hovedtrener for en lengre periode enn én sesong (altså for to eller flere sesonger). Avtalen legger opp til at klubben kan si opp treneren dersom det foreligger saklig grunn, jf. arbeidsmiljølovens § 15-7, samtidig som avtalen bergenser trenerens mulighet til å si opp avtalen for å inngå ny treneravtale med en annen klubb/forbund i avtaleperioden. Avtalen opprettholder således gjeldende praksis der en ny arbeidsgiver (klubb/forbund) må betale klubben/arbeidsgiver et vederlag for å løse treneren fra treneravtalen.

Dette er kun en anbefalt avtale, og det er valgfritt om klubben vil benytte den. Det gjøres likevel oppmerksom på at enkelte av reguleringene gir uttrykk for lovpålagte minimumskrav.

KONTRAKT (ARBEIDSAVTALE)

OM MIDLERTIDIG TILSETTING AV PROFESJONELL

FOTBALLTRENER – HOVEDTRENER A-LAG

for perioden *[dd.mm.åå]* til *[dd.mm.åå]*
(heretter benevnt som Avtaleperioden)

Avtalepartene

Trener:

Navn: *[fyll ut]*

Adresse: *[fyll ut]*

Nasjonalitet(er): *[fyll ut]*

(heretter benevnt som Treneren)

Klubb:

Navn: *[fyll ut]*

Org.nr.: *[fyll ut]*

Kontoradresse: *[fyll ut]*

Klubbrepresentants navn og adresse: *[fyll ut]*

(heretter benevnt som Klubben)

har inngått avtale om midlertidig tilsetting, jf. Arbeidsmiljøloven § 14-9, på de vilkår som følger av denne avtalen. Avtalen er ikke gyldig før den er signert av begge parter.

11 Arbeidsavtalens opphør:

11.1 Generelt om opphør

Ansettelsesforholdet er midlertidig og avsluttes uten forutgående oppsigelse den ... (dato).
(Trener som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet).

11.2 Klubbens rett til å avslutte arbeidsforholdet

Klubben kan i avtaleperioden si opp Treneren med 1 måneds varsel dersom Klubben har saklig grunn begrunnet i virksomhetens eller Trenerens forhold, jf. aml. § 15-7.

Klubben kan i tillegg avskjedige Treneren med øyeblikkelig virkning dersom vilkåret i aml. § 15-14 om avskjedigelse er oppfylt. Dette vilkåret anses blant annet som oppfylt dersom:

- a) Treneren opptrer på en slik måte at det klart kan skade idrettsarbeidet eller idrettens anseelse, eller
- b) Treneren selv benytter og/eller ikke aktivt motarbeider utøveres bruk av dopingmidler og/eller narkotiske stoffer.

Partene er videre enige om at Klubben kan si opp denne avtalen med øyeblikkelig virkning uten å ha saklig grunn til det etter arbeidsmiljølovens § 15-7 dersom Klubben betaler Treneren [.....] måneders etterlønn (beregnet av den lønnen Treneren har på oppsigelsestidspunktet). Etterlønnen kan dog ikke overstige den totale lønnen som Treneren ville ha mottatt som følger av denne avtalen dersom arbeidsforholdet hadde bestått ut avtaleperioden.

En forutsetning for at ovennevnte bestemmelse kommer til anvendelse er at Treneren innen tre dager fra Klubben har meddelt oppsigelsen aksepterer en eventuell oppsigelse og samtidig fraskriver seg sine rettigheter etter arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern.

Etterlønnen skal utbetales i månedlige rater på Klubbens lønningsdag, og det skal trekkes skatt på ordinær måte. Det skal ikke beregnes feriepenger av etterlønnen, og etterlønnen danner ikke grunnlag for opptjening av pensjonsrettigheter.

11.3 Trenerens rett til å si opp arbeidsforholdet

Treneren har rett til å si opp avtalen med 1 måneds skriftlig varsel, jf. dog nedenfor.

Treneren har ikke rett til å si opp avtalen dersom Treneren har til hensikt å inngå, eller har inngått, en ansettelsesavtale (eller lignende avtale) med et forbund som er medlem av FIFA eller en klubb som er medlem av et forbund tilsluttet FIFA. Klubben plikter dog å akseptere oppsigelsen dersom Treneren eller Trenerens nye arbeidsgiver betaler Klubben en kompensasjon på NOK [....]. Denne avtalen opphører i så fall på det tidspunkt kompensasjonen er mottatt av Klubben.

I anledning ovennevnte forhold skal Treneren varsle Klubben før Treneren innleder forhandlinger med en potensiell ny arbeidsgiver.

11.4 Trenerens rett til å heve avtalen

Treneren kan heve arbeidsavtalen med umiddelbar virkning dersom Klubben vesentlig misligholder arbeidsavtalen. Som vesentlig mislighold regnes blant annet at Klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned.