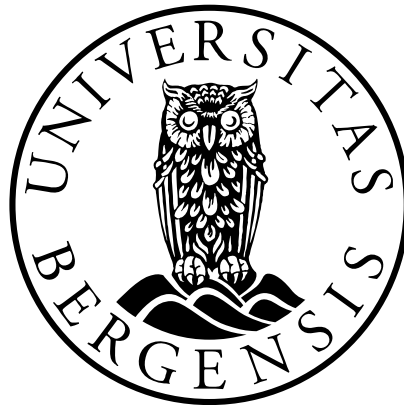


Landslagsutøvere i langrenn og deres tilknytning til Norges Skiforbund

*Har tilknytningsforholdet reelt sett karakter
av et ansettelsesforhold?*

Kandidatnummer: 62

Antall ord: 14 796



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.12.2021

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Innledning	4
1.1 Tema og problemstilling	4
1.2 Problemstillingens aktualitet og formål	5
1.2.1 Toppidrettens særpreg	5
1.2.2 Arbeidstakerbegrepet som inngangsvilkår	6
1.3 Avgrensninger	6
1.4 Metodiske utfordringer	7
1.5 Videre fremstilling	10
2 Idrettens oppbygging og organisasjonsstruktur.....	11
2.1 Bakgrunnsbilde.....	11
2.2 Norges idrettsforbund og Norges Skiforbund	12
2.3 Landslagsutøvernes tilknytning.....	13
2.3.1 Tilknytning som foreningsmedlem	13
2.3.2 Tilknytning gjennom Landslagsavtalen og uttak til landslaget.....	14
3 Arbeidsrettens område.....	16
3.1 Historisk bakgrunn	16
3.2 Midlertidig ansettelse på idrettens område.....	17
3.3 Arbeidstakerbegrepets betydning for rettigheter og vern.....	18
3.3.1 Grensedragningen.....	18
3.3.2 Rettigheter og vern	18
3.3.3 Oppsummert om rettigheter som arbeidstakere har krav på.....	21
3.4 Utfordringer knyttet til utviklingen av arbeidsmarkedet	21
4 Utgangspunkter for vurderingen av arbeidstakerbegrepet	23
4.1 Vil landslagsutøvernes tilknytning til foreningsretten utgjøre en begrensning for arbeidsrettslig tilknytning?	23
4.2 Lovens arbeidstakerbegrep – hvem er beskyttet?.....	25
4.3 Krav til arbeidsavtale.....	27
5 Den nærmere vurderingen av landslagsutøvernes tilknytningsforhold til NSF.....	29
5.1 Vurderingens rammer.....	29
5.2 Ytelsens karakter	29

5.2.1	Personlig arbeidsplikt	29
5.2.2	Tilknytningsforholdets varighet og stabilitet	31
5.3	Underordningsforhold og NSF's styringsrett	34
5.3.1	Innholdet i vurderingen	34
5.3.2	Styringsretten under utøvelse av idretten	35
5.3.3	Styringsretten utenfor idrettsaktiviteten	37
5.3.4	Overordnet om NSF's styringsrett.....	38
5.4	Godtgjørelsens karakter.....	39
5.4.1	Momentets innhold.....	39
5.4.2	Utbetalingsformen	40
5.4.3	Landslagsutøvernes inntektsgrunnlag	41
5.5	Hvem bærer risikoen for resultatet?	42
5.6	Hvem som stiller til rådighet arbeidsplass, arbeidsmaterialer og andre hjelpemidler 45	
5.7	Arbeid for flere og ulike arbeidsgivere	46
5.7.1	Innholdet i vurderingen	46
5.7.2	Landslagsutøvernes ulike tilknytningsforhold	47
5.8	Andre momenter.....	49
5.9	Den sammensatte helhetsvurderingen av landslagsutøvernes tilknytningsforhold til NSF	50
6	Avsluttende bemerkninger	52
7	Kilderegister.....	54
7.1	Norske lover	54
7.2	Norske lovforarbeider.....	54
7.3	Norske rettsavgjørelser.....	55
7.4	Hovedavtaler	55
7.5	Foreningsrettslige kilder.....	55
7.6	Litteratur	56
7.7	Nettsider	58

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Denne masteroppgaven behandler tilknytningsforholdet mellom utøverne på Norges Skiforbunds langrennslandslag (heretter landslagsutøverne) og Norges Skiforbund (heretter NSF). Problemstillingen som drøftes er om landslagsutøverne i realiteten omfattes av arbeidstakerbegrepet i lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (heretter arbeidsmiljøloven eller aml.).

Begrepet «arbeidstaker» i aml. § 1-8 (1) er det mest fundamentale i norsk og internasjonal arbeidsrett, og det angir kretsen av de som er beskyttet av den arbeidsrettslige vernelovgivning. ¹ Arbeidstakerbegrepet har vært forsøkt avklart gjennom en rekke høyesterettsavgjørelser og teori, ² noe som skyldes at begrepet i seg selv gir lite veiledning for hvem som omfattes, og at grensene derfor kan være vanskelig å trekke. Begrepets yttergrenser er viktige nettopp fordi det angir kretsen av de beskyttede. ³

Av avtale for utøvere uttatt på NSF's landslag (heretter Landslagsavtale) følger det at «[p]artene er enige om at avtalen ikke etablerer et ansettelsesforhold». ⁴ Arbeidsmiljøloven er ufravikelig, og partene kan derfor ikke avtale seg bort fra lovens bestemmelser. ⁵ Det avgjørende er ikke hvordan NSF definerer avtaleforholdet, men det er de reelle underliggende forholdene som skal legges til grunn. ⁶ Oppgaven søker å gi en nærmere analyse av tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF, for å undersøke om tilknytningsforholdet reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold i henhold til arbeidsmiljøloven.

¹ Fougner (2019) s. 25.

² Blant annet i HR-2016-1366-A (Avlaster II), Rt. 2013 s. 342 (Beredskapshjem) og Jakhelln (2013).

³ Fougner (2019) s. 25.

⁴ Landslagsavtale punkt 2.

⁵ Aml. § 1-9.

⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73.

1.2 Problemstillingens aktualitet og formål

1.2.1 Toppidrettens særpreg

Landslagsutøverne utsetter sin egen kropp og helse for store påkjenninger hver eneste dag. De lever av å presse kroppen til det ytterste, og er klar over den høye risikoen for skade, som i verste fall kan ødelegge for en videre karriere. Som følge av fysiologi, den harde arbeidshverdagen og risiko for skade, er idrettskarrierene kortere enn normalt i arbeidslivet. Mange av utøverne ofrer gjerne utdanning for å kunne satse på skikarrieren, og drives av lidenskap fremfor stor økonomisk gevinst. Fremstillingens tema er aktuelt ettersom landslagsutøverne ikke er sikret de samme rettigheter og vern som arbeidstakere er, og risikerer blant annet manglende pensjonsopptjening når idrettskarrieren legges på hylla. Formålet med oppgaven er å finne ut om landslagsutøverne bør være bedre sikret enn hva de er i dag, og graden av behov for arbeidsmiljølovens vern.

At problemstillingen er aktuell underbygges av at langrennsløpere selv har satt søkelys på utfordringer knyttet til dagens situasjon. Både nåværende landslagsutøver, Johannes Høsflot Klæbo, og tidligere langrennsløper, Astrid Uhrenholdt Jacobsen, har ytret misnøye med dagens ordning og gitt uttrykk for at landslagsutøverne bør ha et sikkerhetsnett som fanger dem opp, i form av trygghet gjennom forsikringer og støtteordninger.⁷

Et av hovedhensynene bak arbeidsmiljøloven er å beskytte arbeidstaker, som er ansett for å være den svake part i avtaleforholdet. Landslagsavtalen er en standardavtale, med lite muligheter for forhandling og til å fravike idrettens premisser. En landslagsutøver må akseptere NSF's betingelser for å kunne delta på ønsket nivå, og maktbalansen mellom NSF og utøver fremstår som skjev. Sett utenfra fremstår det som at NSF utøver en styringsrett overfor den enkelte landslagsutøver som minner om den vi ellers ser i arbeidslivet. I den videre fremstillingen er det sentralt å se nærmere på om pliktene NSF pålegger landslagsutøverne, bør reguleres av reglene om arbeidsgivers styringsrett. Dette har betydning for landslagsutøvernes behov for vern, og vil behandles nærmere i oppgavens kapittel 5.3.

⁷ Kessel (2020) og Haugli (2019).

1.2.2 Arbeidstakerbegrepet som inngangsvilkår

Arbeidstakerbegrepet har vært vurdert i flere høyesterettsdommer og nøye diskutert i juridisk litteratur. Likevel er det stadig behov for nærmere avklaring, særlig på bakgrunn av at grensedragningen av hvem som faller innenfor begrepet ikke er lovregulert. Avgrensning er avgjørende for om loven kommer til anvendelse. I 2019 ble det oppnevnt et utvalg til å vurdere ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Et sentralt spørsmål for utvalget var om det er behov for endring av arbeidstakerbegrepet blant annet for å forhindre omgåelser og feilklassifisering, samt minimere tvilstilfeller.⁸ Utvalgets flertall pekte på at det dynamiske arbeidstakerbegrepet kan være både vanskelig og uforutsigbart å avklare i praksis, og mener begrepet kan gjøres lettere tilgjengelig og mer brukervennlig.⁹ På denne bakgrunn foreslo flertallet endringer i selve ordlyden i arbeidstakerdefinisjonen i aml. § 1-8 (1), samt å lovfeste en presumsjonsregel.

Utover at arbeidstakerbegrepet er vanskelig å avklare i praksis, synes det ikke å være foretatt noen avklaring rundt tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF. På bakgrunn av arbeidstakerbegrepets aktualitet og toppidrettens særpreg, ser jeg behov for nærmere redegjørelse og avklaring vedrørende landslagsutøvernes arbeidsrettslige tilknytning til NSF.

1.3 Avgrensninger

Fremstillingen vil for det første avgrense mot problemstillinger knyttet til de klassisk regulerte idrettene, som fotball, håndball og ishockey.¹⁰ Disse kan likevel bli nevnt for å belyse eller klargjøre aspekter ved oppgavens problemstilling.

Videre avgrenses det mot vurderinger av arbeidstakerbegrepet etter øvrig lovgivning. Arbeidstakerbegrepet avgrenser anvendelsesområdet for blant annet ferieloven, yrkesskadeforsikringsloven, skadeserstatningsloven kapittel 2, folketrygdloven og skattebetalingsloven.¹¹ I bestemmelsene presiseres det at definisjonen gjelder «i denne lov»

⁸ NOU 2021: 9 s. 17.

⁹ NOU 2021: 9 s. 245.

¹⁰ Fotball-, Håndball- og Ishockeyoverenskomsten LO-NISO 2018–2020.

¹¹ Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven), Lov 16. juni nr. 65 om yrkesskadeforsikring (yrkesskadeforsikringsloven), Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven), Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) og Lov 17. juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven).

eller lignende, og det må foretas vurderinger for hver enkelt lov.¹² På arbeidsrettens område og for denne fremstillingen er det aml. § 1-8 (1) som er aktuell.

Oppgaven avgrensner mot internasjonal rett på bakgrunn av at problemstillingen retter seg mot et norsk idrettsforbund og norske idrettsutøvere gjennom norsk internt regelverk som foreningsretten. Det avgrenses videre mot øvrig idrettslig regelverk, slik som antidoping, straff og sanksjoner etter Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (heretter NIFs) lov mv.

En slik problemstilling som oppgaven reiser avgjøres normalt etter bevisførsel og nærmere beskrivelser av tilknytningsforholdet som foreligger mellom partene. Da jeg ikke har intervjuet utøvere, administrativt ansatte i NSF mv., avgrenses fremstillingen derfor, med enkelte unntak, til en skriftlig analyse av avtale- og regelverket som tilknytningsforholdet utledes fra.

Idrett skjer både i organisert og uorganisert form. Fremstillingen vil kun behandle idrett i organisert form, og ytterligere begrenses til utøvere som gjennom uttak er tatt ut på landslaget. Av hensyn til oppgavens omfang vil det også avgrenses mot øvrige grener under NSF. Jeg har funnet det interessant å sette søkelyset på landslagsutøverne innenfor grenen langrenn, idet en langrennsløpers hverdag i stor grad er kjent, som følge av at langrenn er Norges nasjonalsport. Flere av de samme forholdene og vurderingene vil sannsynligvis gjøre seg gjeldende innenfor de øvrige vinteridrettsgrenene under NSF, men for utførlig behandling av disse må det søkes andre steder.

1.4 Metodiske utfordringer

Landslagsutøvernes tilknytningsforhold til NSF utledes fra et sammensatt rettskildesbilde, idet forholdet reguleres av både idrettens selvstendige regelverk og av alminnelig lovgivning. Idrettens regelverk er foreningsrettslig og bindende for all norsk idrett, hvilket innebærer at NIFs og NSF's regelverk kun gjelder som viktig rettsgrunnlag mellom medlem og idrettslag/forbund. Idretten er i tillegg preget av mange ulike juridiske disipliner, slik at både organisasjoner, utøvere og trenere må forholde seg til blant annet straffelovgivningen, avtale-

¹² Skjønberg mfl. (2017) s. 49.

og arbeidsrettslige regler, EU-rett, forvaltningsrett mv. Oppgavens problemstilling retter seg mot forholdet mellom NSF's foreningsrettslige regelverk og arbeidsretten. Forholdet mellom regelsettene aktualiserer noen metodiske utfordringer hva gjelder tolkning og samhandling. Fremstillingen vil bygge på alminnelig juridisk metode og rettskildelære, med de tolkningsprinsipper for relevans, slutning og vekt som følger av denne.¹³

Foreningsretten bygger på ulovfestet rett, og det vil ofte være svakt med veiledning, både i lov og rettspraksis, ved løsning av foreningsrettslige spørsmål. Reelle hensyn får derfor stor vekt i rettsanvendelsen.¹⁴ Den viktigste rettskilden i norsk idrett er NIFs lov og denne omtales gjerne som idrettens «grunnlov».¹⁵ NIFs lov er ikke vedtatt av Stortinget og det er på sett og vis misvisende å kalle regelverket for en «lov». Ettersom NIFs lov er en innarbeidet betegnelse både på og utenfor idrettens område, anvendes uttrykket i den videre fremstillingen. NIFs egne forskrifter, regler og lovnormer er andre viktige rettskilder utover NIFs lov.

Det finnes lite rettspraksis innenfor idrettsrettslige problemstillinger. Noe av dette skyldes idrettens selvdømmeordning, hvor tvister med tilknytning til idretten så langt det lar seg gjøre skal løses innad i idrettsforbundet,¹⁶ og noe skyldes at både idretten og utøver har interesse av et lavt konfliktnivå. Uenigheter blir ofte gjenstand for betydelig medieoppmerksomhet, og NSF har selv inntatt en bestemmelse i Landslagsavtalen om at «[e]ventuelle konflikter eller uoverensstemmelser i eller med NSF skal behandles internt og ikke videreformidles til media».¹⁷ Ettersom en idrettsutøvers karriere er kort, er det i begge parter interesse at sakene ikke strekker ut i tid og ressurser.

Den grunnleggende rettskilden for arbeidstakerbegrepet er aml. § 1-8 (1) som definerer arbeidstaker som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Loven er ufravikelig, og det kan derfor ikke avtales dårligere vilkår for en arbeidstaker enn hva loven gir.¹⁸ Lovens forarbeider i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) utgjør sammen med rettspraksis sentrale rettskilder ved fastleggelse av arbeidstakerbegrepet, og gir anvisning på en skjønnsmessig

¹³ Monsen (2012) s. 25–28.

¹⁴ Woxholth (2020) s. 109.

¹⁵ Kjenner (2012) s. 35.

¹⁶ NIFs lov § 1-4.

¹⁷ Landslagsavtale punkt 5.1.4.

¹⁸ Aml. § 1-9.

helhetsvurdering basert på ulike momenter. Utover dette er arbeidsmiljølovens formål også sentral, idet hensynet til det vern loven gir står sentralt i helhetsvurderingen.¹⁹

En sentral avgjørelse om idrettsutøveres arbeidsrettslige stilling er Rt. 1992 s. 534 U (Joan Johnsen-kjennelsen). Saken gjaldt en håndballspiller som inngikk avtale med klubben, både som utøver og trener. Høyesterett valgte å se hele avtaleforholdet med håndballklubben under ett, og konkluderte med at avtalen samlet sett falt innunder arbeidsmiljøloven. Det ble ikke tatt stilling til hva situasjonen ville vært dersom arbeidspersonen kun var håndballspiller, og avtaleforholdet i kjennelsen kan derfor ikke knyttes direkte opp mot tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF. Momentene Høyesterett vektlegger vil likevel få betydning for oppgavens vurdering.

Fremstillingen trekker også frem de tre nyeste dommene på området; Rt. 2013 s. 342 A (Beredskapshjem), Rt. 2013 s. 345 A (Avlaster I) og HR-2016-1366-A (Avlaster II).²⁰ Dommene inneholder viktige avklaringer rundt arbeidstakerbegrepet og de ulike momentenes vekt. Avgjørelsen inntatt i LB-2019-184977 (Borgarting) (Stendi-dommen) gir også anvisning på viktige elementer ved tolkningen av arbeidstakerbegrepet. Underrettspraksis har etter alminnelig rettskildelære om vekting av prejudikater mindre rettskildemessig vekt enn høyesterettspraksis. I mangel på nyere avgjørelser fra Høyesterett, vil lagmannsrettens avgjørelse likevel utgjøre en viktig rettskilde for å belyse sentrale avklaringer rundt arbeidstakerbegrepet.

Arbeidstakerbegrepet er grundig behandlet i juridisk litteratur, og vil benyttes som veiledning for den nærmere vurderingen. Boken «Idrett og Jus» av Gunnar-Martin Kjenner har blitt den ledende fremstillingen om juridiske reguleringer innenfor idretten i Norge. Av annen relevant litteratur finnes «Idrettens sponsoravtaler» av Geir Woxholth.

¹⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 68.

²⁰ Innholdet av arbeidstakerbegrepet i ferieloven § 2 (1) og aml. § 1-8 (1) skal forstås på samme måte, jf. NOU 2004: 5 s. 154 og Avlaster I avsnitt 38. Dommer som omhandler ferielovens arbeidstakerbegrep får derfor betydning ved vurdering etter arbeidsmiljøloven.

1.5 Videre fremstilling

I den videre fremstillingen vil det i kapittel to gis en oversikt over utviklingstendenser på idrettens område og idrettens oppbygning. Deretter fremstilles landslagsutøvernes tilknytningsforhold til idretten, for nærmere å belyse det omfattende foreningsrettslige grunnlaget en landslagsutøver er underlagt. Kapittel tre gir en oversikt over utviklingen innenfor arbeidsrettens område, herunder midlertidig ansettelse innenfor idretten og utfordringer knyttet til utvikling på arbeidsmarkedet. Deretter redegjøres det for noen av rettighetene landslagsutøverne ikke har krav på som følge av å ikke omfattes av arbeidstakerbegrepet.

I oppgavens hoveddel vil det innledningsvis i kapittel fire gjøres en avveining av hvordan foreningsretten forholder seg til arbeidsrettslig lovgivning, før det redegjøres for innholdet i arbeidstakerbegrepet. I kapittel fem vil landslagsutøvernes tilknytningsforhold til NSF vurderes på bakgrunn av oppstilte momenter. Hensikten med denne vurderingen er å vurdere landslagsutøvernes behov for arbeidsmiljølovens vern, for så å ta stilling til om tilknytningsforholdet er å anse som et ordinært ansettelsesforhold i henhold til arbeidsmiljøloven. Avslutningsvis, i kapittel seks, knyttes det noen bemerkninger til oppgavens problemstilling.

2 Idrettens oppbygging og organisasjonsstruktur

2.1 Bakgrunnsbilde

Tradisjonelt har idretten i Norge vært tuftet på frivillig arbeid, og organisert gjennom kollektiv innsats som dekket kostnadene knyttet til utførelsen av idretten. Tidligere var det begrenset med inntektsmuligheter for den enkelte utøver.²¹ Med tiden har den norske idretten gradvis blitt profesjonalisert, og utviklet seg til å bli en økonomisk virksomhet av betydelig omfang.²² Utviklingen har medført behov for kompetente ansatte i administrative stillinger, samt heltidsansatte utøvere og trenere. Betydelig økonomi bringer med seg større inntekter for idrettsutøvere, særlig for landslagsutøverne i de største idrettene.

Toppidretten er blitt stadig mer kommersialisert og tilknytningen til næringslivet medfører betydelig økonomisk støtte i form av sponsorpenger. Idretten har også utviklet seg til å bli en omfattende underholdningsindustri, med store inntekter gjennom medie- og reklamevirksomhet. Markedsavtaler er NSFes viktigste inntektskilde, og inntekter fra markedsavtaler utgjorde i 2020 totalt 70 % (225,6 millioner kroner) av NSFes omsetning.²³ Inntektene går blant annet til drift av landslagene og kommer derfor landslagsutøverne til gode. Flere rettigheter innebærer flere plikter, og landslagsutøverne må ofte stille opp til intervjuer og reportasjer som følge av at media er blitt en viktig distribusjon for idretten. På bakgrunn av sine prestasjoner har landslagsutøverne også blitt dratt inn i underholdningsbransjen, og må by på seg selv for å være attraktive på sponsormarkedet.

Søkelyset på idrettsutøveres rettigheter har økt de siste tiårene. Innenfor NSF har eierskapet til markedsrettighetene blitt utfordret, blant annet ved Petter Northug som i 2013 gikk ut av landslaget og tegnet egen sponsoravtale med Coop. NSF har kontinuerlig hatt flere saker hvor eierskapet til markedsrettighetene har blitt utfordret, og har selv uttalt at det er ingen grunn til å tro at denne utviklingen vil avta i årene som kommer.²⁴

²¹ St.meld. Nr. 14 (1999–2000) s. 21.

²² Ibid.

²³ NSFes årsberetning (2020–2021) s. 28.

²⁴ Landslagsutvalgets rapport punkt 1.1.

2.2 Norges idrettsforbund og Norges Skiforbund

NIF er Norges felles idrettsforbund og største frivillige organisasjon, med i overkant av 1,7 millioner medlemskap fordelt på 7 845 idrettslag ved utgangen av 2020.²⁵ NIF er en partipolitisk nøytral og uavhengig organisasjon, med hovedformål om at alle mennesker skal gis mulighet til å utøve idrett.²⁶ Idrettstinget er NIFs høyeste myndighet,²⁷ med oppgaver som blant annet består av å behandle retningslinjer for fordeling av midler, og behandle endringer i NIFs lov og budsjett.²⁸ Idrettsstyret er NIFs høyeste myndighet mellom idrettstingene, og har det overordnede ansvar for allmenn idrettspolitik.²⁹ Utover idrettstinget- og styrets oppgaver er idrettens oppgaver ordnet på regionalt og lokalt nivå i et hierarkisk system i ulike organisasjonsledd: særforbund, idrettskretser, særkretser/regioner, idrettslag og idrettsråd.³⁰

NSF er det nest største særforbund innen NIF og den høyeste faglige myndighet for skiidretten i Norge. NSF er et selvstendig rettssubjekt og ansvarlig for egen virksomhet.³¹ Forbundets formål er å lede norsk skiidrett og representere skiidretten internasjonalt.³² NSF er organisert forskjellig fra de øvrige særforbund under NIF, ved at aktivitet organiseres innenfor seks ulike skigrenener; alpint, freestyle, kombinert, langrenn, skihopp og telemarkskjøring. De ulike grenene er organisert i idrettslag og skikretser. Langrenn er den største grenen.

NSFs regelverk er organisert både på nasjonalt og internasjonalt nivå, og medlemmene er underlagt NIFs og NSFs regelverk, samt Det Internasjonale Skiforbunds (heretter FIS) respektive regelverk og vedtak.³³ NSFs lov inneholder bestemmelser som tar sikte på å regulere forhold innenfor forbundet. I tillegg gjelder NSFs Fellesreglement (heretter Fellesreglement) vedtatt av skistyret, og øvrige retningslinjer. NSF blir finansiert gjennom offentlige midler, markedsinntekter, egenandeler og øvrige inntekter, som lisens og momskompensasjon.³⁴ Det er NSF sentralt som fordeler penger til de ulike grenene innad i særforbundet.

²⁵ NIFs nøkkeltallsrapport (2020) s. 4 og 7.

²⁶ NIFs lov § 1-2 (1).

²⁷ NIFs lov § 3-1.

²⁸ NIFs lov § 3-4.

²⁹ NIFs lov § 4-1 (1).

³⁰ NIFs lov § 1-1 (3).

³¹ NSFs lov § 3 (2).

³² NIFs lov § 1.

³³ NSFs lov § 2 (3) og (5).

³⁴ Landslagsutvalgets rapport punkt 2.1.2.

Norsk skiidrett bygger på landslagsmodellen, der toppidrettssatsingen er organisert i landslag. Løperne utvikles fra klubb og krets, og de beste ender til slutt på landslaget.³⁵ Dette er ulikt fra hvordan for eksempel håndball og fotball organiserer toppidretten, hvor hoveddelen av toppidrettssatsingen skjer i klubbene, og aktiviteten på landslaget utgjør en mindre del. Fremstillingen foretar en nærmere sammenligning med fotballens organisering av toppidretten og landslag i kapittel 5.3.2.

2.3 Landslagsutøvernes tilknytning

2.3.1 Tilknytning som foreningsmedlem

Den norske idretten bygger som tidligere nevnt på frivillighet og medlemsbasert virke, og har en demokratisk styringsstruktur.³⁶ Som følge av NIFs monopolsituasjon i norsk idrett, må den som ønsker å delta i organisert idrett bli medlem av et idrettslag under et av NIFs organisasjonsledd. Det foreligger ingen forpliktelse til å delta, men det foreligger sånn sett heller ingen alternativer. Medlemskapet i et idrettslag er formelt sett en avtale mellom medlemmet og idrettslaget.³⁷ Avtaleformen er akseptert av samfunnet og danner grunnlaget for idrettens autonomi.

Som medlem av et idrettslag tilsluttet NSF må landslagsutøverne akseptere en rekke forpliktelser, herunder akseptere idrettens regelverk, underkaste seg idrettens sanksjonssystem og betale medlemskontingent. I tillegg kan det i medlemsforpliktelsen tolkes inn en lojalitetsplikt overfor idrettslaget.³⁸ Ved brudd på idrettens bestemmelser har NSF gjennom idrettens regelverk mulighet til å pålegge utøverne sanksjoner og straff.³⁹ På foreningsrettslig grunnlag har de styrende organer, tillitsmenn, trenere mv. en nokså vidtgående styringsrett til å kreve at utøverne medvirker idrettslig på trening og i konkurranser.⁴⁰ Fremstillingen går nærmere inn på hva styringsretten innebærer i kapittel 5.3.1, men retten kan kort betegnes som en annens ledelse og kontroll av arbeidet som utføres. Dette innebærer for eksempel at en fotballtrener bestemmer hvilke elleve spillere som skal starte en fotballkamp, og hvem som må starte på benken.

³⁵ Landslagsutvalgets rapport punkt 4.2.

³⁶ St.Meld. nr. 14 (1999–2000) s. 44.

³⁷ Kjenner (2018) s. 159.

³⁸ Kjenner (2018) s. 166.

³⁹ Se NIFs lov kapittel 11 og NSF's lov § 15.

⁴⁰ Woxholth (1993) s. 456.

Ved innmelding i et idrettslag og aksept av idrettens lover og regler, har en idrettsutøvers rettslige stilling blitt påvirket. Landslagsutøvernes rettslige stilling må derfor ta utgangspunkt i avtalen om medlemskap. En viktig side av idrettens frivillighet er at ethvert medlem av et idrettslag når som helst kan melde seg ut av idrettslaget.⁴¹ Dette skaper en viss balanse mellom utøver og NIF.

2.3.2 Tilknytning gjennom Landslagsavtalen og uttak til landslaget

Landslagsutøverne er i tillegg til idrettens selvstendige regelverk også bundet gjennom Landslagsavtalen. Landslagsavtalen er utarbeidet av NSF, og er en «standard landslagavtale som alle grenkomiteene med tilhørende landslagsutøvere plikter å benytte».⁴² Standardavtaler er normalt innenfor idretten, med bakgrunn i at avtalene skal godkjennes av idrettsorganisasjonene.⁴³ Landslagsavtalen regulerer landslagsutøvernes forhold til idretten som utøves, herunder sportslige rettigheter og forpliktelser, markedsrettigheter, utstyr og bekledning. Særlige betingelser for enkeltutøvere kan følge av vedlegg til landslagsutøvernes avtale.⁴⁴ Landslagsavtalen vil supplere rettsgrunnlaget som følger av idrettens selvstendige regelverk.

Av Fellesreglementet defineres landslag som «de løpere som er tatt ut og deltar på NSF's sentrale treningsgrupper for en hel sesong (1.mai – 30.april) og som skal trene, konkurrere og representere NSF og Norge i den aktuelle sesongen».⁴⁵ Forpliktelsen om landslagsdeltakelse for en hel sesong følger også av Landslagsavtalen.⁴⁶ En landslagsutøver som trekker seg fra landslaget er forpliktet i hele avtaleperioden til å benytte landslagets sponsorer.⁴⁷ Forpliktelsen innebærer at landslagsutøverne ikke når som helst kan melde seg ut av landslaget uten nærmere betingelser, og kan tas til inntekt for at Landslagsavtalen forplikter utøverne utover det foreningsrettslige.

⁴¹ Kjenner (2018) s. 173.

⁴² Landslagsavtale punkt 2.

⁴³ Kjenner (2012) s. 93.

⁴⁴ Landslagsavtale punkt 2.

⁴⁵ Fellesreglement punkt 205.1.

⁴⁶ Landslagsavtale punkt 4.

⁴⁷ Landslagsavtale punkt 4.

Det er videre inntatt en reservasjon i Fellesreglementet punkt 205.2 andre avsnitt, om at utøvere som «har avslått et tilbud om å delta på NSF's landslag, skal ikke tas ut av NSF til å representere NSF i konkurranser i den sesongen tilbudet om landslagsplass gjelder».

Reservasjonen innebærer at kvalifiserte utøvere må signere Landslagsavtalen og akseptere NSF's betingelser for å delta på toppnivå og få startlisens til internasjonale konkurranser.

Grunnlaget for avtaleforholdet mellom landslagsutøverne og NSF er finansiering av toppidretten, slik at NSF kan tilrettelegge best mulig sportslige vilkår for utøverne.⁴⁸ NSF og toppidrettsatsingen i Norge bygger på en fellesskapsmodell, ved at markedsrettighetene i stor grad er sentraliserte og kommer hele NSF til gode.⁴⁹ Dette innebærer at det er større grad av reguleringer innenfor toppidretten enn ellers i idretten.

Det finnes også utøvere som gjennom gode prestasjoner utenfor landslag, tas ut til å representere NSF og Norge i et definert og begrenset antall konkurranser.⁵⁰ Dette er såkalte representasjonsutøvere som må signere en egen representasjonsavtale. Med bakgrunn i representasjonsutøvernes begrensede periode på landslaget og at lengden på perioden(e) varierer, vil fremstillingen i det videre sette søkelys på landslagsutøvere med Landslagsavtaler for en hel sesong.

En vurdering av landslagsutøvernes rettslige stilling må etter en nærmere redegjørelse av tilknytningsforholdet til NSF, ta utgangspunkt i landslagsutøvernes status som foreningsmedlem og deres forpliktelse gjennom Landslagsavtalen. Sentralt for oppgavens problemstilling er hvordan disse tilknytningsformene forholder seg til arbeidsretten, noe fremstillingen nærmere redegjør for i kapittel 4.1.

⁴⁸ Landslagsavtale punkt 2.

⁴⁹ Landslagsutvalgets rapport punkt 1.1.

⁵⁰ Fellesreglement punkt 205.2.

3 Arbeidsrettens område

3.1 Historisk bakgrunn

Liberalismen og industrialiseringen preget utviklingen av arbeidsretten på midten av 1800-tallet, hvor særlig to store rettsprinsipper ble slått fast; den personlige frihet og den like rettsevne for alle.⁵¹ Prinsippet om kontraktsfrihet vokste også frem på denne tiden, og fikk betydning for de nye arbeidsformene som utviklet seg, hvor målet var en fri og ubunden konkurranse.⁵² Staten skulle gripe minst mulig inn i markedet, og arbeidstaker og arbeidsgiver skulle selv fastsette betingelser gjennom kontrakten.⁵³ Arbeidskraft ble sett på som en ordinær handelsvare. Dette førte til en skjevfordeling mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, der arbeidstakerne arbeidet under dårligere forhold enn tidligere.⁵⁴

Utviklingen av arbeidsmarkedet ble kritisert, og reaksjonene gikk blant annet ut på at arbeidstaker gjennomgående er den svake parten i kontraktsforholdet. For å rette opp i det skjeve forholdet, grep staten inn og fastsatte preseptoriske rammer for kontraktsforholdet.⁵⁵ Den første arbeidervernlovgivningen i Norge kom på slutten av 1800-tallet, og etter dette har lovverket utviklet og endret seg i takt med samfunnsutviklingen.⁵⁶ Utover 1900-tallet fremstod arbeidsretten som en sektorpreget lovgivning, med ulike vernelover for bestemte arbeidsgrupper.

Dagens arbeidsmiljølov, som trådte i kraft 1. januar 2006, har gjennomgått flere endringer. Arbeidsavtalen etablerer en maktubalanse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og noen av endringene som er foretatt er gjort for å beskytte arbeidstaker. Hele den arbeidsrettslige vernelovgivningen er i dag, med visse modifikasjoner, reservert for arbeidstakeren.⁵⁷ Et helt sentralt mål er å unngå svekkelse av arbeidstakervernet, og utviklingen på arbeidsrettens område synliggjør arbeidstakerbegrepets betydning i norsk arbeidsrett.

⁵¹ Berg (1930) s. 12–13.

⁵² Skjønberg mfl. (2017) s. 23–24.

⁵³ Skjønberg mfl. (2017) s. 24.

⁵⁴ Berg (1930) s. 13.

⁵⁵ Skjønberg mfl. (2017) s. 25.

⁵⁶ NOU 2021: 9 s. 158.

⁵⁷ Fougner (2019) s. 25.

3.2 Midlertidig ansettelse på idrettens område

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast for et ubestemt tidsrom.⁵⁸ Det er bred politisk enighet i Norge om at hovedregelen styrker både virksomhetene, arbeidstakerne og samfunnet.⁵⁹ Dette begrunnes blant annet i behov for stabilitet og kontinuitet, samt å hindre omgåelse av reglene om stillingsvern. Det finnes likevel unntak som åpner opp for at en arbeidstaker kan ansettes midlertidig, blant annet på idrettens område.⁶⁰

Etter aml. § 14-9 (2) bokstav e kan «idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organisert idretten» ansettes midlertidig. Lovgivers mening med å tillate midlertidig ansettelser på idrettens område er idrettens særlige krav til kreativitet og nytenkning, og at idrettens særpreget ofte medfører behov for fornyelse i ansettelsene.⁶¹ Idrettsutøvere har noe midlertidig over seg, og arbeidet er ofte av forbigående karakter. For en fotball- eller håndballspiller er det for eksempel ikke uvanlig å skifte klubb opptil flere ganger i løpet av karrieren. Idrettskarrierene er korte, og pensjonsalderen er lavere enn normalen i et «ordinært» yrkesaktivt liv.

Det finnes lite veiledning om hvordan reglene om midlertidig ansettelse innenfor idretten skal forstås. Ordlyden av «den organiserte idretten» tilsier at organisasjonens aktiviteter drives på en grundig og gjennomført måte. En naturlig forståelse av vilkåret tilsier at særforbund som er tilknyttet NIF drives på en grundig og gjennomført måte, og omfattes av adgangen til midlertidig ansettelse i henhold til aml. § 14-9 (2) bokstav e. Med unntaksbestemmelsen i § 14-9 (2) bokstav e regulerer arbeidsmiljøloven med det en form for arbeidsforhold i idretten, noe som kan tas til inntekt for at loven får relevans også for tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF.

⁵⁸ Aml. § 14-9 (1).

⁵⁹ NOU 2021: 9 s. 277.

⁶⁰ Aml. § 14-9 (2) bokstav e.

⁶¹ Ot.prp. nr. 49 (1995–1996) s. 6.

3.3 Arbeidstakerbegrepets betydning for rettigheter og vern

3.3.1 Grensedragningen

Selvstendig næringsdrivende, konsulenter, frilansere, oppdragstakere med videre faller utenfor arbeidstakerbegrepet, og nyter ikke vernet og rettighetene som følger med.⁶² I relasjon til arbeidsmiljøloven er selvstendig oppdragstaker brukt som et samlebegrep på alle enkeltpersoner som faller utenfor lovens arbeidstakerbegrep,⁶³ og normalt består vurderingen av arbeidstakerbegrepet i en avgrensning mot oppdragsforhold. Denne grensedragningen er ikke like relevant for oppgavens problemstilling, ettersom de foreningsrettslige bindinger mellom landslagsutøvere og NSF er fremtredende.⁶⁴ Den overordnede grensen i oppgaven dreier seg om grensen mellom det beskyttede og det ubeskyttede forhold, og fremstillingen vil derfor ikke bruke plass på å redegjøre nærmere for de ulike klassifiseringene som faller utenfor arbeidstakerbegrepet, for så å plassere landslagsutøvere under en av disse. Landslagsutøvere omtales derfor som oppdragstaker i det videre.

Et resultat av å ikke omfattes av arbeidstakerbegrepet er at landslagsutøvere ikke har krav på de rettigheter og det vern som følger av arbeidsmiljøloven. Videre i kapittel 3.3 vil det redegjøres for noen av rettighetene arbeidstakere er sikret gjennom ulike lovverk. Formålet er å identifisere hvilke rettigheter landslagsutøvere ikke har krav på så lenge de ikke omfattes av arbeidstakerbegrepet, ettersom graden av behov for vern har betydning for arbeidstakerbegrepet og grensedragningen. Rettigheter etter ulike lover må avgjøres ut fra arbeidstakerbegrepet etter den aktuelle loven og hensynene disse skal ivareta. De arbeidsrettslige lovene hviler i stor grad på de samme vernehensyn, og vurderingen av arbeidstakerbegrepet vil i stor grad bli lik.⁶⁵

3.3.2 Rettigheter og vern

En arbeidstaker er for det første sikret en rekke rettigheter og vern etter arbeidsmiljøloven, herunder vern mot fysiske og psykiske skader, og rettigheter knyttet til varsling av kritikkverdige forhold, kontrolltiltak og personvern.⁶⁶ En arbeidsgiver har plikter og ansvar

⁶² Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73.

⁶³ NOU 2021: 9 s. 106.

⁶⁴ Woxhøth (1993) s. 454.

⁶⁵ Skjønberg mfl. (2017) s. 49.

⁶⁶ NOU 2021: 9 s. 169.

overfor egne arbeidstakere, samt å sørge for at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir overholdt. Oppdragstakere må derimot som utgangspunkt selv sørge for å forhandle frem kontraktsvilkår, og for å arbeide under forsvarlige arbeidsforhold.⁶⁷

Alle arbeidsgivere skal tegne yrkesskadeforsikring for sine ansatte til dekning av yrkesskader og visse yrkessykdommer som rammer de ansatte.⁶⁸ Forsikringen dekker både mindre og mer alvorlige skader som kan påføre arbeidstakerne et økonomisk tap. Som følge av at landslagsutøverne ikke anses som arbeidstakere, har de ikke krav på yrkesskadetrygd eller yrkesskadeforsikring. Det følger av Landslagsavtalen at den enkelte landslagsutøver selv er ansvarlig for å dekke eventuelle tilleggsforsikringer som dekker arbeidsuførhet og ulykker.⁶⁹ Dette innebærer at utøverne må ha gjort seg kjent med ansvaret, og at forsikringen er tegnet på skadetidspunktet.⁷⁰

En følge av å være toppidrettsutøver er at man er særlig utsatt for skade. For landslagsutøvere innenfor skihopp og alpint, med svært høy fart og fallhøyde, er risikoen for alvorlige fysiske skader stor. Unntaksvis finnes det toppidrettsutøvere som må avslutte sin karriere som følge av skade, og står i fare for å lide betydelig økonomiske tap. Oppgaven avgrenset innledningsvis mot NSF's øvrige skigrener, men skihopp og alpint brukes her for å belyse risikomomentet for betydelige skader i idretten. For landslagsutøverne er det også tale om stor fart med fare for fall eller krasj. Skulle det skje en alvorlig ulykke, kan en landslagsutøver i verste fall få ødelagt idrettskarrieren sin og stå uten økonomisk støtte.

En ytterligere rettighet knyttet til arbeidstakerbegrepet er feriepenger. Krav på feriepenger er en rettighet som står sterkt for arbeidstakerne.⁷¹ Som oppdragstaker som faller utenfor arbeidstakerbegrepet, må landslagsutøverne beregne inn feriepenger selv.

Både arbeidstaker og oppdragstaker har rett på alderspensjon. En viktig forskjell er likevel at alle arbeidstakere har krav på tjenstepensjon,⁷² mens oppdragstakere selv må sørge for dette.

⁶⁷ NOU 2021: 9 s. 198.

⁶⁸ Yrkesskadeforsikringsloven § 3.

⁶⁹ Landslagsavtale punkt 6.2 bokstav a.

⁷⁰ Morten Gaarder, *Norsk Lovkommentar: Folketrygdloven*, note 923, Rettsdata.no (lest 13.oktober 2021).

⁷¹ Ferieloven § 3 om lovens ufravikelighet.

⁷² Lov om obligatorisk tjenstepensjon §§ 2 og 3.

Landslagsutøverne risikerer derfor flere år uten tjenestepensjon dersom de ikke sparer pensjonspoeng selv, slik som nåværende landslagsutøver Johannes Høsflot Klæbo gjør.⁷³

Folketrygdloven skiller mellom arbeidstaker, frilanser og selvstendig næringsdrivende når det kommer til hvem som har krav på rettigheter etter loven.⁷⁴ Idrettsutøvere med tilknytning til foreningsretten blir ikke definert. For at landslagsutøverne skal ha rett på ytelser etter folketrygdloven, må de derfor kunne klassifiseres i en av tilknytningsformene loven skiller mellom. Fremstillingen vil ikke redegjøre nærmere for klassifiseringen, men heller forsøke å peke på arbeidstakerbegrepets betydning for lovens rettigheter.

I arbeidsforhold betaler arbeidsgiver trygdeavgift og arbeidsgiveravgift på en viss prosent av lønnen til arbeidstaker. Dette gjelder også for frilansere. Selvstendig næringsdrivende betaler trygdeavgiften selv, og ingen arbeidsgiveravgift. At det betales mer i avgifter for arbeidstaker og frilanser fører til at disse gruppene har krav på større ytelser, mens selvstendig næringsdrivende kan velge å utvide dekningen gjennom frivillige ordninger.⁷⁵

Sykepenger ytes etter forskjellige regler for de ulike tilknytningsformene.⁷⁶ Frilansere og selvstendig næringsdrivende har mulighet til å betale for å få samme rett til sykepenger som arbeidstakere, ved å tegne tilleggsforsikring som gir rett til sykepenger fra første dag.⁷⁷ Når det gjelder omsorgspenger og pleiepenger i forbindelse med sykt barn, har arbeidstakere rett på dette fra første dag.⁷⁸ Frilansere og selvstendig næringsdrivende har rett på dette først etter ti dager. Arbeidsavklaringspenger og uføretrygd har alle klassifiseringene rett på.

Et vilkår for å motta dagpenger er tapt arbeidsinntekt.⁷⁹ Dette innebærer at personer som ikke har hatt inntekt som ansatt arbeidstaker eller andre inntekter som ikke regnes som arbeidsinntekt, ikke har rett til dagpenger. Selvstendig næringsdrivende som bare har næringsinntekt vil ikke oppfylle inntektskravet, mens frilansere som har hatt arbeidsinntekt

⁷³ Kessel (2020).

⁷⁴ Se folketrygdloven §§ 1-8, 1-9 og 1-10.

⁷⁵ NOU 2021: 9 s. 221.

⁷⁶ Folketrygdloven kapittel 8.

⁷⁷ NOU 2021: 9 s. 218.

⁷⁸ Vilåårene følger av folketrygdloven kapittel 9.

⁷⁹ Folketrygdloven § 4-3.

kan omfattes.⁸⁰ Retten til dagpenger er derfor mer usikkert for oppdragstakere enn for arbeidstakere.

3.3.3 Oppsummert om rettigheter som arbeidstakere har krav på

Gjennomgangen viser at oppdragstakere generelt sett har et svakere vern og færre rettigheter enn arbeidstakere. Både gjennom arbeidsmiljølovens mange bestemmelser, overfor arbeidsgiver, og rettigheter knyttet til offentlige ytelser. Listen er ikke uttømmende med hensyn til hvilke forpliktelser arbeidsgiver har, eller hvilke rettigheter arbeidstakere er sikret i et arbeidsforhold. Utover betydning for den enkelte arbeidstaker/oppdragstaker, er riktig klassifisering også viktig for arbeidsgivere og samfunnet generelt.⁸¹ Arbeidsgivere vil ønske å unngå situasjoner hvor konkurrerende virksomheter oppnår fordeler ved å unngå skatter og reguleringer ved å klassifisere feil av arbeidstaker og oppdragstaker.⁸²

Situasjonen for landslagsutøverne er at NSF har opprettet et løperfond hvor utøvernes inntekter kan inngå på vedkommende sin konto i fondet, og hvor utøverne kan ta ut penger etter behov.⁸³ Det er norske sponsorer, bedrifter, arrangører og andre organisasjoner som er ansvarlig for, og innbetaler arbeidsgiveravgift til NSF's løperfond. Dersom den enkelte utøverens avtalepartner ikke har innbetalt arbeidsgiveravgift, vil dette bli belastet utøver.⁸⁴ At det ikke foreligger et ansettelsesforhold har derfor store økonomiske fordeler for NSF.

3.4 Utfordringer knyttet til utviklingen av arbeidsmarkedet

Som følge av samfunnsutviklingen oppstår det stadig faglige utfordringer innenfor arbeidsretten. En av utfordringene knytter seg til større bruk av selvstendige oppdragstakere og underleverandører, noe som utfordrer det tradisjonelle arbeidstakerbegrepet. I enkelte tilfeller kan det være problematisk å avgjøre hva som er arbeidstakerforhold og hva som er oppdragsforhold, særlig i de yrkene hvor det er vanlig å utføre arbeid både som arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende,⁸⁵ og i nye typer tilknytningsformer gjennom digitale plattformer, som sjåførene hos Uber og sykkelbudene til Foodora. Utvalget i NOU 2021: 9

⁸⁰ NOU 2021: 9 s. 220.

⁸¹ NOU 2021: 9 s. 106.

⁸² Ibid.

⁸³ Landslagsavtale punkt 5.1.6.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 54.

har trukket frem utfordringer knyttet til arbeidspersonene som befinner seg i en «gråson» mellom å være arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker. Etter utvalgets vurdering er det av stor betydning at omgåelser og feilklassifisering av arbeidstakere unngås, da konsekvensene er betydelige, uheldig og uønsket.⁸⁶ Feilklassifisering kan skyldes uklarheter rundt grensedragningen, men også bevisste omgåelser for å unngå regelverket eller oppnå økonomiske fordeler. Utvalgets flertall har foreslått en ny definisjon av arbeidstakerbegrepet og mener det er grunn til å lovfeste en presumsjonsløsning.⁸⁷

Når det kommer til rettstilstanden for landslagsutøverne vil problemstillingen blant annet knytte seg til om arbeidsmiljøloven er egnet til å regulere tilknytningsforholdet til NSF gjennom foreningsretten og Landslagsavtalen, og om utøverne har behov for det vernet som arbeidsmiljøloven gir.

⁸⁶ NOU 2021: 9 s. 239.

⁸⁷ Ibid.

4 Utgangspunkter for vurderingen av arbeidstakerbegrepet

4.1 Vil landslagsutøvernes tilknytning til foreningsretten utgjøre en begrensning for arbeidsrettslig tilknytning?

Woxholth har uttalt at det er uheldig dersom arbeidsrettslige regler råder over idrettsutøverens tilknytning til organisasjonen alene.⁸⁸ Dette begrunner han i at idrettsutøvere som står i et arbeidsforhold til organisasjonen, samtidig vil være underlagt foreningsretten, noe som kan begrense eller utvide området for arbeidsrettens binding. Stilling som foreningsmedlem mener han begrenser de tradisjonelle arbeidstakerkvalifiserende momentenes relevans ved vurderingen.⁸⁹ Både foreningsrettslige- og arbeidsrettslige regler får betydning for landslagsutøvernes rettslige stilling, men det kan stilles spørsmål ved Woxholths vurderinger av momentenes relevans i tilknytning til oppgavens problemstilling. Vurderingene i det videre knytter seg til hvorvidt foreningsretten kan begrense landslagsutøvernes mulighet til å anses som arbeidstakere.

All den tid arbeidsmiljøloven er ufravikelig og det er de reelle forholdene som er avgjørende, virker det i strid med lovgivers intensjon at foreningsretten kan avgrense arbeidstakerbegrepet. Preseptorisk lovgivning er prinsipielt ikke annerledes i foreningsretten enn på andre rettsområder.⁹⁰

Idrettsorganisasjonene har selv hevdet at rettsforholdet mellom utøver og forbund er så spesielt at arbeidsmiljøloven ikke kommer til anvendelse.⁹¹ I rettspraksis er det imidlertid slått fast at arten av arbeidet ikke har betydning, idet et atypisk arbeidsforhold ikke er et grunnlag for å hevde at arbeidsmiljølovens regler ikke kommer til anvendelse.⁹² At tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF bygger på foreningsretten og Landslagsavtalen, og ikke kan karakteriseres som et typisk arbeidsforhold, vil derfor ikke få betydning.

⁸⁸ Woxholth (1993) s. 444.

⁸⁹ Woxholth peker på at momentene om styringsrett og personlig arbeidsplikt er uten relevans, se Woxholth (1993) s 456–459.

⁹⁰ Woxholth (2020) s. 110.

⁹¹ Woxholth (1993) s. 455.

⁹² Rt. 1958 s. 1229 U og LB-2006-50344 (Borgarting).

Boken oppgaven refererer til ble utgitt i 1993, noe som snart er 20 år siden. Siden den tid har det skjedd en betydelig utvikling innenfor både idrettens- og arbeidsrettens område.

Toppidretten har de siste tiårene blitt en arbeids- og karrierevei for flere idrettsutøvere, og et kommersielt underholdningsbidrag både nasjonalt og internasjonalt.⁹³ Den økonomiske veksten har oppstått gjennom en økning av markeds- og sponsorinntekter, og i størst grad innenfor toppidretten som ledes av de store særforbundene. Idrettsutøvere har høyere inntekter gjennom idretten enn tidligere, og det er flere som i dag har idretten som levebrød.

Langrennssporten er Norges nasjonalsport og en profilert konkurranseidrett.

Tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF på starten av 1990-tallet var imidlertid betydelig løsere og preget av mindre kontroll enn hva situasjonen er i dag. Fra å være en amatøriddrett som var driftet på frivillighet, til å bli en økonomisk virksomhet som omsetter for flere hundre millioner. NSF må denne bakgrunn være underlagt de samme regler som andre økonomiske virksomheter.⁹⁴

Videre har det skjedd en utvikling på arbeidsrettens område, både i form av at arbeidstakervernet er blitt styrket og ved lovfesting av midlertidig ansettelse på idrettens område.⁹⁵ Idrettsavtalens midlertidige karakter ble ytterligere styrket i Rt. 2012 s. 168 A, idet Høyesterett konstaterte at disse arbeidsavtalene har bedre oppsigelsesvern enn alminnelige ansettelsesforhold, så lenge avtalen løper.⁹⁶ Ettersom loven eksplisitt har åpnet opp for arbeidsforhold av midlertidig karakter på idrettens område, tilsier det at loven også kan komme til anvendelse der tilknytningen er et landslagsuttak, dersom vilkårene er oppfylt.

Det har også funnet sted en utvikling for idrettsutøvere i en arbeidsrettslig tilknytning til idretten. Innenfor lagidrettene håndball, fotball og ishockey er de profesjonelle utøvernes rettigheter knesatt i en overenskomst (tariffavtale), som blant annet regulerer lønns- og arbeidsvilkår. Som ansatte idrettsutøvere etableres det en rekke rettigheter og plikter på bakgrunn av arbeidsavtalen og arbeidsrettslig lovgivning. At utøverne også er bundet av foreningsretten synes å være underordnet. Utviklingen av idrettsutøvere som arbeidstakere

⁹³ Kjenner (2012) s. 21.

⁹⁴ Edvald og Halgreen (2014) s. 37.

⁹⁵ Se fremstillingens kapittel 3 for nærmere analyse.

⁹⁶ Kjenner (2012) s. 93.

innenfor flere idretter, viser at foreningsretten ikke stenger for at den arbeidsrettslige lovgivningen kommer til anvendelse.

Verneformålet bak arbeidsmiljøloven tilsier at et relevant hensyn er å unngå muligheter for omgåelse. Å hindre feilklassifisering og minimere tvilstilfeller var sentrale spørsmål for utvalget i NOU 2021: 9. Flertallet mente at avtalerelasjoner som samlet sett bærer preg av avhengighet, underordning og skjevhet i styrkeforholdet, må klassifiseres som arbeidstaker.⁹⁷ På denne bakgrunn ble det foreslått en ny definisjon av arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, hvor definisjonen avslutningsvis uttrykker at ved «rimelig tvil om klassifiseringen skal arbeidstakerforhold legges til grunn med mindre oppdragsgiver sannsynliggjør at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold».⁹⁸ Forslaget tydeliggjør at verneformålet står sterkt, og taler for at foreningsretten ikke kan begrense vernelovgivningens anvendelsesområde.

I Joan Johnsen-kjennelsen er ikke Høyesterett inne på problemstillingen, og det må vektlegges at Høyesterett ikke viser til grensen mot foreningsretten, men synes å legge avgjørende vekt på avhengighetsforholdet i retning arbeidstaker. Etter en gjennomgang av utviklingen på idrettens- og arbeidsrettens område er det flere argumenter som taler for at foreningsretten alene ikke kan begrense at landslagsutøvere faller innunder arbeidstakerbegrepet. Momentene vil likevel kunne miste noe av sin vekt dersom foreningsrettslige regler også gjør seg gjeldende. Til syvende og sist er det behovet for vern som er det avgjørende ved vurderingen.

4.2 Lovens arbeidstakerbegrep – hvem er beskyttet?

Det sentrale spørsmålet for oppgavens problemstilling er hvem som anses som «arbeidstaker» etter aml. § 1-8 (1). Etter bestemmelsen er arbeidstaker definert som enhver som «utfører arbeid i annens tjeneste». En naturlig forståelse av ordlyden tilsier at arbeidstaker utfører arbeid i et underordningsforhold. En slik tolkning har støtte i lovens forarbeider, hvor arbeidstakerens avhengige stilling til arbeidsgiver og arbeidsgivers styringsrett blir trukket

⁹⁷ NOU 2021: 9 s. 246.

⁹⁸ NOU 2021: 9 s. 250.

frem som særtrekk ved arbeidsavtalen.⁹⁹ Utover dette gir ordlyden lite veiledning for grensedragningen, og innholdet i vurderingen må suppleres med øvrige rettskilder.

En viktig side av arbeidsmiljølovens regel om ufravikelighet er at det er de reelle underliggende forholdene som er avgjørende ved vurdering av arbeidstakerbegrepet, og ikke hva partene selv har avtalt eller hvordan de oppfatter forholdet.¹⁰⁰ At Landslagsavtalen angir at partene er enige om at det ikke foreligger et arbeidsforhold får derfor ikke selvstendig vekt. Vurderingen av hvorvidt det foreligger et arbeidsforhold beror på en skjønnsmessig helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet.¹⁰¹ Av forarbeider og rettspraksis kan det oppstilles følgende momenter som taler for at det foreligger et arbeidstakerforhold:

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse
- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister
- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver¹⁰²

Listen over momenter er ikke uttømmende, og også andre momenter enn de som fremgår kan være relevante.¹⁰³ Det grunnleggende vurderingstema er om det foreligger et slikt avhengighetsforhold at hensynet til vern av arbeidspersonen bør komme til anvendelse. Høyesterett har uttalt at det er «lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet. Arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid

⁹⁹ Ot.prp.nr. 49 (2004–2005) s. 73.

¹⁰⁰ Ot.prp.nr. 49 (2004–2005) s. 73 og Beredskapshjem avsnitt 44.

¹⁰¹ Ot.prp.nr. 49 (2004–2005) s. 73 og Avlaster I avsnitt 39.

¹⁰² Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73.

¹⁰³ Ibid.

tolkning». ¹⁰⁴ Hvor stor vekt de ulike momentene skal tillegges, vil variere ut fra forholdene i hver enkelt sak. Likevel er det i forarbeider, rettspraksis og teori trukket frem to momenter som normalt vil være tungtveiende; arbeidstakers personlige arbeidsplikt og plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll. ¹⁰⁵ Underordningsforholdet har alltid vært det grunnleggende kjennetegnet på arbeidstakeren i norsk lovgivning, og momentene sier noe om den enkeltes avhengighets- og underordningsforhold. ¹⁰⁶

Det norske arbeidstakerbegrepet har en side til lovens virksomhetsbegrep og det som kalles begrepets nedre grense. ¹⁰⁷ For oppgavens problemstilling er det derfor naturlig å fastslå hvorvidt NSF faller inn under virksomhetsbegrepet, før det tas en nærmere vurdering av hvorvidt landslagsutøverne er å anse som arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», jf. § 1-2 (1). Begrepet er ikke definert i arbeidsmiljøloven, men det følger imidlertid av forarbeider og rettspraksis visse minstekrav. Det stilles blant annet krav om «en viss grad av organisasjon og varighet» som ikke er «helt ubetydelig», og at «de rent personlige/private arbeidsavtaler ikke omfattes av arbeidsmiljøloven». ¹⁰⁸

NSF sysselsetter andre arbeidstakere, herunder blant annet langrennssjef, landslagskoordinator og landslagstrener, og det er ikke tvilsomt at de driver «virksomhet» i lovens forstand, jf. § 1-2 (1). Det kan derfor slås fast at NSF faller inn under lovens virksomhetsbegrep.

4.3 Krav til arbeidsavtale

Vurderingen av om det foreligger et ansettelsesforhold skal som utgangspunkt tas i avtalene som foreligger mellom partene. Arbeidsavtalen utgjør fundamentet i arbeidsforholdet, og i den grad det foreligger en arbeidsavtale vil vurderingen av partenes rettigheter og plikter ta utgangspunkt i denne. Arbeidsavtalen er i prinsippet en alminnelig kontrakt som inngås basert på avtalelovens alminnelige regler. ¹⁰⁹ Det finnes ingen definisjon på en arbeidsavtale i loven,

¹⁰⁴ Avlaster I avsnitt 39.

¹⁰⁵ NOU 2021: 9 s. 247 og blant annet Avlaster II.

¹⁰⁶ Fougner (2019) s. 670.

¹⁰⁷ Fougner (2019) s. 671.

¹⁰⁸ NOU 2004: 5 s. 149.

¹⁰⁹ Fougner (2019) s. 717.

men det stilles formelle minimumskrav.¹¹⁰ På bakgrunn av avtalerettslige prinsipper kan det ikke settes som et krav for etablering av arbeidsforhold at det foreligger en skriftlig arbeidsavtale. En bindende arbeidsavtale kan foreligge på bakgrunn av en muntlig avtale eller konkludent atferd.

Til nå har vi sett at det ikke tillegges vekt at Landslagsavtalen eksplisitt gir uttrykk for at den ikke etablerer et ansettelsesforhold. Det kan imidlertid trekkes den slutning at Landslagsavtalen i seg selv ikke etablerer et arbeidsforhold. Ettersom det ikke foreligger en arbeidsavtale mellom landslagsutøverne og NSF, må det foretas en helhetsvurdering av forholdet, der graden av behovet for vern er det sentrale. Avtalen om medlemskapet i et idrettslag og Landslagsavtalen er betegnende for partenes underliggende forhold, og landslagsutøvernes rettslige stilling utledes fra disse. Dersom Landslagsavtalen pålegger landslagsutøverne en rekke oppgaver og plikter utover det foreningsrettslige grunnlaget, kan det tas til inntekt for et arbeidskvalifiserende moment.

¹¹⁰ Se aml. §§ 14-5 og 14-6.

5 Den nærmere vurderingen av landslagsutøvernes tilknytningsforhold til NSF

5.1 Vurderingens rammer

Til nå har vi sett at det skal foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering hvor behovet for vern overordnet er det styrende for arbeidstakerbegrepet. Momentlisten fra forarbeidene, og som er utviklet gjennom rettspraksis, er veiledende for vurderingen. Avgjørelsen må treffes basert på om tilknytningsforholdet mellom partene samlet sett bærer preg av avhengighet, underordning og skjevhet i styrkeforholdet på den ene siden, eller uavhengighet og selvstendighet på den andre siden.¹¹¹ Det finnes ingen regulering i NIFs selvstendige regelverk om hva som skal til for at det foreligger et ansettelsesforhold i henhold til arbeidsmiljøloven mellom utøver og forbund/idrettslag. Fremstillingen vil derfor i de neste punktene gå gjennom momentene fra forarbeidene og rettspraksis, for så å drøfte disse med utgangspunkt i landslagsutøvernes tilknytningsforhold til NSF.

5.2 Ytelsens karakter

5.2.1 Personlig arbeidsplikt

Det første momentet som kan tale for at det foreligger et arbeidsforhold er at «[a]rbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning».¹¹² At arbeidstakeren har plikt til å utføre arbeidet selv, gir grunnlag for et underordningsforhold i relasjon til arbeidsgiver og behov for vern av den som leverer arbeidet. Det er selve arbeidsinnsatsen som er det sentrale, og personlig arbeidsplikt innebærer at arbeidstaker ikke kan benytte andre til å utføre arbeidsoppgavene.¹¹³

Momentet fikk begrenset vekt i Beredskapshjem på bakgrunn av at oppdraget ikke gikk ut på å yte en tjeneste i vanlig forstand, men ivaretagelse av de vanlige familiefunksjonene ved å la fosterbarn bo i familien.¹¹⁴ Høyesterett har ellers lagt stor vekt på personlig arbeidsplikt ved grensedragningen. I Avlaster I avsnitt 43 uttalte Høyesterett at personlig arbeidsplikt «trekker

¹¹¹ NOU 2021: 9 s. 249.

¹¹² Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73.

¹¹³ Fougner (2019) s. 694

¹¹⁴ Beredskapshjem avsnitt 47–50.

sterkt i retning av [...] arbeidstaker». Videre ble det i Joan Johnsen-kjennelsen særlig vektlagt at håndballspilleren var forpliktet til å stille sin arbeidskraft, sine ferdigheter og kunnskaper som håndballspiller, til disposisjon for klubben.¹¹⁵

I Avlaster II ble momentets vekt fulgt opp. Høyesterett fremhevet at også oppdragstaker kan ha personlig arbeidsplikt, og at momentet derfor ikke er tilstrekkelig til å utelukke oppdragsavtale.¹¹⁶ Et kjennetegn ved oppdragsforhold er likevel at oppdragstaker skal levere et bestemt arbeidsresultat, og arbeidsinnsatsen er derfor ikke det sentrale. Dette innebærer at det ikke har like stor betydning hvem som utfører jobben, og en oppdragstaker har i større grad mulighet til å betale medhjelpere for bistand ved gjennomføring av oppdraget.¹¹⁷

Høyesterett uttalte videre i Avlaster II at et arbeidsforhold ville ha vært utelukket dersom arbeidet kunne vært utført ved hjelp av medhjelpere.¹¹⁸ Vurderingen kan tale for at personlig arbeidsplikt er et absolutt kriterium for å bli ansett som arbeidstaker. Dette kan nok ikke legges til grunn, all den tid øvrige rettskilder gir anvisning på en skjønnsmessig helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet. Rettspraksis viser likevel at personlig arbeidsplikt er et tungtveiende moment i helhetsvurderingen.

Som vektlagt i Joan Johnsen-kjennelsen er et typisk trekk for alle idrettsutøvere at arbeidet må oppfylles personlig, idet avtalen om medlemskap er inngått mellom den enkelte utøver og idrettslag. Landslagsutøverne er utover medlemskapet også forpliktet av Landslagsavtalen til å stille sin person og arbeidskraft til rådighet for både trening, konkurranser og annen landslagsvirksomhet som følger av savtalen.¹¹⁹ Det er derfor ikke mulig for landslagsutøverne å sette andre i sitt sted og likevel oppfylle de kontraktsmessige forpliktelsene.¹²⁰ I likhet med Joan Johnsen-kjennelsen taler dette sterkt i retning av et arbeidsforhold.

Woxholth er imidlertid kritisk til at Høyesterett i kjennelsen ikke er opptatt av at pliktene håndballspilleren hadde til å delta som spiller, også kan utledes av foreningsretten. Han tar til orde for at i den grad det foreligger et foreningsrettslig grunnlag for å kreve at avtalen

¹¹⁵ Joan Johnsen-kjennelsen s. 537.

¹¹⁶ Avlaster II avsnitt 70.

¹¹⁷ Avlaster I avsnitt 43.

¹¹⁸ Avlaster II avsnitt 70.

¹¹⁹ Dette kan f.eks. være markedsoppdrag eller å stille til dopingkontroller/prøver, se Landslagsavtalen punkt 5.2 om utøvers plikter.

¹²⁰ Woxholth (1993) s. 458.

gjennomføres personlig, vil momentet svekkes betydelig.¹²¹ Som redegjort for i fremstillingens kapittel 4.1, er oppgavens vurdering at foreningsretten alene ikke stenger for at det foreligger et arbeidsforhold mellom landslagsutøverne og NSF. Hensynet til foreningsautonomien taler likevel for at momentet om personlig arbeidsplikt ikke får like stor vekt som ellers tillagt i rettspraksis.¹²² Momentet er derfor ikke avgjørende, men anses som et «nøytralt» moment.

5.2.2 Tilknytningsforholdets varighet og stabilitet

Et typisk kjennetegn på et arbeidsforhold er at tilknytningsforholdet mellom partene «har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister».¹²³ For oppdragsforhold vil utgangspunktet være at disse er tidsbegrenset, mer sporadisk og tilfeldig. Oppsigelsesfrist kan likevel være avtalt mellom partene.

I retningslinjen «en noenlunde stabil karakter» ligger det blant annet at en arbeidstaker løpende og tidsbegrenset stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver, og underkaster seg dennes kontroll og ledelse i et avhengig arbeidsforhold.¹²⁴ At håndballspilleren stilte sin arbeidskraft, herunder ferdigheter og kunnskaper som håndballspiller, løpende til disposisjon for klubben, ble i Joan Johnsen-kjennelsen vektlagt som et typisk karakteristikum for et tradisjonelt arbeidsforhold.¹²⁵

I Avlaster I ble det lagt vekt på at tilknytningsforholdet hadde «stabil karakter»,¹²⁶ mens momentet ikke fikk utslagsgivende betydning i Beredskapshjem. Momentet ble ikke vurdert i Avlaster II. I Stendi-dommen hadde alle de 22 oppdragstakerne, med oppdragsforhold av ulik varighet, fylt «et løpende behov», og lagmannsretten mente dette indikerte at tilknytningsforholdet var «noenlunde stabilt». Momentet talte i «en viss grad» for at det forelå et arbeidsforhold.¹²⁷ Fremstillingen av rettspraksis etterlater tvil om momentets vekt i helhetsvurderingen.

¹²¹ Woxholth (1993) s. 449.

¹²² Se blant annet Avlaster I og Joan Johnsen-kjennelsen.

¹²³ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73.

¹²⁴ Fougner (2019) s. 669.

¹²⁵ Joan Johnsen-kjennelsen s. 537.

¹²⁶ Avlaster I avsnitt 55.

¹²⁷ Stendi-dommen punkt 7.2.8.4.

Fougner trekker frem arbeidsforholdets intensitet som en vurdering under momentet, herunder produktet av arbeidsforholdets lengde totalt sett, arbeidsmengde per tidsenhet og arbeidets regelmessighet.¹²⁸ Vurderingen innebærer at også for de tilfellene der det arbeides lite over lang tid eller mye over en kort periode, kan momentet tillegges vekt.¹²⁹ Både arbeidsforhold og oppdragsforhold kan være kortvarige med intens innsats, eller langvarige og regelmessig med beskjedne innsats, og det er derfor usikkert hva som skal til for at momentet anses å foreligge. Det må likevel trekkes en grense mot oppdragene som er så tilfeldig og uregelmessig at de ikke kan etablere et arbeidsforhold.¹³⁰

Landslagsutøverne har gjennom Landslagsavtalen forpliktet seg til landslagsdeltakelse i ett år, fra 1.mai til 30.april.¹³¹ I denne perioden har utøverne en rekke plikter, herunder å delta i NSF's landslagsvirksomhet og sportslige opplegg, stille på de renn utøverne blir tatt ut til og å opptre i henhold til gjeldende medieplan.¹³² Selv om langrenn i stor grad er sesongbasert og de største konkurransene avholdes i vinterhalvåret, har fremgangen innenfor skiutstyr tilrettelagt for at landslagsutøverne kan trene og konkurrere på ski gjennom hele året.¹³³ Landslagsutøverne følger et fast og helhetlig opplegg gjennom hele landslagsperioden, noe som gir et preg av regelmessighet og stabilitet i tilknytningsforholdet.

Samtlige landslagsutøvere som tas ut til NSF's landslag kan ikke delta i alle konkurranser og mesterskap i løpet av sesongen, og det må gjøres uttak basert på hvem trenerapparatet til enhver tid anser som best egnet til å gå det aktuelle rennet. Hvor mange plasser det norske landslaget har i de enkelte renn kan også få betydning for uttaket. Uttak til renn og konkurranser kan tale for at landslagsutøvernes arbeidsytelse ikke er løpende og regelmessig.

På den andre siden er det på forhånd fastsatt hvor mange utøvere som skal tas med på landslaget. Selv om landslagsutøverne er konkurrenter på startstreken, opptre de som et lag på trening og mellom konkurransene. Det er utviklet en prestasjonskultur og en fellesskapstankegang som er unik for individuell idrett.¹³⁴ Et fastsatt behov taler for at NSF

¹²⁸ Fougner (2019) s. 696–697.

¹²⁹ Fougner (2019) s. 697.

¹³⁰ Ibid.

¹³¹ Landslagsavtale punkt 4.

¹³² I noen av tilfellene kan annet være avtalt med henholdsvis NSF eller sportssjef, jf. Landslagsavtalens punkt 5.2.

¹³³ Terminliste (2020–2021) viser ulike løps- og rulleskikonkurranser utenom vinterhalvåret.

¹³⁴ Landslagsutvalgets rapport punkt 4.2.

anser det som nødvendig at enhver landslagsutøver er en del av landslaget. Dette taler for at hver enkelt landslagsutøver fyller et løpende behov gjennom hele året, uavhengig av antall renn og konkurranser, og at tilknytningsforholdet er varig og regelmessig.

At deltagelsen på landslaget i hovedsak er knyttet til deltakelse i store konkurranser med forventinger om resultater, minner om et oppdragsforhold. Det kan synes å være en resultatforpliktelse, idet landslagsutøverne skal levere best mulig resultat i den aktuelle konkurransen. Woxholth har tatt til orde for at idrettsutøvere generelt ikke plikter å stille arbeidskraften løpende til organisasjonens disposisjon, «men ytelses som konkurranseidrettsmann tilsluttet et autonomt foreningshierarki som selv organiserer trening og konkurranser».¹³⁵ Uttalelsen knytter seg til idrettsutøvere generelt, og er ikke treffende for landslagsutøverne tilknyttet NSF. Landslagsutøverne går ikke formløst inn og ut av systemet for å delta på bestemte konkurranser og levere et bestemt resultat, men er forpliktet til å underkaste seg landslagets regime for perioden på ett år, uavhengig av resultatene i de ulike konkurransene. At det er knyttet forventninger til landslagsutøvernes resultater kan derfor ikke trekke i retning av oppdragsforhold.

Med hensyn til den treningsmengden landslagsutøverne legger bak seg i løpet av en sesong, tilsier det at arbeidsmengde per tidsenhet er tilstrekkelig. Landslagsdeltakelse er forhåndsbestemt for å vare et år, med fastsatte rettigheter og plikter, og det er naturlig å betrakte tilknytningen som en tidsbestemt avtale. Tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF er løpende og regelmessig, og ytelsen er av en slik karakter at det oppfyller de vilkår som kreves for å kunne regnes som en arbeidsytelse. Samlet sett taler vurderingen for at tilknytningsforholdets intensitet er et arbeidstakerkvalifiserende moment.

¹³⁵ Woxholth (1993) s. 458.

5.3 Underordningsforhold og NSF's styringsrett

5.3.1 Innholdet i vurderingen

Arbeidstakerens avhengige stilling i relasjon til arbeidsgiveren og dennes styringsrett i arbeidsforholdet er et særtrekk ved arbeidsavtalen.¹³⁶ Dette følger også av ordlyden i aml. § 1-8 (1) om at arbeidet utføres «i annens tjeneste». I Avlaster II slo Høyesterett fast at spørsmålet om arbeidsgivers ledelse og kontroll «stå[r] særlig sentralt» i helhetsvurderingen.¹³⁷ Også flertallet i NOU 2021: 9 har uttalt at arbeidsgivers styringsrett og underordningsforholdet er et sentralt kjennetegn «som illustrerer underordning og organisatorisk avhengighet».¹³⁸

Tradisjonelt er arbeidsgivers styringsrett definert som «rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet» innenfor rammen av det enkelte arbeidsforhold.¹³⁹ Forenklet kan det sies at det til syvende og sist er arbeidsgiver som har myndighet til å bestemme når, hvor og hvordan arbeidet skal foregå.¹⁴⁰ Dette knytter seg til avhengighetsforholdet som særpreger et arbeidsforhold.

I Avlaster II ble det klargjort at rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll er tilstrekkelig, uavhengig av om det rent faktisk utøves.¹⁴¹ Dette ble fulgt opp i Stendi-dommen, hvor det talte sterkt i retning av arbeidsforhold at det både var utøvet, og forelå rettslig adgang, til å lede og kontrollere arbeidet.¹⁴² For oppgavens vurderingen innebærer dette at det er tilstrekkelig dersom NSF har adgang til å utøve ledelse og kontroll, og at momentet styrkes for det tilfellet at det faktisk blir utøvet.

Woxholth har indikert at styringsretten vanskelig kan benyttes som argument for å klassifisere idrettsutøvere under arbeidstakerbegrepet, idet idrettsorganisasjonene har en forholdsvis vidtgående styringsrett som kan utledes fra foreningsretten. Han har pekt på at det som vil gjenstå av den arbeidsrettslige styringsretten i beste fall er rudimentær.¹⁴³

¹³⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73.

¹³⁷ Avlaster II avsnitt 63.

¹³⁸ NOU 2021: 9 s. 247.

¹³⁹ Rt. 2000 s. 1602 U s. 1609.

¹⁴⁰ NOU 2021: 9 s. 247.

¹⁴¹ Avlaster II avsnitt 65.

¹⁴² Stendi-dommen punkt 7.2.8.3.

¹⁴³ Woxholth (1993) s. 456.

For å nyansere synspunktet til Woxholth vises det til argumentene under fremstillingens kapittel 4.1; utviklingen på idrettens- og arbeidsrettens område, arbeidsmiljølovens preseptoriske karakter, og verneformålet. Samtlige peker på at foreningsretten i seg selv ikke kan begrense landslagsutøvernes mulighet til å få stilling som arbeidstaker. Det vil likevel være nærliggende å trekke den slutning at idet NSF's styringsrett kan utledes fra foreningsrettslig grunnlag, medfører det at momentet ikke kan få betydning verken i den ene eller den andre retningen. Videre i kapittel 5.3 vil fremstillingen forsøke å redegjøre for omfanget av NSF's styringsrett.

Som følge av at foreningsretten i stor grad består av ulovfestede regler og prinsipper, er det usikkert hvor langt den foreningsrettslige styringsretten rekker. NSF's styringsrett utledes av medlemskapets positive rettighet i idrettsorganisasjonen; retten til å delta på foreningens aktiviteter, under den forutsetning at medlemmet medvirker og følger idrettens lover og regler. Under trening og konkurranser har NSF's apparat en forholdvis vidtgående styringsrett på foreningsrettslig grunnlag.¹⁴⁴ For en landslagsutøver som aksepterer uttaket til NSF's landslag pålegges vedkommende ytterligere plikter, idet utøver underkaster seg forbundets ledelse og kontroll for en periode på ett år. Spørsmålet blir om styringsretten NSF utøver gjennom landslagsuttaket, og som følger av Landslagsavtalen, er så omfattende at den går utover styringsretten som følger av foreningsretten, slik at det gjenstår en slags «reststyringsrett».

5.3.2 Styringsretten under utøvelse av idretten

Under treninger og konkurranser vil NSF's treningsapparatet ha full instruksjonsmyndighet knyttet til hva som skal gjøres, hvordan treningen skal utføres, hvor og når de skal finne sted, samt hvilke utøvere som skal delta i de ulike konkurransene. Dette er felles for hele idretten. Noe av det som gjør styringsretten mer omfattende overfor landslagsutøverne enn ellers i idretten, er at tilknytningen strekker seg over ett år, uten samme mulighet til å velge bort aktiviteter og treninger. Landslagsutøverne er underlagt NSF's regime for hele perioden, og dersom en utøver ikke deltar på landslaget i en samlet periode på 30 dager, kan NSF si opp avtalen.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Woxholth (1993) s. 456.

¹⁴⁵ Landslagsavtale punkt 4.

Det kan være interessant å foreta en sammenligning med situasjonen for spillere uttatt på Norges Fotballforbunds (heretter NFF) landslag. Her er strukturen slik at spillerne til daglig representerer klubbene sine, på trening og i kamp, mens de representerer NFF og landslaget i kortere perioder av gangen. En fotballspillers tilknytning til klubb har på denne måten likheter med landslagsutøvernes tilknytning til NSF, som i all hovedsak trener og konkurrerer under NSF.

Det foreligger ikke et arbeidsforhold mellom landslagsspillerne og NFF, men spillerne er ansatt og mottar lønn fra sine respektive klubber. Spillerne har dermed en reell valgmulighet dersom det oppstår uenighet med klubben, ettersom de alltid har en mulighet til å skifte klubb. Spillerne kan også til en viss grad velge periodene de deltar på landslaget, ved at forpliktelsene knytter seg til ett og ett uttak om gangen. Ettersom spillerne mottar lønn fra klubbene sine, behøver de ikke å takke ja til en landslagsplass for å kunne leve av idretten.¹⁴⁶

For landslagsutøverne under NSF er det større grad av forutberegnelighet ved at de er «sikret» en landslagsplass hele året, men situasjonen bærer preg av ufrivillighet og underordningsforhold. Ved å avslå tilbudet om landslagsplass, mister utøverne mulighet til å representere NSF i konkurranser gjennom representasjonslag for den aktuelle sesongen.¹⁴⁷ Konsekvensene av å takke nei er derfor at utøverne står utenfor landslaget og toppidrettssatsingen i regi av landslaget gjennom hele året, og mister det økonomiske grunnlaget som landslagsdeltakelse gir. Dette peker i retning av at NSF's styringsrett går utover det foreningsrettslige grunnlaget.

På den andre siden taler hensynet til foreningsautonomien for en utvidet styringsrett. NSF's formål er å utvikle de beste langrennutøverne i verden, og forbundet jobber for å tilrettelegge for landslagsutøverne og deres utvikling. Toppidretten er en sentral del av NIF hvor det forventes mer av utøverne nettopp på bakgrunn av deres satsing og særforbundenes ressurser. Idrettens selvbestemmelsesrett står sterkt, og toppidrettsutøvernes særlige stilling i idretten kan trekke i retning av en utvidet styringsrett.

¹⁴⁶ Landslagsutvalgets sluttrapport punkt 3.5.

¹⁴⁷ Fellesreglement punkt 205.2.

Momentets vekt må ses i sammenheng med den enkeltes behov for vern – behovet for vern blir større jo mer kontroll som er underlagt arbeidsgiver. I forlengelse av dette kan det ha betydning hvorvidt arbeidspersonen har frihet til å akseptere eller avslå arbeidsoppdrag, hvor frihet til å velge arbeid er et arbeidsdiskvalifiserende moment.¹⁴⁸ Dette til forskjell fra oppdragsforhold, hvor oppdragstaker i stor grad styrer og leder sitt eget arbeid uten tilsyn fra oppdragsgiveren.¹⁴⁹

Landslagsutøverne har i liten grad frihet til å styre sitt eget arbeid. Det kan avtales unntak fra plikter som følger av Landslagsavtalen med sportssjef eller NSF,¹⁵⁰ og det kan oppstå situasjoner der landslagsutøverne har behov for spesialtilpasset sportslig opplegg. Likevel har ikke en landslagsutøver selvstendig frihet til å avslå eller akseptere et arbeidsoppdrag. Vedkommende må i dialog med NSF's trenerapparat, som til syvende og sist vil ha det siste ordet i vurderingen. Landslagsutøverne må forholde seg til NSF's beslutninger, noe som peker på et ujevnt maktforhold og bærer preg av et underordningsforhold. Liten grad av frihet til å styre sitt eget arbeid styrker et behov for arbeidstakervern.

5.3.3 Styringsretten utenfor idrettsaktiviteten

Utover NSF's omfattende instruksjonsmyndighet under utøvelse av de sportslige aktivitetene, pålegger kontraktsforpliktelsen landslagsutøverne en rekke plikter utenfor idrettsaktiviteten. Her nevnes at landslagsutøvernes kontakt med media skal skje i samråd med NSF, utøverne skal opptre i henhold til gjeldende klesinstruks og medieplan, stille opp til alle dopingkontroller/-prøver, og medvirke i NSF's markedsavtaler. I tillegg begrenser Landslagsavtalen utøvernes mulighet til å delta i idrettsarrangementer mv., herunder konkurranser og renn, arrangert av andre enn NSF.¹⁵¹ Pliktene som pålegges landslagsutøverne er omfattende, særlig sett i lys av at tilknytningen varer ett år.

Her kan det også trekkes frem at dersom en landslagsutøver «trekker seg fra landslaget, eller av andre grunner ikke deltar på landslaget, er Utøver forpliktet i hele avtaleperioden til å la seg benytte av landslagets sponsorer i markeds kampanjer og lignende som er produsert, eller

¹⁴⁸ Fougner (2019) s. 696.

¹⁴⁹ NOU 2021: 9 s. 165.

¹⁵⁰ Landslagsavtale punkt 5.2.1 bokstav c og e.

¹⁵¹ Se Landslagsavtale punkt 5 om utøvers plikter og rettigheter.

er under produksjon på det tidspunkt Utøver trekker seg/slutter». ¹⁵² I et gitt tilfelle der en landslagsutøver går ut av Landslagsavtalen i oktober, vil vedkommende være bundet til NSF's sponsorer frem til avtalens slutt den 30. april, hvilket er en mye lengre periode enn hva som følger av ordinære oppsigelsesfrister i arbeidsforhold. Tilknytningsforholdet tilsier et underordningsforhold med liten grad av frihet og behovet for vern øker.

En slik plikt følger hverken av NIF eller NSF's lover, og ved at Landslagsavtalen pålegger ytterligere plikter, endres landslagsutøvernes rettsstilling. Dette trekker i retning av en styringsrett utover den foreningsrettslige.

5.3.4 Overordnet om NSF's styringsrett

I utgangspunktet er det frivillig for en person å melde seg inn i et idrettslag, og deltakelse er en hobbyaktivitet som drives på fritiden. Situasjonen for landslagsutøverne er derimot en annen, ettersom NSF's landslag er eneste mulighet for en langrennsutøver til å utøve idretten på toppnivå og delta i internasjonale konkurranser. Det internasjonale konkurransesystemet i FIS, World Cup og andre FIS-renn er uten reell konkurranse fra andre arrangement. ¹⁵³

Landslagsdeltakelse har på denne måten et tvangselement, og idrettens frivillige deltakelse er ikke lenger i fokus. Idrettens autonomi og frivillighet gir grunnlaget for den foreningsrettslige styringsretten, og der dette grunnlaget ikke lenger er fremtredende tilsier reelle hensyn at en omfattende styringsrett på foreningsrettslig grunnlag ikke er forsvarlig.

Det er usikkert hvor langt den foreningsrettslige styringsretten rekker og hva som skal til for at det er igjen en slags «reststyringsrett». Landslagsutøverne er imidlertid underlagt NSF's kontroll og ledelse på en slik måte at styringsretten illustrerer underordning og organisatorisk avhengighet. Det har betydning for momentets vekt at NSF både utøver, og har rettslig adgang, til å lede og kontrollere arbeidet. ¹⁵⁴ Momentet er arbeidskvalifiserende, men på bakgrunn av at foreningsretten selv hjemler en utvidet adgang for NSF til å lede og kontrollere medlemmene, vil momentet ikke tillegges like stor vekt som tradisjonelt lagt til grunn i rettspraksis og teori. ¹⁵⁵

¹⁵² Landslagsavtale punkt 4.

¹⁵³ Landslagsutvalgets rapport punkt 4.10.

¹⁵⁴ Se Stendi-dommen punkt 7.2.8.3.

¹⁵⁵ Se blant annet Avlaster II og Fougner (2019) s. 698 flg.

5.4 Godtgjørelsens karakter

5.4.1 Momentets innhold

Der arbeidspersonen mottar «vederlag i en eller annen form for lønn» kan det tale for at det foreligger et arbeidsforhold.¹⁵⁶ Arbeidstakerbegrepet forutsetter ikke at vederlaget fastsettes på en bestemt måte, men der det er avtalt periodisk vederlag taler det for et arbeidstakerforhold. Dette på bakgrunn av at periodevist vederlag er et kjennetegn på at det er arbeidskraften, og ikke arbeidsresultatet som betales.¹⁵⁷

At arbeidstaker fikk utbetalt lønn hver måned basert på innleverte timelister, talte i Avlaster I for at det forelå et arbeidsforhold.¹⁵⁸ Det samme var tilfellet i Beredskapshjem, men her uttalte Høyesterett samtidig at momentet ikke kunne tillegges særlig vekt, idet oppdragstakere også kan motta vederlag på samme måte.¹⁵⁹ Vederlaget ble ansett som «et nøytralt moment» i Stendi-dommen,¹⁶⁰ og flertallet i NOU 2021: 9 er av den oppfatning at momentet ikke spiller noen avgjørende betydning, ettersom det kan tilpasses i kontraktsvilkårene, uten at det sier så mye om vernebehovet til personen som utfører arbeidet.¹⁶¹

I Joan Johnsen-kjennelsen la Høyesterett avgjørende vekt på at håndballspillerens godtgjørelse på kr 90 000 var ment som dekning av utgifter til alminnelig livsopphold og derfor med en «klar lønns side». Det var ikke tale om «ytelser til dekning av utgifter forbundet med noe som kan ansees som en hobbyvirksomhet».¹⁶² Det kan virke som at der godtgjørelsen ikke er ment å dekke utgifter til hobbyvirksomhet, har Høyesterett oppstilt et minstekrav om at godtgjørelsen må ha en "klar lønns side". Landslagsdeltakelse kan ikke anses som en hobbyvirksomhet, og spørsmålet i det videre er om landslagsutøvernes godtgjørelser har en «klar lønns side». Hva godtgjørelsene er ment å dekke synes å være av betydning.

Landslagsavtalen er begrenset hva gjelder landslagsutøvernes økonomiske rettigheter. NSF dekker årslisens, reiseforsikring, reiser, kost og losji ifm. samlinger og konkurranser, og

¹⁵⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73.

¹⁵⁷ Fougner (2019) s. 701.

¹⁵⁸ Avlaster I avsnitt 54.

¹⁵⁹ Beredskapshjem avsnitt 58.

¹⁶⁰ Stendi-dommen punkt 7.2.8.4.

¹⁶¹ NOU 2021: 9 s. 248.

¹⁶² Joan Johnsen-kjennelsen s. 537.

honorar for deltakelse i markedsoppdrag.¹⁶³ I tillegg kan det gis økonomisk støtte i form av stipend eller lignende.¹⁶⁴ Utover dette vil landslagsutøvernes inntekter i stor grad avhenge av startpenger, premier og personlige sponsoravtaler. Dette er former for utbetalinger som ikke tilsvarer ordinære lønnsutbetalinger som i et arbeidsforhold, og det kan stilles spørsmål ved om det i all hovedsak er landslagsutøvernes idrettsprestasjoner det betales for, og ikke utøvernes arbeidskraft. Sentralt for vekten av momentet er hvilke godtgjørelser som er av betydning for klassifiseringen, og hva disse er ment å dekke.

5.4.2 Utbetalingsformen

NSF har opprettet et løperfond hvor landslagsutøvernes inntekter kan innbetales, herunder alle midler og økonomiske bidrag av enhver art som skriver seg fra reklame, sponsorvirksomhet og annen økonomisk støtte eller godtgjørelse som utøverne selv er avskåret fra å motta.¹⁶⁵ Dette sikrer at betalingene skjer i samsvar med NSF's og FIS' regler, og det sikrer landslagsutøverne midler til nødvendig bruk i den aktive perioden og til utdanning og utvikling til yrkesliv og fremtidig karriere.¹⁶⁶

Landslagsutøvernes inntekter blir innbetalt til NSF og deretter overført til utøverne, enten de «utbetales som lønn» eller overføres til løperfondet.¹⁶⁷ Forbundet fungerer på denne måten som en slags mellommann mellom landslagsutøverne og aktør. Hvorvidt dette forholdet medfører at godtgjørelsene trekker i den ene eller andre retningen er usikkert, men Woxholth har tatt til orde for at det må anses som et «nøytralt» moment i relasjon til arbeidstakerbegrepet.¹⁶⁸ En slik forståelse virker rimelig.

Landslagsutøverne kan velge mellom å la pengene overføres til løperfondet, for så å ta ut disse jevnt utover sesongen, eller å få pengene utbetalt med en gang. Premiepenger behandles «som lønn» i notat om premiepenger, og det følger av retningslinjene for løperfondet at uttak utover dekning av utgifter og renter blir å behandle som lønn.¹⁶⁹ Dette medfører at

¹⁶³ Landslagsavtale punkt 6.2.

¹⁶⁴ Landslagsavtale punkt 6.2 bokstav e og f.

¹⁶⁵ Vedtekter løperfond § 3.

¹⁶⁶ Vedtekter løperfond § 1.1.

¹⁶⁷ Notat pengepremier.

¹⁶⁸ Woxholth (1993) s. 461.

¹⁶⁹ Retningslinjer.

premiepenger er å anse som lønn. Det at forbundet selv betrakter godtgjørelsene som innbetales til løperfondet som lønn, taler for at godtgjørelsene har en «klar lønnside».

5.4.3 Landslagsutøvernes inntektsgrunnlag

Godtgjørelsene som går til dekning av utgifter som årslisens, forsikring, reiser, kost og losji har ikke en «klar lønnside» og er derfor ikke arbeidstakerkvalifiserende.

Alle landslagsutøvere er ifølge landslagsutvalgets sluttrapport fra 2014 garantert et minimumsstipend på 200 000 kr hver sesong.¹⁷⁰ Av mangel på andre gode kilder, legges det til grunn at stipendet fortsatt gjelder. Stipendet gis for å sikre landslagsutøverne en økonomisk trygghet, og har derfor mange likhetstrekk med ordinær lønn. Dersom landslagsutøverne velger å få utbetalt ytelsen jevnlig fra løperfondet, vil stipendet kunne behandles som lønn, i tillegg til å utgjøre faste og periodiske betalinger. At stipendet er en fast godtgjørelse som ikke utelukkende er prestasjonsbetinget taler for at momentet er arbeidskvalifiserende.

De økonomiske betingelsene fremgår ikke av Landslagsavtalen, og det er derfor usikkert hvorvidt stipendet tar sikte på å kompensere for utgiftene landslagsutøverne får som følge av deltakelse på landslaget, eller om det er tale om dekning av utgifter til alminnelig livsopphold med en «klar lønnside», som i Joan Johnsen-kjennelsen. På bakgrunn av at NSF dekker en rekke utgifter forbundet med landslagsdeltakelse og at godtgjørelsen har karakter av å være faste og periodiske utbetalinger, anses godtgjørelsen under noe tvil for å ha en «klar lønnside».

En type godtgjørelse de fleste av landslagsutøverne får tildelt er tilskudd fra Olympiatoppen i form av stipendutdeling. Stipender tildeles utøverne via det aktuelle særforbundet som skal benyttes i samråd med særforbundet til ett eller flere tiltak innenfor rammen av særforbundets toppidrettsarbeid.¹⁷¹ De ulike stipendordningene fra Olympiatoppen er A-stipend, B-stipend og utviklingsstipend, som baseres på resultater og stadium i idrettskarrieren.¹⁷² Etter en gjennomgang av stipendtildelinger de siste tre sesongene sett opp mot landslagsuttakene samme sesong, er resultatet at ingen utenfor landslaget har mottatt A- eller B-stipend.

¹⁷⁰ Landslagsutvalgets sluttrapport punkt 2.4.9.

¹⁷¹ Stipendutøveravtale punkt 6.

¹⁷² Landslagsutvalgets sluttrapport punkt 2.1.6.

Forklaringen kan henge sammen med prestasjonskriteriene, der arenaene for konkurransedeltakelse avhenger av at utøver er på landslaget. Resultatene kan tas til inntekt for at et vilkår for å få tildelt A- eller B-stipend er at utøver er uttatt til NSF's landslag.

På den andre siden viser gjennomgangen at enkelte av landslagsutøverne i sesongen 2019/2020 og 2020/2021 ikke ble tildelt stipend fra Olympiatoppen. Det er derfor ikke klart hvilken relevans godtgjørelsen får i vurderingen, men gode grunner taler for at stipendutdeling fra Olympiatoppen verken taler for eller imot at det foreligger et arbeidsforhold.

En viktig inntektskilde for landslagsutøverne er premiepenger, startpenger og bonuser fra andre aktører enn NSF, som sponsorer og arrangører. Selv om premiepenger har en «klar lønns side», er det tale om ytelser som i stor grad er prestasjonsbetinget, og som ikke kan anses som faste og periodiske betalinger, tilsvarende utbetalinger man finner i et ordinært arbeidsforhold. Samlet sett trekker de nevnte godtgjørelsene i retning av å være arbeidsdiskvalifiserende.

Det er store variasjoner i inntektsgrunnlaget for landslagsutøverne, fra utøvere med lave inntekter til de store stjernene som tjener betydelige summer på idretten. Dette følger i stor grad av idrettens særpreg og prestasjonsavhengighet, ved at de som går fortest på ski blir store profiler, noe som igjen medfører større inntjening i form av premiepenger og sponsoroppdrag. Det er vanskelig å si noe håndfast om inntektsgrunnlaget som følger av å være uttatt til NSF's landslag. Det foreligger noen faste utbetalinger, som stipend fra NSF og Olympiatoppen, og gjennom felles markedsavtaler, og disse minner om utbetalinger i ordinære arbeidsforhold med en «klar lønns side». Likevel er inntektsgrunnlaget i stor grad premie- og sponsorpenger som er resultatbasert, heller enn faste utbetalinger fra NSF. Det er også noe uklart hva de ulike betalingene er ment å dekke, og det knyttes tvil til hvilken vekt momentet skal tillegges i vurderingen. Det er derfor å anse som et «nøytralt moment», slik som i Stendi-dommen.

5.5 Hvem bærer risikoen for resultatet?

I forlengelsen av at arbeidstaker står i et underordningsforhold til arbeidsgiver, fører det ofte til at risikoen og ansvaret for arbeidsresultatet påhviler arbeidsgiver. Arbeidstaker stiller sin innsats og arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon, noe som innebærer at arbeidstakeren ikke

utfører arbeid for egen regning og risiko, men får lønn uavhengig av arbeidsresultatet.¹⁷³ Jakhelln beskriver momentet som en prinsipiell forskjell mellom arbeidstakerforhold og oppdragstakerforhold. Oppdragstaker påtar seg et oppdrag om å levere et resultat, og sitter derfor med risikoen for at arbeidet fører til det avtalte resultatet.¹⁷⁴ Forskjellen kan likevel være uklar og også for dette momentet vil det være glidende overganger mellom typetilfeller.¹⁷⁵

Høyesterett la i Rt. 2007 s. 1458 A vekt på at det var dykkerselskapet (arbeidsgiver) som hadde risikoen for resultatet av arbeidet, ikke dykkeren (arbeidstaker).¹⁷⁶ I både Avlaster I og II ble ikke momentet tillagt særlig vekt, idet Høyesterett la til grunn at momentet ikke passer godt ved klassifiseringen av løpende omsorgstjenester, som dommene omhandlet. Synspunktet ble fulgt opp av lagmannsretten i Stendi-dommen.¹⁷⁷ Momentet synes derfor å tillegges vekt med varierende tyngde ved helhetsvurderingen. Der momentet ikke passer, vil det ikke trekke i noen bestemt retning.

For fremstillingens vurdering vil det være et arbeidskvalifiserende moment dersom NSF bærer risikoen for at arbeidet som blir pålagt landslagsutøverne blir oppnådd. Dette omfatter alle oppgaver og plikter som kreves av landslagsutøverne, herunder sportslige resultater og markeds- og sponsorarbeid.

At landslagsutøvernes prestasjoner i hovedsak utøves i egeninteresse og at konkurranseresultatet som presteres er det vesentlige, kan tilsynelatende tas til inntekt for at landslagsutøverne selv sitter med risikoen for de sportslige resultatene. At inntektsgrunnlaget avhenger av prestasjonene, taler i samme retning. Det er i utgangspunktet frivillig å være medlem av idretten i Norge, noe som taler for at idretten utøves for egen regning og risiko.

Vurderingen av hvem som i realiteten bærer risikoen for arbeidsresultatet må ta utgangspunkt i Landslagsavtalen mellom landslagsutøverne og NSF. Hvem som sitter med kostnader i forbindelse med sportslige resultater, har betydning for risikovurderingen. Det følger av Landslagsavtalen at det er NSF som dekker reiseforsikring, reiser, kost og losji i forbindelse

¹⁷³ NOU 2021: 9 s. 166.

¹⁷⁴ Jakhelln (2013) s. 333.

¹⁷⁵ Fougner (2019) s. 702.

¹⁷⁶ Rt. 2007 s. 1458 A avsnitt 37.

¹⁷⁷ Stendi-dommen punkt 7.2.8.4.

med samlinger og konkurranser i NSF's regi.¹⁷⁸ At det er NSF, og ikke landslagsutøverne selv, som er ansvarlig for kostnadene forbundet med sportslige aktiviteter, trekker i retning av at NSF har risikoen for arbeidsresultatet.

Sammen med trenerapparatet setter landslagsutøverne seg mål for sesongen på landslaget. Det fremgår imidlertid ikke av avtalegrunnlaget at landslagsutøverne er ansvarlig for å levere et bestemt arbeidsresultat. Vesentlig for risikovurderingen av de sportslige arbeidsresultatene er at Olympiatoppen, som en avdeling og fagressurs under NIF, har det helhetlige ansvaret for resultatene i norsk toppidrett.¹⁷⁹ Dette innebærer at det overordnede ansvaret for de sportslige resultatene ligger hos Olympiatoppen og NSF. Dette kan også ses i sammenheng med at det er NSF som stiller arbeidsrom og utstyr til landslagsutøvernes disposisjon og dermed legger forholdene til rette.¹⁸⁰ Det vil alltid være et mulig utfall at landslagsutøverne ikke leverer de sportslige resultatene som ønsket, men det er NSF som sitter med denne risikoen.

I forlengelsen av dette synspunktet har det også betydning at landslagsutøverne er sikret inntekt gjennom NSF's stipend og felles markedsavtaler, uavhengig av arbeidsresultatet. Dette kan tas til inntekt for at landslagsutøverne ikke utfører arbeid for egen risiko og regning, men får lønn uavhengig av arbeidsresultatet, og peker på at NSF sitter med risikoen dersom resultatene ikke går som ønsket.

Landslagsutøverne har også plikter i form av markeds- og sponsoroppdrag på vegne av NSF, herunder å oppfylle de markedsavtaler som er inngått og medvirke i NSF's markedsavtaler.¹⁸¹ Avtalene er inngått mellom NSF og næringslivet, og landslagsutøverne er ikke part i avtalen. Det er derfor NSF som bærer risikoen for at den enkelte landslagsutøver oppfyller avtalen og opptrer i henhold til denne.

Det kan også være naturlig å trekke paralleller fra landslagsutøvernes mislykkede resultater til NSF's tap av sponsorinntekter, som et uttrykk for at risikoen for arbeidsresultatene ligger hos NSF. Woxholth er imidlertid av den oppfatning at en slik utvidet risikobetraktning ikke kan

¹⁷⁸ Landslagsavtale punkt 6.2.

¹⁷⁹ Meld.St. 26 (2011–2012) s. 42.

¹⁸⁰ Se kapittel 5.6 med videre henvisninger.

¹⁸¹ Landslagsavtale punkt 5.5.

tillegges relevans ettersom den går langt utover koblingen mellom arbeidsresultat og godtgjørelse til arbeidspersonen.¹⁸²

Oppsummert er det NSF som sitter med kostnadene forbundet med de sportslige aktivitetene, Olympiatoppen har overordnet ansvaret for resultatene, i tillegg til at NSF som part i markeds- og sponsoravtaler med næringslivet må stå til ansvar dersom oppdragene ikke gjennomføres i henhold til avtalen. Selv om landslagsutøvernes dårlige idrettsprestasjoner i stor grad går utover utøverne selv, og store deler av inntektsgrunnlaget er prestasjonsbetinget, viser vurderingen at det i all hovedsak er NSF som sitter med risikoen for resultatene. Momentet trekker i arbeidstakerkvalifiserende retning.

5.6 Hvem som stiller til rådighet arbeidsplass, arbeidsmaterialer og andre hjelpemidler

I et arbeidsforhold er det normalt at arbeidsgiver stiller til rådighet arbeidsrom, utstyr og andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse.¹⁸³ Dette henger sammen med at det tilkommer arbeidsgiver å legge opp den organisatoriske ledelse av arbeidet som utføres, og arbeidstaker vil stå i et avhengighetsforhold, både økonomisk og organisatorisk.¹⁸⁴

Et klassisk kjennetegn ved oppdragsforhold er at oppdragstaker selv er ansvarlig for å legge forholdene til rette gjennom å sørge for og å bekoste driftsmidler. Også i oppdragsforhold kan det avtales at oppdragsgiver i større eller mindre grad skal legge forholdene til rette, og for arbeidstakere kan en forutsetning være at vedkommende er ansvarlig for å holde noe av utstyret selv, uten at dette tillegges nevneverdig vekt.¹⁸⁵

I Stendi-dommen la lagmannsretten til grunn at arbeidsgiver i hovedsak hadde stilt lokaler og annet som var nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene til arbeidstakers rådighet, og momentet talte i retning arbeidsforhold.¹⁸⁶ Flertallet i NOU 2021: 9 vurderte momentet slik at det i utgangspunktet er mindre veiledende for om det foreligger skjevhet eller uavhengighet,

¹⁸² Woxholth (1993) s. 463.

¹⁸³ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73.

¹⁸⁴ Jakhelln (2013) s. 342.

¹⁸⁵ I Rt. 2007 s. 1458 A avsnitt 38 ble det ikke tillagt avgjørende vekt at dykkeren (arbeidstaker) holdt noe av dykkerutstyret selv.

¹⁸⁶ Stendi-dommen punkt 7.2.8.4.

og pekte på at forholdene er egnet til å tilpasses i avtalevilkårene.¹⁸⁷ Etter dette kan det legges til grunn at momentet tillegges varierende betydning ved den skjønnsmessige helhetsvurderingen, og kan fungere som et støttemoment der andre momenter trekker i samme retning.

Landslagsutøverne har rett til nødvendig konkurranse- og treningsutstyr gjennom NSF's Skipool.¹⁸⁸ De kan inngå egne markedsavtaler med leverandører av diverse utstyr, men utgangspunktet er at NSF, gjennom sitt leverandørnettverk, stiller dette til landslagsutøvernes disposisjon. NSF har ansatt smøresjef og dekker smøretrailere med utstyr, slik at alt ligger best mulig til rette for at landslagsutøverne skal gå fort på ski.

Treningene vil som regel finne sted på NSF's eiendom, eventuelt gjennom deres kontakter og avtaler, og deltagelse i internasjonale idrettskonkurranser avhengig av at utøverne tilhører NSF's landslag. NSF står også for utgiftene i forbindelse med reiser, kost og losji i forbindelse med samlinger og konkurranser.¹⁸⁹ Vurderingen viser at NSF i det alt vesentlige stiller arbeidsrom, utstyr og andre hjelpemidler som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene, til rådighet for landslagsutøverne. Momentet fungerer som støttemoment i retning arbeidsforhold.

5.7 Arbeid for flere og ulike arbeidsgivere

5.7.1 Innholdet i vurderingen

Et siste moment fra forarbeidenes liste og som trekker i retning av et arbeidsforhold, er om det hovedsakelig arbeides for én arbeidsgiver. Dette som følge av at arbeidstaker plikter å stille sin arbeidskraft til disposisjon i den avtalte arbeidstid, og ellers innrette seg etter arbeidsforholdet. Dersom det uttrykkelig er fastsatt i avtalen at det ikke kan tas annet inntektsgivende arbeid eller andre oppdrag uten samtykke fra arbeidsgiver, kan det isolert sett indikere at det foreligger et arbeidsforhold.¹⁹⁰

Forarbeidsuttalelsen virker å forutsette at arbeidstaker i hovedsak jobber for én enkelt arbeidsgiver. Arbeidstaker kan imidlertid ha andre arbeidsgivere utenfor arbeidstiden, så

¹⁸⁷ NOU 2021: 9 s. 248.

¹⁸⁸ Landslagsavtale punkt 5.4.1.

¹⁸⁹ Landslagsavtale punkt 6.2 bokstav c.

¹⁹⁰ Slått fast av Høyesterett i Beredskapshjem avsnitt 60.

lenge dette ikke går utover arbeidsforholdet eller det er tale om arbeid for konkurrerende virksomheter.¹⁹¹ At det var arbeidet for flere ulike arbeidsgivere talte hverken for eller imot arbeidsforhold i Avlaster I.¹⁹² Fougner har i juridisk teori vist til at det ikke er antallet arbeidsgivere som er av betydning, men at det heller må sees på hvilket tilknytningsforhold som foreligger mellom partene.¹⁹³

For landslagsutøverne er det ikke uvanlig å ha flere relevante tilknytningsforhold, herunder tilknytning til flere organisasjonsledd innenfor NIF, samt tilknytning til utstyrsleverandører og/eller sponsorer. Fremstillingen vil i det følgende vurdere de ulike tilknytningsforholdene mellom landslagsutøverne og andre aktører, for å kunne se nærmere på tilknytningsforholdet som foreligger mellom landslagsutøverne og NSF. Dersom arbeidsytelsen på landslaget er landslagsutøvernes hovedbeskjeftigelse, vil det kunne trekke i retning av et arbeidsforhold.

5.7.2 Landslagsutøvernes ulike tilknytningsforhold

Først og fremst er alle landslagsutøverne tilknyttet et idrettslag. Utgangspunktet er likevel at landslagsutøverne skal trene, konkurrere og representere NSF og Norge i den aktuelle sesongen.¹⁹⁴ Av Landslagsavtalen følger det at «[e]ventuell representasjon for team/lag i langløp/turrenn skal godkjennes skriftlig av NSF».¹⁹⁵ Det er derfor tydelig at det overordnede formålet for landslagsutøverne er å prestere best mulig i konkurranser/renn under NSF's regi for perioden utøverne er tatt ut på landslaget. Innsatsen som eventuelt ytes for idrettslaget gjøres med grunnlag i dette formålet. Tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og idrettslaget står derfor ikke i veien for en arbeidsrettslig tilknytning til NSF.

Olympiatoppen har myndighet til å utvikle norsk toppidrett og sitter med det helhetlige ansvaret for resultatene.¹⁹⁶ Olympiatoppen er en avdeling og fagressurs i NIF som samarbeider med de ulike særforbundene med å legge til rette for, og å følge opp prestasjonsutvikling. NSF og Olympiatoppen er på denne måten tilsluttet NIF i et hierarkisk underordningsforhold, hvilket innebærer at landslagsutøverne har tilknytning til Olympiatoppen som en del av NSF og norsk toppidrett. Tilknytningsforholdet til

¹⁹¹ Jakhelln (2013) s. 348.

¹⁹² Avlaster I avsnitt 56.

¹⁹³ Fougner (2019) s. 699.

¹⁹⁴ Fellesreglement punkt 205.1.

¹⁹⁵ Landslagsavtale punkt 5.2.1 bokstav n.

¹⁹⁶ Meld. St. 26 (2011–2012) s. 42.

Olympiatoppen er derfor ikke et arbeidsforhold eller å anse som et arbeidstakerdiskvalifiserende moment i henhold til oppgavens vurdering. Grunnen til dette er at NSF er underordnet Olympiatoppen, og at landslagsutøverne ikke vil ha en selvstendig tilknytning til Olympiatoppen.

Landslagsutøverne plikter for det tredje å medvirke i NSF's markedsavtaler.¹⁹⁷ Utøverne er imidlertid ikke part i disse avtalene, og det kan på denne bakgrunn verken utledes rettigheter eller plikter for utøverne fra disse.¹⁹⁸ Tilknytningsforholdet som foreligger vil derfor ikke være av betydning for tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF.

Utover NSF's markedsavtaler kan landslagsutøverne inngå individuelle markedsavtaler knyttet til sin sportslige virksomhet på nærmere bestemte vilkår.¹⁹⁹ Forutsetningen for de individuelle avtalene er at NSF godkjenner avtalen og mottar en «rimelig andel» av avtalens verdi.²⁰⁰ NSF og deres toppidrettssatsing bygger på en fellesskapsmodell der markedsrettighetene i stor grad er sentraliserte og kommer fellesskapet til gode.²⁰¹ Vilkårene medfører derfor innskrenkninger i landslagsutøvernes mulighet til å utnytte sin markedsverdi, til fordel for forbundet.

Overordnet peker det foreningsrettslige regelverket og Landslagsavtalen på at NSF styrer og eier landslagsutøvernes adgang til å utnytte sin markedsverdi, hvilket innebærer at tilknytningen til sponsorer gjennom individuelle markedsavtaler i realiteten er så perifer at den ikke kan tas til inntekt for å være arbeidstakerdiskvalifiserende for tilknytningsforholdet til NSF.

Landslagsutøverne kan ikke inngå individuelle avtaler knyttet til sin sportslige virksomhet, herunder etablere ansettelsesforhold, med andre enn organisasjonsledd.²⁰² Begrensningen er imidlertid ikke i veien for at landslagsutøverne kan ha ansettelsesforhold uten tilknytning til sin sportslige virksomhet med andre enn organisasjonsledd. Med hensyn til NSF's kontroll og ledelse,²⁰³ og det faktum at landslagsutøverne har flere hundre reisedager i året, vil ikke et ansettelsesforhold uten tilknytning til utøvers sportslige virksomhet med andre være i veien

¹⁹⁷ Landslagsavtale punkt 5.5.

¹⁹⁸ Woxholth (1993) s. 465.

¹⁹⁹ NIFs lov kapittel 14, NSF's lov § 16, Fellesreglement punkt 206 og Landslagsavtale punkt 5.3.

²⁰⁰ NIFs lov § 14-4 (2), Fellesreglement punkt 206.2.5 og landslagsavtale punkt 5.3.2 bokstav a–d.

²⁰¹ Landslagsutvalgets rapport punkt 1.1.

²⁰² NIFs lov § 13-3 (3), Fellesreglement punkt 206.2.5 og Landslagsavtale punkt 5.5.9.

²⁰³ Se nærmere redegjørelse i fremstillingens kapittel 5.3.

for et arbeidsforhold i relasjon til NSF. For landslagsutøverne er idrettssatsingen deres hovedbeskjeftigelse.²⁰⁴

Landslagsutøverne plikter å stille sin arbeidskraft til NSF's disposisjon i avtalt arbeidstid og ellers innrette seg etter arbeidsforholdet. At det uttrykkelig er fastsatt i Landslagsavtalen at landslagsutøverne ikke kan inngå ansettelsesforhold knyttet til sin sportslige virksomhet med andre enn organisasjonsledd, styrker momentets vekt. Landslagsutøverne arbeider hovedsakelig for NSF og momentet trekker i retning arbeidsforhold.

5.8 Andre momenter

Ved tvilstilfeller har flertallet i NOU 2021: 9 trukket frem arbeidets art og forhandlingsmakten mellom partene, som mulige rettesnorer ved vurderingen. Momentet om arbeidets art innebærer at det kan være relevant å se på om arbeidet som utføres er innenfor virksomhetens kjernevirksomhet og dermed gjelder dens permanente og ordinære arbeidskraftsbehov. Dersom arbeidspersonen utfører arbeid som skiller seg fra det som hører under virksomhetens ordinære arbeidskraftsbehov, kan det tale for oppdragsforhold.²⁰⁵

Arbeidet landslagsutøverne utfører, herunder treninger, konkurranser og markeds- og sponsoroppdrag, er klart innenfor NSF's kjernevirksomhet. Dette trekker i retning av et arbeidsforhold.

Arbeidspersonens mulighet til å forhandle egne vilkår kan også være av betydning for vurderingen, idet momentet sier noe om styrkeforholdet eller vernebehovet. Dersom arbeidspersonen ikke har mulighet til å forhandle egne vilkår, men hvor disse ensidig er fastsatt av arbeidsgiver/oppdragsgiver, kan det tilsi et økonomisk avhengighetsforhold.²⁰⁶

Gjennom foreningsretten kan NSF endre sitt regelverk og ensidig fastsette vilkår i avtaleforholdet, i møte med nye utfordringer fra utøverne, andre aktører eller samfunnet ellers. Landslagsavtalen er standardisert, noe som gir lite rom for forhandlinger og reduserer

²⁰⁴ For landslagsutøverne som mottar Olympiatoppens utøverstipend, følger dette av Stipendutøveravtalen punkt 1.

²⁰⁵ NOU 2021: 9 s. 248.

²⁰⁶ NOU 2021: 9 s. 248.

landslagsutøvernes avtalefrihet.²⁰⁷ NSF's monopolposisjon innen skiidretten medfører at landslagsutøverne står i en presset situasjon til å akseptere betingelsene som forbundet setter. Forhandlingsmakten mellom partene taler for at landslagsutøverne står i en underordnet og avhengig posisjon i relasjon til NSF, og momentet trekker i retning av et arbeidsforhold.

5.9 Den sammensatte helhetsvurderingen av landslagsutøvernes tilknytningsforhold til NSF

Styrende for klassifiseringsspørsmålet og helhetsvurderingen er landslagsutøvernes behov for vern, et grunnleggende trekk ved arbeidstakerbegrepet.²⁰⁸

Momentene som i rettspraksis og teori er trukket frem som sentrale kjennetegn på et arbeidsforhold, er arbeidspersonens personlige arbeidsplikt og arbeidsgivers ledelse og kontroll.²⁰⁹ Fremstillingen peker på at disse to momentene ikke kan tillegges samme vekt i helhetsvurderingen av landslagsutøvernes tilknytningsforhold til NSF, som tradisjonelt lagt til grunn. På tross av momentenes vekt, får det betydning at begge momentene er oppfylt. Det vil si at så lenge tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF betinger at avtalen oppfylles av landslagsutøverne personlig, samtidig som utøverne er underlagt en omfattende styringsrett i et underordningsforhold til NSF, innebærer det at arbeidsforhold kan foreligge dersom andre momenter trekker i samme retning.

Arbeidets godtgjørelse taler hverken i den ene eller den andre retningen, og det er uklart hva landslagsutøvernes ulike inntektsgrunnlag er ment å dekke. Momentet må imidlertid ses i lys av at landslagsdeltakelse er landslagsutøvernes hovedbeskjeftigelse, og at utøverne er økonomisk avhengig av tilknytningen til NSF. Vernet etter arbeidsmiljøloven gjør seg særlig gjeldende overfor landslagsutøverne, som lever av idretten og ikke har annet arbeid, ved at de står i en avhengig stilling til NSF og sponsorene.²¹⁰ Hensynet til å være sikret et vern ved sykdom, skade eller urimelig opptreden fra NSF gjør seg gjeldende, særlig på bakgrunn av at landslagsutøverne er svært utsatt for skader. Underordningsforholdet synliggjør et behov for vern etter arbeidsmiljøloven.

²⁰⁷ Kjenner (2012) s. 94.

²⁰⁸ Se bla. Stendi-dommen punkt 7.2.4 og Avlaster I avsnitt 39.

²⁰⁹ Se Stendi-dommen punkt 7.2.5 med videre henvisninger til Avlaster I og II.

²¹⁰ Woxholth (1993) s. 469.

Landslagsutøverne fyller et løpende behov på NSF's landslag, og tilknytningsforholdet er «noenlunde stabilt» og regelmessig. NSF stiller i hovedsak arbeidsrom, utstyr og andre hjelpemidler til rådighet for landslagsutøverne, og har til syvende og sist risikoen for arbeidsresultatet, herunder sportslige resultater og markeds- og sponserarbeid. På bakgrunn av landslagsmodellen og idrettens særpreg, står landslagsutøverne i en presset situasjon til å akseptere NSF's betingelser, som ensidig kan endre og fastsette vilkår gjennom regelverk og avtalegrunnlag.

Etter en skjønnsmessig helhetsvurdering viser fremstillingen at landslagsutøverne i stor grad har behov for arbeidsmiljølovens vern. Dette på bakgrunn av at tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF er preget av maktubalanse, underordning og avhengighet.²¹¹

Landslagsutøverne er i realiteten å anse som «arbeidstaker» som «utfører arbeid i [NSF's] tjeneste», i henhold til aml. § 1-8 (1). Ettersom det kan slås fast at NSF faller inn under lovens virksomhetsbegrep og landslagsutøverne faller inn under lovens arbeidstakerbegrep, har tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF reelt sett karakter av et ansettelsesforhold.

²¹¹ Flertallet i NOU 2021: 9 har på s. 246 pekt på at arbeidsmiljøloven må komme til anvendelse på slike partsrelasjoner.

6 Avsluttende bemerkninger

Selv om fremstillingen til en viss grad har kritisert Woxholth og noen av hans vurderinger av foreningsretten i møte med arbeidsretten, er vi enige om at vurderingene av de arbeidstakerkvalifiserende momentene må nyanseres mellom utøvere av forskjellige kategorier. Interessant er det også at Woxholth har gitt uttrykk for at mye taler for at skiløpere som er ansatt på landslagene, og som mottar lønn for deltagelse i trening og konkurranser, anses som arbeidstakere, uten at han foretar en nærmere vurdering.²¹²

Den arbeidsrettslige lovgivningen er ikke tilpasset idretten og dens særpreg, men heller utformet med sikte på «ordinære» arbeidsforhold. Det er derfor viktig at arbeidsmiljølovens regler anvendes slik at de ikke leder til urimelige resultater i strid med idrettens selvstendige regelverk. Her kan det trekkes en parallell til Fotball-, håndball- og ishockeyoverenskomsten, som blant annet unntas ferieloven § 7 nr. 1 om plassering av hovedferien, for å tilpasse seg idrettens særegenhet.²¹³

De siste ti årene har private kommersielle team vokst frem på utsiden av NSF's organisasjonsstruktur, og utfordret landslagene i langrenn. Utøverne på de private teamene er som regel ansatt og mottar lønn, og er derfor beskyttet av den arbeidsrettslige lovgivningen.²¹⁴ Utviklingen kan være med på å sette press på NSF og deres organisasjonsstruktur, og det er så langt ikke noe samarbeid mellom private team og NSF. Dersom private kommersielle team utvikler seg i tiden fremover, blir det interessant å se om dette får betydning for NSF.

Innledningsvis avgrenset jeg fremstillingen til en analyse av det avtaleverk og regelverk som tilknytningsforholdet mellom landslagsutøverne og NSF utledes fra. Ved rettslig avklaring avgjøres normalt denne typen problemstilling etter bevisførsel, herunder vitneførsel med beskrivelser av hverdagen på landslaget og nyanser som fremstillingen ikke fanger opp. Det vil derfor være interessant dersom problemstillingen kommer opp for retten i den nærmeste fremtid, og om konkrete bevis vil underbygge et slikt organisatorisk og økonomisk avhengighetsforhold som fremstillingen peker på, eller ikke.

²¹² Woxholth (1993) s. 471.

²¹³ Fotball-, Håndball- og Ishockeyoverenskomsten LO-NISO 2018–2020 § 13 andre avsnitt.

²¹⁴ Landslagsutvalgets rapport punkt 2.6.

Det er imidlertid lite sannsynlig at en landslagsutøver tar problemstillingen til retten for rettslig avklaring. Både av hensyn til de økonomiske ressursene og tiden som må legges ned, men også sett i lys av en landslagsutøvers korte idrettskarriere. Landslagsuttaket varer kun for ett år av gangen, og en utøver som tas ut vil sannsynligvis prioritere å legge ned innsatsen i idrettsprestasjoner i tiden vedkommende er på landslaget.

Uavhengig av landslagsutøvernes eventuelle arbeidsrettslige tilknytning til NSF, fremstår det som tydelig at idretten har flere utfordringer knyttet til utøvernes rettigheter og plikter. Mye tyder på at NSF og deres landslagsmodell bør organiseres på en bedre måte slik at utøverne sikres både flere og bedre rettigheter i fremtiden.

7 Kilderegister

7.1 Norske lover

Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven).

Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven).

Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring (yrkesskadeforsikringsloven).

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven).

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

Lov 17. juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven).

Lov 21. desember 2005 nr. 124 om obligatorisk tjenestepensjon (lov om obligatorisk tjenestepensjon).

7.2 Norske lovforarbeider

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 1997 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v og lov av 29 april 1988 nr 21 om ferie.
St.meld. nr. 14 (1999–2000)	Idrettslivet i endring.
NOU 2004: 5	Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
Meld.St. nr. 26 (2011–2012)	Den norske idrettsmodellen.

7.3 Norske rettsavgjørelser

Høyesterettspraksis – Rt. (Norsk Retstidende) og HR

Rt. 1958 s. 1229 A.

Rt. 1992 s. 534 U (Joan Johnsen-kjennelsen).

Rt. 2000 s. 1602 U.

Rt. 2007 s. 1458 A.

Rt. 2012 s. 168 A.

Rt. 2013 s. 342 A (Beredskapshjem).

Rt. 2013 s. 345 A (Avlaster I).

HR-2016-1366-A (Avlaster II).

Lagmannsrettspraksis

LB-2006-50344 (Borgarting).

LB-2019-184977 (Borgarting) (Stendi-dommen).

7.4 Hovedavtaler

Fotball-, Håndball- og Ishockeyoverenskomsten LO-NISO 2018–2020.

7.5 Foreningsrettslige kilder

Fellesreglement

Norges Skiforbund, «Norges Skiforbunds
Fellesreglement», vedtatt 19. oktober 2018,
https://www.skiforbundet.no/contentassets/11dbcee0ee354d05ab15071068ee2753/norges-skiforbunds-fellesreglement-2018_2019.pdf, (sist lest 08. desember 2021).

NSFs lov Lov for Norges Skiforbund, sist endret 03. februar 2020, <https://www.skiforbundet.no/contentassets/7230ac425e51409b88de662781b646fc/nsfs-lov-versjon-03.02.20.pdf>, (sist lest 08. desember 2021).

NIFs lov Lov for Norges Idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité, sist endret 2021, <https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/ac14652a14514311aac66711f6f023d5/nifs-lov-med-endringer-med-umiddelbar-ikrafttredelse-vedtatt-pa-idrettstinget-2021.pdf>, (sist lest 08. desember 2021).

7.6 Litteratur

Bøker

- Berg (1930) Berg, Paal, *Arbeidsrett*, Olaf Norlis Forlag, Oslo, 1930
- Edvald og Halgreen (2014) Edvald, Jens, Lars Halgreen, *Dansk & international sportsret*, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2014.
- Fougner (2019) Fougner, Jan, *Norsk Arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Universitetsforlaget, 2019.
- Kjenner (2012) Kjenner, Gunnar-Martin (red.), *Idrett og Juss*, 4. utg., Universitetsforlaget, 2012.
- Kjenner (2018) Kjenner, Gunnar-Martin, *Idrettslaget – håndbok for tillitsvalgte, utøvere og ansatte*, Universitetsforlaget, 2018.
- Monsen (2012) Monsen, Erik, *Innføring i juridisk metode og oppgaveteknikk*, 1. utg., Cappelen Damm akademisk, 2012.

Skjønberg mfl. (2017) Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2.utg., Gyldendal Norsk Forlag AS, 2017.

Woxholth (1993) Woxholth, Geir, *Idrettens Sponsoravtaler*, Juridisk Forlag AS, 1993.

Woxholth (2020) Woxholth, Geir, *Foreningsrett med samvirkeloven*, 4. utg., Gyldendal Norsk Forlag AS, 2020.

Artikler

Jakhelln (2013) Jakhelln, Henning, «Arbeidstakerbegrepet – oppdragstaker eller arbeidstaker», *Jussens Venner*, vol. 48, 2013, s. 329–365.

Haugli (2019) Haugli, Kurt B.M., «Fransk topp trener om finansiering av toppidrett: -Behold det norske systemet», *Aftenposten*, 24. november 2019, <https://www.aftenposten.no/sport/skiskyting/i/3JK4zq/fransk-topptrener-om-finansiering-av-toppidrett-behold-det-norske-s>, (sist lest 08. desember 2021).

Kessel (2020) Kessel, Ellen, «-Vi lever av kroppen vår og ting kan skje», *VG*, 18. juli 2020, <https://www.tv2.no/a/11548875/>, (sist lest 08. desember 2021).

Lovkommentarer

Morten, Gaarder, *Norsk Lovkommentar: Folketrygdloven*, note 923, Rettsdata.no (sist lest 8. desember 2021).

7.7 Nettsider

Vedtekter løperfond	Norges Skiforbund, «Vedtekter for Norges Skiforbunds løperfond», vedtatt 15. november 1986, https://www.skiforbundet.no/contentassets/dbd7b251081948a8b4e9e92f8990c31d/idrett---655753---vedtekter-norges-skiforbunds-loperfond.pdf , (sist lest 08. desember 2021).
Notat premiepenger	Halvorsen, Turid, «Notat», <i>Norges Skiforbund</i> , 17. april 2013, https://www.skiforbundet.no/contentassets/dbd7b251081948a8b4e9e92f8990c31d/idrett---655740---loperfondet--info-premiepenget-2013.pdf , (sist lest 08. desember 2021).
Landslagsutvalgets rapport	Norges Skiforbund, «Rapport fra Landslagsmodellutvalget», 17. februar 2016, https://www.skiforbundet.no/contentassets/3f785d04ca954571bd385a0e92a36002/landslagsutvalget-sluttrapport-til-horing.pdf , (sist lest 08. desember 2021).
Landslagsavtale	Norges Skiforbund, «Landslagsavtale – avtale for utøvere uttatt på Norges Skiforbunds landslag», 25. april 2017, https://www.skiforbundet.no/contentassets/4a9d9fd6876d4c6e9463655aa9c21b5f/landslagsavtale-pr.-25.04.2017.pdf , (sist lest 08. desember 2021).

NIFs nøkkeltallsrapport (2020)	Norges Idrettsforbund, «Norges Idrettsforbund – nøkkeltall 2020», 2020, https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/9f94ba79767846d9a67d1a56f4054dc2/nokkeltallsrapport-2020.pdf , (sist lest 08. desember 2021).
NSFs årsberetning (2020-2021)	Norges Skiforbund ved Skistyret, «NSFs årsberetning 2020/2021», 2021, vedlegg-3-arsberetning-2020-2021.pdf (skiforbundet.no), (sist lest 08. desember 2021).
Retningslinjer	Norges Skiforbund, «Norges Skiforbunds Løperfond 2021. Retningslinjer for uttak av midler fra løperfondskonto», 2021, https://www.skiforbundet.no/contentassets/ef38d6719dfe42b1a3d0677c61d8a705/retningslinjer-2021.pdf , (sist lest 08. desember 2021).
Terminliste (2020-2021)	Norges Skiforbund, «Terminlistens hovedpunkter 2021-2022», sist oppdatert 28. november 2021, https://www.skiforbundet.no/globalassets/04-gren---medier/langrenn/terminlistens-hovedpkt/terminlistens-hovedpunkter-2022.pdf , (sist lest 08. desember 2021).
Stipendutøveravtale	Olympiatoppen, «Stipendutøveravtale», u.å., https://olympiatoppen.typeform.com/to/m1jtvn?typeform-source=www.olympiatoppen.no , (sist lest 08. desember 2021).