



VEILEDER

NIFS LOV § 2-6 – VALGBARHET FOR ARBEIDSTAKERE - Hvem, hva, hvordan?

21.05.2016

1. HVORFOR HAR VI REGLER OM VALGBARHET?

NIFs lov inneholder bestemmelser som begrenser et medlems mulighet til å kunne velges til verv på årsmøter/ting og representasjonsoppgaver. Formålet med valgbarhetsbestemmelsene er å hindre at personer i bestemte posisjoner/funksjoner blir valgt til verv eller representasjonsoppdrag fordi disse posisjonene/funksjonene på generelt grunnlag ikke er forenlig med det aktuell tillitsvervet.

2. HVA ER FORKJELLEN PÅ INHABILITET OG VALGBARHET?

Valgbarhet er noe annet enn habilitet. Habilitetsreglene følger av § 2-8, og vurderingen av om en person er inhabil eller ikke må gjøres i hver enkelt sak. Selv om en person er valgbar kan det være at vedkommende anses inhabil i en konkret sak, f.eks. dersom et idrettslag skal inngå en kontrakt med et selskap og dette er eid av styrelederens kone.

3. HVORFOR HAR VI REGLER OM VALGBARHET FOR ANSATTE?

§ 2-6 er en bestemmelse som begrenser valgbarheten for personer som er ansatt i et organisasjonsledd (idrettslag, særforbund, idrettskrets osv.).

I idretten eksisterer det et prinsipielt skille mellom ansatte og tillitsvalgte. NIF er en medlemsorganisasjon, og de tillitsvalgtes posisjon er fundamentert på medlemskap og demokratiske valg. En ansatts posisjon er fundamentert i en arbeidsavtale mellom vedkommende og et organisasjonsledd. Det er for eksempel ikke ønskelig at en tillitsvalgt gjennom sitt tillitsverv har direkte påvirkning på eget ansettelsesforhold.

4. FOR HVILKE VERV GJELDER § 2-6?

§ 2-6 gjelder ikke for alle verv eller oppgaver.

Bestemmelsen skiller mellom:

- Verv til styre, råd, utvalg mv. (styreverv, kontrollkomitémedlem osv.), og representasjonsoppgaver
- Valgte tillitsverv og oppnevnte tillitsverv
- Representasjon til årsmøter/ting/ledermøter i overordnet organisasjonsledd, og representasjon til andre møter i overordnet organisasjonsledd

Overordnet organisasjonsledd

Valgbarhetsbestemmelsen gjelder bare i eget organisasjonsledd og i overordnet organisasjonsledd. Bestemmelsen gjelder ikke «nedover», og er f.eks. ikke til hinder for at en ansatt i et særforbund har tillitsverv i en særkrets/region eller et idrettslag.

Med overordnet organisasjonsledd menes organisasjonsledd i særforbunds- og/eller idrettskretslinjen. NIFs lov gjelder bare for organisasjonsleddene i NIF, og regulerer ikke forholdet til de internasjonale særforbundene som et særforbund måtte være medlem av. Det betyr at en person som ikke er valgbar etter NIFs regler, likevel kan representere f.eks. et særforbund på et internasjonalt særforbunds generalforsamling e.l.

Her følger en oversikt over NIFs organisasjonsledd og hvilke organisasjonsledd som anses som overordnet:

- Et særidrettslag: Det aktuelle idrettsrådet, idrettskretsen, særkretsen/regionen, særforbundet og NIF.
- Et fleridrettslag: Samme som ovenfor. Det har ingen betydning for en persons valgbarhet om vedkommendes ansettelsesforhold er tilknyttet en bestemt særidrettsgruppe. Dersom et fleridrettslag har særidrettsgrupper for basketball og fotball, innebærer dette f.eks. at en person som er ansatt som trener for basketballgruppen ikke kan representere idrettslaget verken på baskettinget eller på fotballtinget. Både NFF og NBBF anses som overordnet organisasjonsledd for dette fleridrettslaget.
- Et idrettsråd: Den aktuelle idrettskretsen og NIF
- En særkrets/region: Det aktuelle særforbundet og NIF
- En idrettskrets: NIF
- Et særforbund: NIF

Verv til styre, råd, utvalg mv.

Bestemmelsen gjelder bare ved valg til styre, råd, utvalg osv. Den gjelder med andre ord kun de verv som velges på årsmøter og ting. Den gjelder derfor ikke for oppnevnte verv, som f.eks. et styreoppnevnt utvalg.

Representasjonsoppgaver

Med representasjon menes at en person velges eller oppnevnes til å representere et organisasjonsledd i årsmøte eller ting i et overordnet organisasjonsledd.

Bestemmelsen gjelder, uavhengig av om vedkommende er valgt på årsmøte/ting eller oppnevnt av styret.

Det er bare representasjon på årsmøte/ting og ledermøter i overordnet organisasjonsledd som er omfattet av bestemmelsen. En ansatt kan derfor oppnevnes av et idrettslag for å delta på andre møter i særforbundet.

En person som er ansatt i et organisasjonsledd kan heller ikke være representant i det organisasjonsleddet han/hun er ansatt i, jf. «Det kan heller ikke velges eller oppnevnes

representant som er arbeidstaker i det organisasjonsledd representasjonen skjer.» Det betyr at f.eks. en person som er ansatt i et særforbund eller en idrettskrets ikke kan representere sitt idrettslag på særforbundsstinget eller idrettskretsstinget.

5. HVILKE PERSONER ER OMFATTET AV BESTEMMELSEN - NÅR ER MAN «ARBEIDSTAKER»?

Arbeidstakerbegrepet

Arbeidstakerbegrepet i NIFs lov skal tolkes i samsvar med alminnelig lovgivning og praksis. Dette har som konsekvens at svært mange personer anses som arbeidstakere og ikke er valgbare. Det er imidlertid anledning til å søke om dispensasjon, se mer i punkt 9 nedenfor.

Med arbeidstaker menes enhver om utfører arbeid i annens tjeneste. Det som først og fremst er avgjørende er om vedkommende sitt arbeid er underordnet en annens ledelse og kontroll. Et annet moment er om det utbetales en fast og regelmessig lønn. Begrepet arbeidstaker forutsetter med andre ord en motpart, arbeidsgiveren. Det er ikke nødvendig at det er inngått noen formell arbeidsavtale. For å avgjøre om det foreligger et arbeidsforhold må det foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering av forholdet, der ovennevnte momenter inngår i vurderingen.

Normalt er det enkelt å fastslå om en person er arbeidstaker eller ikke. En person som er ansatt som daglig leder, trener eller regnskapsfører i et idrettslag og mottar ordinær lønn er åpenbart en arbeidstaker.

Utenfor arbeidstakerbegrepet faller oppdrag som går ut på å prestere et bestemt arbeidsresultat uten at det oppstår noe personlig underordningsforhold. Karakteristisk for slike forhold er at den som har påtatt seg arbeidet, også bærer risikoen for at arbeidsresultatet er i samsvar med avtalen. Dette i motsetning til et arbeidsforhold der det vil være arbeidsgiver som bærer risikoen for resultatet av arbeidstakerens innsats. Et eksempel på dette er en trener som har et eget enkeltpersonforetak og som har inngått avtale med flere idrettslag om å være trener i disse lagene. Et annet eksempel er en person med enkeltpersonforetak som vedlikeholder kunstgressbaner og som har avtaler med flere idrettslag.

Det er ikke avgjørende om partene har kalt avtalen «konsulentavtale», «oppdragsavtale» og lignende, eller om vedkommende har et eget firma og sender faktura. Det avgjørende er om vedkommende faktisk er arbeidstaker vurdert etter kriteriene ovenfor. Det vises her til § 2-6 (3) der det fremgår at *«Bestemmelsen får tilsvarende anvendelse på person som har oppdragsavtale som kan sammenlignes med et ansettelsesforhold med organisasjonsledd.»*

Følgende forhold taler for at vedkommende er arbeidstaker:

- Personen har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet for organisasjonsleddet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning, eller overlate oppgavene til andre.
- Personen har plikt til å underordne seg organisasjonsleddets ledelse og kontroll av arbeidet.
- Organisasjonsleddet stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse.
- Organisasjonsleddet bærer risikoen for arbeidsresultatet.
- Personen 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 oppdragsgiver (organisasjonsledd eller annet selskap, forening el.).

Eksempel 1:

En trener som har inngått en løpende konsulentavtale med et idrettslag og sender månedlige fakturaer på nøyaktig samme beløp. Beløpet tilsvarer en alminnelige månedslønn og treneren har ikke andre oppdragsgivere. Treneren er underlagt sportssjefens instruksjonsrett og utstyret han bruker tilhører klubben.

Svar: Arbeidstaker

Eksempel 2:

Et enkeltpersonforetak inngår en avtale med et idrettslag om vedlikehold, snømåking mv. av kunstgressbanen. Firmaet har tilsvarende oppgaver for andre idrettslag. Firmaet sender fakturaer med moms, basert på antall timer som går med. Firmaet har sitt eget utstyr.

Svar: Ikke arbeidstaker

Forholdet til honorarer – NIFs lov § 2-10

Etter NIFs lov § 2-10 kan en tillitsvalgt motta en rimelig godtgjørelse for sitt arbeid. Dette innebærer ikke at vedkommende av den grunn automatisk anses som

arbeidstaker. Forutsetningen er imidlertid at godtgjørelsen er rimelig og er direkte knyttet til tillitsvervet.

6. ARBEIDSTAKERE SOM LIKEVEL IKKE ER OMFATTET AV § 2-6

Selv om en person er arbeidstaker kan det være at vedkommende likevel er valgbar fordi bestemmelsen ikke kommer til anvendelse. Dette gjelder i tre tilfeller, og innebærer at disse personene ikke behøver å søke om dispensasjon til tross for at de er arbeidstakere:

- a) Personer som kun innehar noen få betalte trenertimer i uken og som ikke har dette som hovedgeskjeft. Eksempelvis kan dette være personer som studerer eller har fulltidsjobb ved siden av trenerjobben. Dette unntaket fremgår av bestemmelsens forarbeider.
- b) Spiller/utøver med kontrakt og medlemskap i laget, jf. NIFs lov § 2-6(4).
- c) Ansattrepresentant, jf. NIFs lov § 2-6(4).

7. HVA INNEBÆRER DET AT MAN IKKE ER VALGBAR?

Styrer, råd, utvalg mv.

Dersom man ikke er valgbar, kan man ikke velges inn i styrer, råd, utvalg/komiteer mv. i det organisasjonsleddet man er arbeidstaker i og heller ikke velges til tilsvarende verv i overordnede organisasjonsledd.

Dersom et person allerede er valgt i strid med bestemmelsen, anses vedkommende ikke som valgt, jf. NIFs lov § 2-6(5). Finnes det et varamedlem, må dette tre inn. Er det ikke tilstrekkelig antall varamedlemmer eller vil organet ikke oppfylle kravene i § 2-4 (kjønnsfordelingsbestemmelsen), er konsekvensen at organisasjonsleddet må innkalle til et ekstraordinært årsmøte/ting med valg av nytt medlem på agendaen. Organet har ikke anledning til å supplere seg selv.

Alternativt kan det søkes om dispensasjon, se punkt 8 nedenfor.

Representasjon

Dersom man ikke er valgbar, kan man ikke velges eller oppnevnes som representant til årsmøte/ting eller ledermøte i overordnede organisasjonsledd. Det kan som nevnt heller ikke velges eller oppnevnes representant som er arbeidstaker i det organisasjonsledd representasjonen skjer. Dersom en person f.eks. er arbeidstaker i et særforbund og medlem av et idrettslag som er medlem i særforbundet, kan vedkommende altså ikke oppnevnes av idrettslaget til å representere på særforbundstinget.

En person som er valgt/oppnevnt i strid med bestemmelsen anses ikke som oppnevnt.

8. NÅR PLIKTER MAN Å FRATRE?

Tillitsvalgt som får relevant ansettelse plikter å fratre tillitsvervet i organisasjonsleddet ved tiltredelse av stillingen, og kan ikke gjeninntre før ansettelsesforholdet er opphørt. Dette innebærer at man fortsatt er valgbar selv om man f.eks. har blitt tilbudt stillingen eller har akseptert tilbudet. Det er tiltredelsestidspunktet som er avgjørende. Habilitetsreglene vil imidlertid gjelde i hele perioden.

NIFs lov sier imidlertid ikke at en må fratre permanent dersom en får en relevant ansettelse. Det er ved tiltredelse av stillingen en må fratre, og gjeninntreden i tillitsvervet skjer når ansettelsesforholdet er opphørt. Det avgjørende er derfor å fastlegge når man tiltrer og fratrer stillingen.

Straks ansettelsesforholdet er opphørt, har man rett til å gjeninntre forutsatt at perioden man er valgt/oppnevnt for ennå ikke er utløpt. Eventuelle varamedlemmer som har trådt inn i den periodene vedkommende ikke var valgbar, må da tre tilbake.

9. DISPENSASJONSSØKNADER

Innledning

Det er organisasjonsleddet selv som må vurdere om den aktuelle personen er valgbar eller ikke. Dersom organisasjonsleddet konkluderer med at vedkommende ikke er valgbar, må det vurderes om det skal søkes om dispensasjon. Dispensasjon kan bare gis dersom det foreligger særlige forhold, jf. NIFs lov § 2-6 (6).

Når må det søkes om dispensasjon?

Det skal så langt mulig søkes om dispensasjon i forkant, jf. § 2-6 (6). Dette innebærer at det kan søkes om dispensasjon i etterkant, men dette forutsetter i alminnelighet at det er dukket opp uventet forhold som ikke var påregnelige før valget fant sted.

Det kan bare gis dispensasjon for en valgperiode/oppnevning av gangen.

Hvem behandler dispensasjonssøknaden?

Etter NIFs lov er det Idrettsstyret eller den Idrettsstyret gir fullmakt som behandler dispensasjonssøknadene. Idrettsstyret har delegert sin myndighet. Se nærmere i NIFs delegasjonsreglement. Hvem som behandler søknaden er avhengig av hvem som søker om dispensasjon:

- Søknader fra idrettslag/idrettsråd – behandles av den aktuelle idrettskretsen.
- Søknader fra regioner/særkretser – behandles av NIF.
- Søknader fra idrettskretser/særforbund – behandles av NIF. Idrettsstyret avgjør alle søknader som vedrører styreverv i idrettskretser/særforbund. Øvrige søknader avgjøres av NIFs generalsekretær.

Vedtak i dispensasjonssaker kan ikke påklages.

Når foreligger det «særlige forhold»?

Iht. § 2-6 (6) kan det kun gis dispensasjon dersom det foreligger «særlige forhold». Etter organisasjonspraksis avgjøres dette etter en konkret helhetsvurdering, der en rekke momenter må vurderes. Det understrekes at stillingsprosenten alene ikke er avgjørende.

Særlig aktuelle momenter i vurderingen er:

- Stillingen:
 - Ansettelsesforholdets omfang (stillingsprosent) – over eller under 20 %
 - Om stillingen er av ledende eller underordnet karakter
 - Vederlagets størrelse
- Vervet:
 - Vervets art (styreverv, medlem av komité/utvalg, representasjon)
 - Om det allerede er valgt/oppnevnt varamedlemmer til det aktuelle vervet eller om det kan oppnevnes en erstatting,
 - Tiden som gjenstår frem til årsmøte/ting/neste mulighet for å velge en annen person
 - Funksjon (leder, medlem eller varamedlem)
- Andre momenter:
 - Alder (alder under 25 innebærer en lavere terskel for å gi dispensasjon)
 - Forholdet mellom overordnet og underordnet ledd (mindre relasjon mellom IL og IR enn IL og IK)
 - Saker på agendaen for årsmøtet/tinget (kun aktuelt ved representasjon). Dersom det er saker som særlig berører ansatte i idretten bør ikke ansatte få dispensasjon til å representere. Dette vil igjen stille krav til at de som behandler søknadene om dispensasjon setter seg inn i ting-/årsmøtesakene, eller at søker opplyser om dette.

I forarbeidene til bestemmelsen fremgår det at det skal legges størst vekt på lav alder og lav stillingsprosent.