

NIFS LOV § 2-6

VALGBARHET OG REPRESENTASJONSRETT FOR ARBEIDSTAKERE

Veileder

NORGES
IDRETTSFORBUND



VEILEDER TIL NIFS LOV § 2-6

(Revidert av NIFs juridiske avdeling 20.12.19)

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 forenlige med det aktuelle 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 ARBEIDSTAKERE?

§ 2-6 er en bestemmelse som begrenser valgbarheten for arbeidstakere 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?

4.1. Type verv

§ 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

4.2 Overordnet organisasjonsledd

Valgbarhetsbestemmelsen gjelder bare i eget organisasjonsledd og i overordnet organisasjonsledd. Bestemmelsen gjelder ikke «nedover», og er derfor ikke til hinder for at f.eks. 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 f.eks. en person som er ansatt i et særforbund, og som derfor ikke er valgbar til verv i NIF, likevel kan representere særforbundet på et internasjonalt særforbunds generalforsamling e.l. Tilsvarende kan det tenkes at personer som etter NIFs lov er valgbare og kan representere særforbundet internasjonalt likevel ikke kan det etter det internasjonale særforbundets egne regler.

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

- Et sær-idrettslag: 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 sær-idrettsgruppe. Dersom et fleridrettslag har sær-idrettsgrupper for basketball og fotball, innebærer dette f.eks. at en person som er ansatt som trener for basketballgruppen ikke kan representere idrettslaget verken på tinget til Norges Basketballforbund, eller Norges Fotballforbund.. Dette følger av at begge særforbund er et overordnet organisasjonsledd for dette fleridrettslaget der personen har sitt ansettelsesforhold.
- Et idrettsråd: Den aktuelle idrettskretsen og NIF
- En særkrets/region: Det aktuelle særforbundet og NIF
- En idrettskrets: NIF
- Et særforbund: NIF

4.3 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.

4.3 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 særforbundstinget eller idrettskretstinget.

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

5.1 Det generelle arbeidstakerbegrepet

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.

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 alminnelig 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

5.2 Arbeidstakerbegrepet etter NIFs lov § 2-6

Arbeidstakerbegrepet i NIFs lov § 2-6 skulle frem til en lovendring på Idrettstinget 2019 tolkes i samsvar med alminnelig lovgivning og praksis. Dette har som konsekvens at svært mange personer ble ansett som arbeidstakere og ikke er valgbare. Ikke alle ansatte

omfattes av bestemmelsen, ettersom Idrettstinget 2019 vedtok at ikke alle ansatte skulle omfattes av bestemmelsen. Se mer om dette i punkt 6 nedenfor.

For de tilfeller der et organisasjonsledd ønsker å velge en arbeidstaker som omfattes av bestemmelsen er det anledning til å søke om dispensasjon, se mer i punkt 9 nedenfor.

5.3 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 anses som arbeidstaker. Forutsetningen er imidlertid at godtgjørelsen er rimelig og er direkte knyttet til tillitsvervet, ikke til arbeidsoppgaver den tillitsvalgte utfører uten tilknytning 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.

Idrettstinget 2019 endret § 2-6, med virkning fra 1.1.2020. Frem til dette tidspunktet var utgangspunktet at alle arbeidstakere var omfattet, med noen få begrensede unntak.

Idrettstinget 2019 endret § 2-6 slik at loven selv angir hvilke arbeidstakere som er valgbare, og som dermed ikke er omfattet av § 2-6 i det hele tatt. De trenger derfor heller ikke dispensasjon. Dette gjelder personer som:

- a) utfører lønnet arbeid for et organisasjonsledd tilsvarende en stillingsbrøk på mer enn 20 %, eller
- b) mottar mer enn 1 G i lønn/andre ytelser fra et organisasjonsledd i løpet av et kalenderår.

Bokstav a) knytter seg til stillingsbrøken, og bokstav b) knytter seg til grunnbeløpet i folketrygden. Grunnbeløpet i folketrygden justeres i mai hvert år, og fra 1. mai 2019 var 1G kr 99 858. Formålet med to ulike terskler, er å ta høyde for at personer kan ha høy stillingsbrøk selv om de har lav lønn, og omvendt.

Bestemmelsen vil gjøre det mulig for et organisasjonsledd å benytte tillitsvalgte til mindre oppgaver for organisasjonsleddet. Dette kan f.eks. være et styremedlem i et idrettslag som kan ha en deltidsstilling som trener i idrettslaget, eller et styremedlem i et særforbund som kan påta seg et mindre undervisningsopdrag.

Habilitetsbestemmelsen i § 2-8 vil likevel gjelde, slik at vedkommende uansett alltid må fratre behandlingen av alle saker som vedrører vedkommendes ansettelsesforhold.

7. HVA INNEBÆRER DET AT MAN IKKE ER VALGBAR?

7.1 Styrrer, råd, utvalg mv.

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

Dersom en 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 dersom varaen(e)s kjønn innebærer at organet ikke vil 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.

7.2 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.

Bestemmelsen omfatter ikke representasjon for andre organer enn årsmøte/ting eller ledermøte i overordnede organisasjonsledd i NIF. Dette innebærer at en arbeidstaker kan velges/oppnevnes til f.eks. å representere et særforbund i et internasjonalt særforbund, eller dets organer.

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, og et ansettelsestilbud vil kunne påvirke habiliteten til den tillitsvalgte i saker der den fremtidige arbeidsgiver kan ha særinteresser.

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

kan skje når ansettelsesforholdet er opphørt. Dersom den tillitsvalgte ved tiltredelse ikke ønsker å fratre tillitsvervet permanent er det avgjørende å, om mulig, fastlegge når vedkommende fratrer stillingen.

Straks ansettelsesforholdet er opphørt, har man rett til å gjeninntre i tillitsvervet forutsatt at perioden man er valgt/oppnevnt for ennå ikke er utløpt.

9. DISPENSASJONSSØKNADER

9.1 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 søkes om dispensasjon, med mindre vedkommende fratrer vervet midlertidig eller permanent. Dispensasjon kan bare gis dersom det foreligger særlige forhold, jf. NIFs lov § 2-6 (6).

9.2 Når må det søkes om dispensasjon?

En søknad om dispensasjon bør sendes så snart organisasjonsleddet blir kjent med at det kan bli behov for en dispensasjon. Det bør derfor i utgangspunktet søkes før et valg er gjennomført, men det er også mulig å søke dispensasjon i etterkant av et valg. Dette vil være aktuelt der organisasjonsleddet på tidspunktet for valg ikke var kjent med forholdene som innebærer at dispensasjon er nødvendig, eller at det ikke var tid til å søke dispensasjon før valget fant sted, f.eks. dersom kandidaten ble valgt inn etter et benkeforslag. Dispensasjon vil også være aktuelt dersom det først etter et valg oppstår forhold som påvirker valgbarheten.

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

9.3 Hvem behandler dispensasjonssøknaden?

Etter NIFs lov er det Idrettsstyret som behandler dispensasjonssøknadene. Idrettsstyret har delegert sin myndighet gjennom NIFs delegasjonsreglement. Hvem som behandler søknaden, er derfor avhengig av hvem som søker om dispensasjon:

- Søknader fra idrettslag og idrettsråd – behandles av den aktuelle idrettskretsen.
- Søknader fra regioner og særkretser – behandles av NIF.
- Søknader fra idrettskretser og særforbund – behandles av NIF.

Vedtak i dispensasjonssaker kan ikke påklages, men det er adgang til å anmode om at et organisasjonsledd omgjør sitt vedtak.

9.4 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

Praksis tilsier at særlig aktuelle momenter i vurderingen er:

- Stillingen:
 - Ansettelsesforholdets omfang (stillingsprosent)
 - 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 erstatter,
 - 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.