

NIFS LOV § 2-6

VALGBARHET OG

REPRESENTASJONSRETT

FOR ARBEIDSTAKERE

Veileder

NORGES
IDRETTSFORBUND



VEILEDER TIL NIFS LOV § 2-6

(Revidert av NIFs juridiske avdeling 01.04.22)

§ 2-6. Valgbarhet og representasjonsrett for arbeidstaker

(1) Med arbeidstaker etter denne bestemmelsen menes person 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.

(2) En arbeidstaker i et organisasjonsledd er ikke valgbar til styre, råd, utvalg/komité mv. i organisasjonsleddet eller overordnede organisasjonsledd. En arbeidstaker i et lag i en idrettslagsallianse er ikke valgbar til verv i øvrige lag i samme idrettslagsallianse. Tillitsvalgt som får relevant ansettelse plikter å fratruke tillitsvervet ved tiltredelse av stillingen, og kan ikke gjeninntre før ansettelsesforholdet er opphørt.

(3) En arbeidstaker i et organisasjonsledd kan ikke velges eller oppnevnes som representant til årsmøte/ting eller ledermøte i overordnede organisasjonsledd. Det kan heller ikke velges eller oppnevnes representant som er arbeidstaker i det organisasjonsledd representasjonen skjer.

(4) Bestemmelsen er ikke til hinder for at et organisasjonsledd gir de ansatte rett til å utpeke ansattrepresentant(er) til organisasjonsleddets styre.

(5) En person som er valgt eller oppnevnt i strid med bestemmelsen anses ikke som valgt eller oppnevnt.

(6) Idrettsstyret kan, når det foreligger særlige forhold, gi dispensasjon fra bestemmelsen for et valg/oppnevning.

1. HVORFOR HAR VI REGLER OM VALGBARHET OG REPRESENTASJONSRETT?

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

2. HVA ER FORKJELLEN PÅ INHABILITET OG BEGRENSNINGER I VALGBARHET/REPRESENTASJON?

Valgbarhet er noe annet enn habilitet. Selv om en person er valgbar kan det være at vedkommende anses inhabil i en konkret sak. Inhabilitet er regulert i NIFs lov § 2-8. Se egen veileder til bestemmelsen her: www.idrettsforbundet.no/tema/juss/veiledere/

3. HVORFOR HAR VI REGLER OM VALGBARHET OG REPRESENTASJON 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?

§ 2-6 gjelder ikke for alle verv eller oppgaver. Dette gjennomgås i det følgende.

4.1. Verv til styre, råd, utvalg mv.

Bestemmelsen gjelder bare ved «valg» til styre, råd, utvalg/komité mv. Med «valg» menes de verv som velges på årsmøter og ting. Dersom styret oppretter utvalg, mv., er dette oppnevnte verv, og bestemmelsen kommer derfor ikke til anvendelse.

4.2 Representasjonsoppgaver

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

En person som er arbeidstaker etter § 2-6 i et organisasjonsledd, kan ikke være representant dersom representasjonen skjer i organisasjonsleddet der vedkommende er ansatt. Det betyr at f.eks. en person som er medlem av et idrettslag og samtidig er ansatt i f.eks. et særforbund, ikke kan representere sitt idrettslag på særforbundstinget.

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 representere idrettslaget på andre møter i et overordnet organisasjonsledd.

4.3 Overordnet organisasjonsledd

Begrensningen i valgbarhet og representasjon gjelder bare i det organisasjonsleddet personen er ansatt, og i overordnet organisasjonsledd. Se listen under med oversikt over overordnede organisasjonsledd.

Ettersom bestemmelsen gjelder det organisasjonsleddet personen er ansatt og overordnet organisasjonsledd, er den derfor ikke til hinder for at f.eks. en ansatt i et særforbund har tillitsverv i et idrettslag, idrettsråd, idrettskrets, eller et annet særforbund. Vedkommende kan derfor representere f.eks. et idrettslag på et årsmøte i idrettsrådet, eller på idrettskretstinget, men kan ikke være representant for idrettslaget på særforbundstinget i det særforbund vedkommende er ansatt. Dersom idrettslaget er medlem i flere særforbund, kan imidlertid vedkommende representere på andre særforbundsting. En ansatt i et særforbund kan likevel aldri være representant på Idrettstinget, NIFs ledermøte eller velges til et verv på Idrettstinget. Dette skyldes at NIF er et overordnet organisasjonsledd for alle organisasjonsleddene. Se nærmere pkt. 4.2 ovenfor.

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

- 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 (NBBF), eller Norges Fotballforbund (NIF). 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

NIFs lov gjelder bare for valgbarhet og representasjon 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 valgbar og kan representere særforbundet internasjonalt, likevel ikke kan det etter det internasjonale særforbundets egne regler.

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 fikk som konsekvens at svært mange personer ble ansett som arbeidstakere og ikke var valgbare. Idrettstinget 2019 vedtok derfor en lovendring som innebærer at ikke alle arbeidstakere er omfattet av bestemmelsen. Se mer om dette i punkt 6 nedenfor.

Dersom 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.

Bestemmelsen 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 2021 var 1G kr 106 399. 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 undervisningsoppdrag.

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

7. HVA INNEBÆRER DET AT MAN IKKE ER VALGBAR?

7.1 Styre, råd, utvalg mv.

En person som er omfattet av § 2-6 er ikke valgbar, og kan ikke velges inn i styre, råd, utvalg/komiteer mv. i det aktuelle organisasjonsleddet eller velges til tilsvarende verv i overordnede organisasjonsledd. Alternativt kan det søkes om dispensasjon, se punkt 8 nedenfor.

Dersom en person allerede er valgt i strid med bestemmelsen, anses vedkommende som ikke valgt, jf. NIFs lov § 2-6 (5). Vedkommende må fratruke, og kan ikke få en etterfølgende dispensasjon. Finnes det et varamedlem, må dette tre inn.

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 valgt/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 en person kan oppnevnes eller velges. Det betyr f.eks. at et idrettslag som ønsker å velge en person til et tillitsverv, selv må vurdere om vedkommende er valgbar, eller om det må søkes om dispensasjon.

Dersom f.eks. et idrettslag velger eller oppnevner en person som representant til et årsmøte/ting eller ledermøte i et overordnet organisasjonsledd, må denne vurderingen tas både av idrettslaget før det beslutter valg/oppnevning, og deretter av det overordnede organisasjonsleddet som skal vurdere om vedkommende kan delta som representant.

Dersom et organisasjonsledd konkluderer med at en person skal anses som en arbeidstaker etter § 2-6, må det søkes om dispensasjon dersom vedkommende skal kunne velges til tillitsverv eller representere på årsmøte/ting/ledermøte i et overordnet organisasjonsledd. Dispensasjon kan bare gis dersom det foreligger særlige forhold.

9.2 Når må det søkes om dispensasjon?

En søknad om dispensasjon må sendes så snart organisasjonsleddet blir kjent med at det kan bli behov for en dispensasjon. Dispensasjon vil også være aktuelt dersom det først etter et valg oppstår forhold som vil påvirke 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 slik at det er følgende som behandler dispensasjonssøknader:

- Representasjon til Idrettstinget: Søknad fra særforbund og idrettskretser sendes Idrettsstyret.
- Representasjon til særforbundsting: Søknad fra idrettslag og særkrets/region sendes særforbundet.
- Representasjon til idrettskretsting: Søknad fra idrettslag, idrettsråd og særkrets/region sendes idrettskretsen.
- Representasjon til idrettsrådets årsmøte: Søknader fra idrettslag sendes idrettskretsen.
- Representasjon til særkrets-/regionstinget: Søknader fra idrettslag sendes særforbundet.
- Ved valg/oppnevning til styrer, råd, utvalg mv. i særforbund og idrettskretser: Søknad fra særforbund og idrettskretser sendes Idrettsstyret.
- Ved valg/oppnevning til styrer, råd, utvalg mv. i idrettsråd og idrettslag: Søknad fra idrettsråd og idrettslag sendes idrettskretsen.
- Ved valg/oppnevning til styrer, råd, utvalg mv. i særkrets/region: Søknad fra særkretsen/regionen sendes særforbundet.

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 aktuelle momenter i vurderingen er:

- Stillingen:
 - Ansettelsesforholdets omfang (stillingsprosent), f.eks. om stillingsprosenten ligger litt over 20% bør terskelen for dispensasjon være lavere enn om stillingsbrøken er langt over 20%.
 - Stillingens karakter. Om stillingen er av ledende karakter bør det være en høyere terskel for å gi dispensasjon enn om stillingen er av underordnet karakter.
 - Vederlagets størrelse. f.eks. om vederlaget ligger litt over 1G bør terskelen for dispensasjon være lavere enn om vederlaget ligger langt over 1G.
- Lengden det søkes dispensasjon for:
 - Tiden som gjenstår frem til årsmøte/ting/neste mulighet for å velge en annen person. Er behovet for dispensasjon kortvarig, bør terskelen for dispensasjon være lavere enn om det er en dispensasjon med lang varighet.
- Hva slags type verv det søkes dispensasjon for:
 - Er det styreverv eller et styreoppnevnt verv. Terskelen for å gi dispensasjon for styreverv er normalt høyere enn styreoppnevnte verv, men her kan konkrete omstendigheter tilsi at det er særlige kompetansekrav.
 - Er det som fast medlem eller som varamedlem. Det skal normalt mer til for å gi dispensasjon til et fast medlem enn til et varamedlem.
 - Er det særlige kompetansekrav knyttet til vervet. Dersom kompetansekrav gjør at det har vært krevende å finne kandidater som oppfyller valgbarhetskravene, bør det være en lavere terskel for dispensasjon enn tillitsverv der det er lettere å finne valgbare kandidater.
 - Om søknaden gjelder et verv som skal velges eller om det gjelder representasjon:
 - Representasjon er et enkeltstående oppdrag, noe som tilsier en lavere terskel for å få dispensasjon enn ved valg av tillitsverv. Samtidig vil det normalt være flere mulige kandidater å velge mellom til et enkeltstående representasjonsoppdrag, men dette avhenger av størrelsen på organisasjonsleddet.
 - 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.
 - Om det er varamedlemmer som kan tre inn:

- Gjelder det representasjon og delegasjonen som er meldt inn har varamedlemmer, vil det normalt ikke gis dispensasjon dersom varamedlemmet kan tre inn.
 - Om det allerede er valgt/oppnevnt varamedlemmer til det aktuelle vervet eller om det kan oppnevnes en erstatter.
- Hvilket organisasjonsledd gjelder dispensasjonen for:
 - Det skal normalt mer til å innvilge en dispensasjon i store organisasjonsledd, som store særforbund og store idrettskretser, der det er lettere å finne kandidater som oppfyller valgbarhetskravene.
- Tiltak som er gjort for å oppfylle bestemmelsen:
 - Hva er gjort for å finne andre kandidater som oppfyller § 2-6.
- Om det tidligere er søkt om/innvilget dispensasjon:
 - Dersom det tidligere er innvilget dispensasjon til samme verv, og med samme begrunnelse, bør det være en høyere terskel for å gi dispensasjon.
- Forholdet mellom overordnet og underordnet ledd. Det er mindre relasjon mellom et idrettslag og NIF enn mellom idrettskretsen og NIF.