

En ishockeyspelare träffade ett anställningsavtal med en elitserieklubb för fyra säsonger. Fråga om avtalet upphörde när klubben åkte ur elitserien. Även fråga om det fanns skäl att jämka avtalet och om skadestånd ska utgå för överträdelse av föreskrifterna i 19, 20 och 30 §§ anställningsskyddslagen då arbetsgivaren utgick från att anställningen upphörde när klubben åkte ur elitserien (s.k. konsekvensskadestånd).

ARBETSDOMSTOLENDOM
2014-02-12
StockholmDom nr 13/14
Mål nr A 198/12**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Lena Isenstam, samma adress

SVARANDE

1. Arbetsgivaralliansen, Box 16355, 103 26 Stockholm (för ej talan)
 2. Djurgården Hockey AB, 556536-8734, Box 2523, 121 25 Stockholm-Globen
- Ombud för 2: advokaten Robert Hansson, Lindskog Malmström Advokatbyrå KB, Box 27707, 115 91 Stockholm

SAKEN

avskedande

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

M.N. är medlem i Unionen. Han anställdes som ishockeyspelare hos Djurgården för tiden den 1 oktober 2010 till den 30 april 2014. Hans anställning upphörde redan den 30 april 2012. Parterna är oense om hur anställningsavtalet upphörde. Djurgården menar att anställningsavtalet upphörde till följd av att klubben flyttades ner från elitserien till allsvenskan. Unionen anser att Djurgården avskedat M.N. eller på annat sätt hävt anställningsavtalet.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Djurgården att till M.N. betala

1. ekonomiskt skadestånd med 24 031 kr per månad från och med den 1 maj 2012 fram till och med dagen för huvudförhandling i målet den 17 december 2013 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 i respektive månad tills betalning sker,
2. allmänt skadestånd med 120 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen,
3. allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot 19 § anställningsskyddslagen,

4. allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot 20 § anställningsskyddslagen och

5. allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot 30 § anställningsskyddslagen.

På beloppen under punkterna 2–5 har Unionen yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

Unionen har förbehållit sig rätten att återkomma med ytterligare krav på ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandlingen i målet den 17 december 2013 till och med den 30 april 2014.

Arbetsgivaralliansen har förklarat sig inte föra talan i målet.

Djurgården har bestritt käromålet i sin helhet. Djurgården har vitsordat att mellanskillnaden mellan M.N:s lön enligt avtalet med Djurgården och värdet av hans nuvarande ersättning från HV71 uppgår till 24 031 kr per månad. När det gäller punkten 2 har Djurgården vitsordat ett belopp om 40 000 kr som skäligt i och för sig och beträffande punkterna 3–5 har bolaget vitsordat ett belopp om 5 000 kr för respektive punkt som skäligt i och för sig. Bolaget har vitsordat sättet att beräkna ränta med undantag för det räntegrundande beloppets storlek.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Unionen

Sammanfattning av grunderna

M.N. har avskedats från en tidsbegränsad anställning utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat. Avskedandet har skett i strid med anställningsskyddslagen. M.N. ska därför tillerkännas ett ekonomiskt skadestånd motsvarande den inkomstförlust han har lidit på grund av avskedandet samt ett allmänt skadestånd för det felaktiga avskedandet.

Avskedandet har inte skett skriftligen. Djurgården har inte heller angett vad M.N. skulle ha iakttagit för det fall att han hade velat göra gällande att avskedandet var ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet. Djurgården har inte lämnat över ett besked om avskedandet personligen till M.N. trots att detta skäligen hade kunnat krävas av bolaget. Djurgården har inte heller underrättat M.N. om avskedandet minst en vecka innan avskedandet verkställdes.

Det förhållandet att Djurgården har hävt anställningsavtalet har under alla förhållanden utgjort ett avtalsbrott varför M.N. alternativt på kontrakträttslig grund har rätt till ersättning för den ekonomiska skada som han lidit på grund av Djurgårdens avtalsbrott enligt yrkandet under punkten 1.

Sakomständigheter

M.N. anställdes av Djurgården som ishockeyspelare. Anställningen var tidsbegränsad. Någon möjlighet för Djurgården att avtalsenligt frigöra sig från detta avtal har inte förelegat.

Våren 2012 stod det klart att det gick dåligt för Djurgården. Några av spelarna, däribland M.N., blev kallade till ett möte med bl.a. dåvarande styrelseordföranden M.L. Vid mötet ombads spelarna att halvera sin lön mot bakgrund av att Djurgården befarade att man skulle åka ur elitserien vilket skulle leda till att bolaget hamnade i ett sämre ekonomiskt läge.

Senare under säsongen hölls ett utvärderingssamtal mellan sportchefen C.B., dåvarande klubbdirektören T.E. och M.N. Djurgården framhöll återigen att M.N. låg för högt i lön och han ombads att halvera sin lön. M.N. hänvisade till att kontraktet gällde och bad Djurgården att återkomma med ett preciserat förslag, vilket Djurgården inte gjorde.

Inför barmarksträningen i maj 2012 fick M.N. sent på söndagskvällen den 6 maj besked av sportchefen C.B. att M.N. inte skulle komma till den planerade träningen påföljande dag. Träningen började den 2 maj 2012, men M.N. hade tidigare beviljats ledigt under tiden den 2–4 maj. Djurgårdens besked kom som en överraskning för M.N. När han några dagar senare skulle ta sig in i träningslokalen för att träna fungerade inte hans passerkort och han uppfattade det som att han inte längre var välkommen till sin arbetsplats.

Djurgården har genom det besked som lämnades M.N. den 6 maj 2012 – att han inte var välkommen på träning – avskedat M.N. Djurgården har bekräftat avskedandet i ett brev den 25 maj 2012. Av brevet framgår att Djurgården inte längre spelade i elitserien och att anställningen därmed hade upphört automatiskt.

När M.N. ingick avtalet med Djurgården valde han bort andra attraktiva anställningserbjudanden. Han skulle sannolikt inte ha träffat avtal med Djurgården om anställningen hade varit villkorad av att Djurgården inte åkte ur elitserien.

Rättslig argumentation

I anställningsavtalet finns inte någon regel om att avtalet skulle upphöra att gälla eller att avtalsvillkoren skulle jämkas om Djurgården skulle åka ur elitserien. Inte heller finns förutsättningar att jämka lönen med stöd av avtalslagen, förutsättningsläran eller andra allmänna avtalsrättsliga principer. Att Djurgården åkte ur elitserien är inte en sådan oförutsedd händelse som kan föranleda en justering av avtalet. Det är inte fråga om några väsentligt förändrade förutsättningar från det att anställningsavtalet ingicks. Att Djurgården åkte ur elitserien är inte något extraordinärt eller något oförutsett.

Djurgården

Sammanfattning av grunderna

M.N:s anställningsavtal gällde bara för ishockeyspel i elitserien. När Djurgården åkte ur elitserien upphörde därmed anställningsavtalet att gälla. Anställningsavtalet gällde således inte för spel i allsvenskan.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att anställningsavtalet var giltigt efter det att Djurgården åkt ur elitserien har M.N. i vart fall inte lidit någon ekonomisk skada då annat ishockeyspel än i elitserien inte var lönesatt av parterna och ingen skada därför kan föreligga. Lönebeloppet bör, med hänsyn till omständigheter som inträffat efter avtalets tillkomst, jämkas till ett belopp som i vart fall understiger den lön som M.N. i dag uppbär hos HV71.

Då avtalet inte gällde för spel i allsvenskan har Djurgården genom beskedet till M.N. inte heller gjort sig skyldig till något brott mot anställningsskyddslagen. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att anställningsavtalet var giltigt efter det att Djurgården åkt ur elitserien bör det vid bestämmande av eventuellt skadestånd avseende formaliafel beaktas att Djurgården agerade logiskt utifrån uppfattningen att avtalet inte längre var gällande efter det att Djurgården hade åkt ur elitserien.

Sakomständigheter

Djurgården och M.N. var införstådda med att avtalet bara avsåg spel i elitserien.

När säsongen 2011/2012 var över samlade Djurgården de spelare som betraktades som nyckelspelare för framtiden, däribland M.N., till ett möte. Där föreslog Djurgården en halvering av lönerna. På detta sätt inleddes förhandlingar om ett nytt avtal. Vid mötet framförde M.N. inga omedelbara invändningar. Alla spelare utom M.N. accepterade att anställningsavtalen endast avsåg elitserien. De träffade nya avtal med Djurgården på betydligt lägre lönenivåer eller lämnade Djurgården för andra klubbar.

Skälet till att M.N. inte skulle vara med på barmarksträningen var att han då inte hade något kontrakt med Djurgården. Djurgården såg det således som att det var en kontraktslös situation. Att M.N:s passerkort inte fungerade berodde på att hockey-VM pågick. Alla passerkort hade spärrats och det rådde andra inpasseringsregler.

Brevet den 25 maj 2012 utgör en bekräftelse på att avtalet endast avsåg ett visst specifikt spel, nämligen i elitserien.

Rättslig argumentation

Djurgården har inte avskedat M.N. Att anställningsavtalet endast avsåg spel i elitserien framgår av rubriken till avtalet. Även avtalets ekonomiska villkor talar för att parternas gemensamma avsikt var att avtalet bara skulle gälla för spel i elitserien. M.N:s lön låg på en nivå som var helt främmande för spel i

allsvenskan. Vidare framgår av avtalet att det automatiskt ska följa med om Djurgården skulle övergå till spel i Europaligan, alltså för en specifik liga. Motsatsvis gäller således inte avtalet för spel i allsvenskan.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av Unionen hållits förhör med M.N. och hans agent C.E. På Djurgårdens begäran har hållits förhör med tidigare klubbdirektören T.E och sportchefen C.B. Parterna har också åberopat viss skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Parterna är ense om att M.N. anställdes som ishockeyspelare för tiden den 1 oktober 2010–den 30 april 2014. Parterna är också ense om att anställningen har upphört och att M.N. inte har utfört något arbete efter den 1 maj 2012. Djurgården anser att anställningsavtalet enbart avsåg spel i elitserien och att avtalet därför upphörde automatiskt i och med att Djurgården åkte ur elitserien. Unionen menar att Djurgården avskedat M.N. från den tidsbegränsade anställningen alternativt på annat sätt hävt avtalet.

Rättsliga utgångspunkter

En tidsbegränsad anställning kan som utgångspunkt inte bringas att upphöra före anställningstidens utgång, om inte en överenskommelse träffats om annat (4 § andra stycket anställningsskyddslagen). Om arbetstagaren grovt åsidosätter sina åligganden får dock arbetsgivaren genom avskedande avbryta en tidsbegränsad anställning med omedelbar verkan (4 § fjärde stycket och 18 § anställningsskyddslagen). En part i ett anställningsavtal kan med stöd av allmänna avtalsrättsliga regler om avtals ogiltighet befria sig från ett anställningsavtal utan att behöva iakta anställningsskyddslagens regler om avskedande (se t.ex. AD 2000 nr 81, prop. 1981/82: 71 s. 110, Ds A 1981:6 s. 251 ff. och prop. 1973:129 s. 239). En tidsbegränsad anställning kan också i några speciella situationer sägas upp i förtid med iakttagande av en skälig uppsägningstid. Som exempel har nämnts att arbetet har blivit avsevärt farligare eller mer tyngande än parterna har utgått från (se t.ex. AD 1979 nr 152, prop. 1973:129 s. 240 f. och SOU 1973:7 s. 178).

Upphörde M.N:s anställning när Djurgården åkte ur elitserien?

Djurgården har gjort gällande att avtalet mellan bolaget och M.N. innebär att anställningen skulle upphöra, utan föregående uppsägning, om Djurgården åkte ur elitserien. Unionen har bestritt att avtalet har denna innebörd.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av utredningen framgår att såväl Djurgården som M.N., när anställningsavtalet träffades, utgick från att Djurgården under avtalsperioden skulle spela i elitserien. I avtalets rubrik anges att avtalet avser anställning av ishockeyspelare i elitserien. Även nivån på M.N:s förmåner talar för att parterna utgick från att Djurgården skulle spela i elitserien under de kommande säsongerna. M.N. har i förhör framhållit att det inte fanns en tanke på att Djurgården skulle åka ur elitserien.

Frågan är emellertid om avtalet reglerar vad som skulle hända om Djurgården åker ur elitserien. Det skriftliga anställningsavtalet innehåller ingen reglering av detta. Inte heller diskuterades frågan mellan Djurgården och M.N. i samband med att anställningsavtalet träffades. Djurgården har visserligen påstått att Djurgården och M.N. var införstådda med att avtalet bara var ämnat för spel i elitserien, men denna uppgift har inte bekräftats av M.N. Inte heller har det i målet framkommit att det är sedvanligt att anställningsavtalen för ishockeyspelare i elitserien upphör, utan överenskommelse med spelaren, om klubben åker ur den serien.

Anställningsavtalet innehåller en bestämmelse om vad som ska hända för det fall Djurgården skulle spela i någon form av europeisk liga istället för i elitserien. Avtalsregleringen, som tillkommit på M.N:s initiativ, innebär inte att anställningen skulle upphöra i en sådan situation, men väl att parterna ”i bästa anda [skulle] föra förhandlingar om justering av avtalets lönevillkor och övriga förmåner”. Vad som skulle hända om parterna inte enades om justering av villkoren framgår inte. Inte heller denna bestämmelse ger stöd för att anställningsavtalet skulle upphöra om Djurgården åkte ur elitserien.

Djurgården har således inte styrkt sitt påstående att anställningsavtalet innehåller något villkor om att anställningen skulle upphöra om Djurgården åkte ur elitserien.

Har Djurgården avskedat M.N.?

Djurgården var, som framgått ovan, av uppfattningen att M.N:s anställning upphörde den 30 april 2012 till följd av att klubben flyttades ned till allsvenskan och bolaget har agerat utifrån detta antagande. Bolaget meddelade i början av maj M.N. att han inte skulle vara med på barmarksträningen. Den 25 maj skickade Djurgården ett brev till M.N. där bolaget förklarade att anställningen hade upphört per den 30 april 2012.

Djurgården har härigenom gjort klart för M.N. att anställningen upphört och har därigenom omedelbart avbrutit den tidsbegränsade anställningen. Agerandet är att jämställa med ett avskedande (se 4 § fjärde stycket anställningsskyddslagen). Djurgården har inte gjort gällande att laga skäl för avskedande skulle föreligga.

Skadestånd

Arbetsdomstolen har kommit fram till att M.N. avskedats från den tidsbegränsade anställningen utan laga skäl. Djurgården är därför skyldig att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till M.N.

Unionen har yrkat att Djurgården ska åläggas att betala ekonomiskt skadestånd till M.N. för tiden från avskedandet till dagen för huvudförhandling med 24 031 kr per månad. Beloppet är beräknat som skillnaden mellan vad M.N. hade i lön hos Djurgården och den lägre lön han har i dag hos HV71 inklusive värde för bostadsförmån. Djurgården har gjort gällande att M.N. inte har lidit någon ekonomisk skada då annat ishockeyspel än i elitserien inte var lönesatt av parterna och att ingen skada därför kan föreligga. Enligt Djurgården bör lönebeloppet jämkas till en nivå som i vart fall understiger den lön som M.N. har i dag hos HV71.

Arbetsdomstolen gör i fråga om det ekonomiska skadeståndet följande bedömning.

Djurgården och M.N. har genom anställningsavtalet reglerat den lön som skulle utgå under avtalsperioden. Enligt avtalet ingick i M.N:s arbetsuppgifter att medverka i den ishockeyverksamhet som arbetsgivaren ålägger honom. Arbetsdomstolen kan därför inte godta Djurgårdens uppfattning att spel i allsvenskan inte var lönesatt.

Frågan är då om det hade funnits skäl att jämka M.N:s lön hos Djurgården till följd av att klubben skulle spela i allsvenskan. Både Djurgården och M.N. har utgått från att Djurgården under avtalsperioden skulle spela i elitserien. Det har främst legat i Djurgårdens intresse att i avtalet reglera vad som skulle hända för det fall Djurgården skulle åka ur elitserien. M.N. har inte haft bättre förutsättningar än Djurgården att förutse att klubben skulle kunna åka ur elitserien eller att motverka att detta inträffade.

Av utredningen framgår att såväl Djurgården som M.N. var införstådda med att M.N:s ersättningsnivåer inte var förenliga med spel i allsvenskan och att båda parter var inställda på att föra en dialog om förändring av avtalet. Utredningen visar dock att parterna hade olika uppfattningar om förutsättningarna för dessa förhandlingar. Djurgården, å sin sida, gick in i förhandlingarna med uppfattningen att anställningsavtalet upphörde när Djurgården åkte ur elitserien. Om någon överenskommelse inte träffades skulle avtalsförhållandet därför upphöra. M.N. har, å sin sida, berättat att han kunde tänka sig att justera villkoren, men att det förutsatte en överenskommelse. Om någon överenskommelse inte kom till stånd skulle avtalet, enligt M.N., bestå på oförändrade villkor. Under senare delen av vårsäsongen 2012 hölls åtminstone två möten mellan M.N. och företrädare för Djurgården. Vid dessa framförde Djurgården i allmänna ordalag att M.N:s lön borde sänkas med ungefär hälften. Några mer konkreta förhandlingar kom inte till stånd innan Djurgården förklarade att anställningen hade upphört.

Mot denna bakgrund är varken förhållandena vid avtalets ingående eller vad som förevarit därefter sådana att det finns skäl att jämka lönebeloppet. Beräkningen av M.N:s ekonomiska skada ska därför ta sin utgångspunkt i den lön som han var berättigad till enligt avtalet med Djurgården. Djurgården har vitsordat att mellanskillnaden mellan denna lön och värdet av hans ersättning från HV71 under aktuell tid uppgått till 24 031 kr per månad. Unionens yrkande om ekonomiskt skadestånd ska därför bifallas.

Unionen har vidare yrkat att Djurgården ska betala allmänt skadestånd till M.N. för att han blivit felaktigt avskedad samt för vissa formaliafel i samband med avskedandet.

Arbetsdomstolen finner att Djurgården bör åläggas att betala allmänt skadestånd till M.N. för att han har avskedats utan sådan grund som krävs enligt 18 § anställningsskyddslagen. Skadeståndet kan skäligen bestämmas till 75 000 kr.

När det gäller allmänt skadestånd i övrigt är utrett att Djurgården vid sitt agerande trott sig ha haft rätt i sin uppfattning att M.N:s anställningsavtal upphörde i och med att laget åkte ur elitserien. Något skadestånd på den grunden att Djurgården inte iakttagit formföreskrifterna i 19 § anställningsskyddslagen och inte lämnat beskedet om avskedandet personligen till M.N. enligt 20 § anställningsskyddslagen samt inte heller underrättat honom i förväg enligt 30 § anställningsskyddslagen bör därför inte utgå (se AD 2003 nr 105 och AD 1994 nr 17). Unionens talan i dessa delar ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att Unionen i huvudsak har vunnit framgång med sin talan. Djurgården ska därför som förlorande part ersätta Unionen för dess rättegångskostnad. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Djurgården Hockey AB att till M.N. betala ekonomiskt skadestånd med 470 019 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 24 031 kr från den 25 i envar av månaderna maj 2012–november 2013 och på 13 430 kr från den 25 december 2013, allt till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Djurgården Hockey AB att till M.N. betala allmänt skadestånd med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 november 2012 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan i övrigt.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Djurgården Hockey AB att till Unionen betala ersättning för rättegångskostnad med 125 970 kr, varav 123 480 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Cecilia Tallkvist, Inga Jerkeman, Karl Olof Stenqvist, Göran Söderlöf, Gerald Lindberg och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eva Lärfars Persson