

Fråga om en talan ska avvisas på grund av rättegångshinder, då det mellan parterna finns ett skiljeavtal. Av skiljeavtalet följer bl.a. att skiljenämnden inte är behörig att avgöra tvisten om den avser tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning. Fråga om tolkning av skiljeavtalet och huruvida tvisten rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning.

ARBETSDOMSTOLENBESLUT
2017-01-18
StockholmBeslut nr 2/17
Mål nr B 61/16**KLAGANDE**

M.G. i Helsingborg

Ombud: jur.kand. Martin Klette, Wagnsson Sports & Entertainment AB,
Adolf Fredriks Kyrkogata 13, 113 37 Stockholm**MOTPART**Spårvägens HF, 802018-0199, Brännkyrkahallen, Tellusborgsvägen 10,
126 32 Hägersten**SAKEN**

avvisning på grund av rättegångshinder

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Södertörns tingsrätts slutliga beslut den 29 april 2016 i mål T 3135-15

Tingsrättens beslut, se bilaga.

M.G. har yrkat att Arbetsdomstolen ska upphäva tingsrättens avvisningsbeslut och återförvisa målet till tingsrätten för prövning i sak.

Spårvägens HF (föreningen) har motsatt sig ändring av tingsrättens beslut.

M.G. har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har till stöd för sin respektive inställning i frågan om talan ska avvisas på grund av rättegångshinder i allt väsentligt anfört detsamma som vid tingsrätten.

Skäl*Tvisten*

Mellan M.G. och föreningen gällde ett spelaravtal för perioden den 1 juni 2013–31 maj 2015. Enligt § 11 i spelaravtalet ska tvist i anledning av avtalet avgöras av skiljenämnd enligt Svenska Handbollförbundets stadgar och föreskrifter i reglementet för förbundets skiljenämnd.

Enligt M.G. är spelaravtalet ett anställningsavtal, vilket föreningen inte anser.

M.G. väckte talan vid tingsrätten och yrkade att tingsrätten skulle förplikta föreningen att till henne betala allmänt och ekonomiskt skadestånd, jämte ränta. Som grund för sin talan angav hon att hon i maj 2014 blivit uppsagd från sin anställning hos föreningen på ett sätt som var att jämställa med ett

avskedande och att det saknats saklig grund för detta, varvid hon blivit kränkt och lidit ekonomisk skada.

Föreningen bestred käromålet, men yrkade i första hand att talan skulle avvisas på grund av rättegångshinder med anledning av det mellan parterna gällande skiljeavtalet.

M.G. bestred att talan skulle avvisas. Hon gjorde gällande att skiljeavtalet var oskäligt och därför skulle lämnas utan avseende, att Svenska Handbollförbundets skiljenämnd inte var behörig att pröva tvisten då nämnden får pröva tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning enbart om parterna är ense om det samt att skiljeavtalet inte var tillämpligt på den aktuella tvisten då hon inte är medlem i någon av de organisationer som anges i stadgarna.

Föreningen anförde att skiljeavtalet inte var oskäligt, att tvisten inte rörde arbetsrättslig lagstiftning eftersom det, enligt föreningen, inte fanns något anställningsförhållande mellan föreningen och M.G. och att hennes invändning om stadgarna saknade betydelse.

Tvisten i Arbetsdomstolen rör således om M.G:s talan ska avvisas på grund av den mellan parterna i spelaravtalet intagna skiljeklausulen.

Ska talan avvisas på grund av rättegångshinder?

Av 10 kap. 17 a § rättegångsbalken och 4 § lagen (1999:116) om skiljeförfarande följer att en domstol inte mot en parts bestridande får pröva en fråga som enligt ett skiljeavtal ska prövas av skiljemän. Av 3 § arbetstvistlagen följer att även en arbetstvist får genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. I det fallet gäller vissa undantag, som dock inte är aktuella i denna tvist.

Enligt § 11 i spelaravtalet, som ingåtts mellan M.G. och föreningen, ska alltså tvist i anledning av avtalet avgöras av skiljenämnd enligt Svenska Handbollförbundets stadgar och föreskrifter i reglementet för förbundets skiljenämnd.

I punkten 1:1 i stadgarna anges bl.a. att FS (förbundsstyrelsen) fastställer reglemente rörande skiljenämnden.

I § 1 i reglementet för Svenska Handbollförbundets skiljenämnd anges att skiljenämnden ska pröva tvister där parterna direkt eller indirekt är medlemmar i bl.a. Svenska Handbollförbundet eller en förening inom förbundet och att tvister som rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning får prövas av skiljenämnden endast om båda parter är ense om saken.

Parterna är ense om att tvisten om M.G:s anspråk i och för sig omfattas av parternas skiljeavtal, men de är ense bl.a. om tvisten rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning och därför enligt skiljeavtalet är undantagen från

skiljenämndens prövning. Vad skiljeavtalet innebär får avgöras av en tolkning av det.

Enligt lydelsen av § 1 i reglementet är skiljenämnden alltså inte behörig att pröva tvisten för det fall tvisten rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning och parterna inte är överens om den saken. I målet är det ostridigt så att parterna inte är överens om att tvisten ska prövas av skiljenämnden. Arbetsdomstolen tar därför först ställning till om tvisten rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning i skiljeavtalets mening.

M.G. har gjort gällande att hon blivit avskedad från en anställning och har, på det sätt som är möjligt enligt anställningsskyddslagen, yrkat såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd med anledning av detta. Föreningens uppfattning är att det inte funnits något anställningsförhållande mellan henne och föreningen.

När ett anställningsförhållande ingår som ett nödvändigt moment i den grund som käranden åberopar till stöd för sin talan, dvs. om det för ett bifall till käromålet är nödvändigt att det finns ett anställningsförhållande, är det för att tvisten ska betraktas som en arbetstvist tillräckligt att käranden påstår att så är fallet. Tvisten är en arbetstvist även om domstolen sedermera kommer till slutsatsen att det inte funnits ett anställningsförhållande och därför avslår käromålet (se prop. 1974:77 s. 140 f.).

Att det är fråga om en arbetstvist betyder, som tingsrätten funnit, inte nödvändigtvis att tvisten rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning. Enligt Arbetsdomstolens mening bör dock utgångspunkten för bedömningen i detta fall, vid tolkningen av parternas skiljeavtal, vara densamma som vid ett avgörande om en tvist är en arbetstvist eller inte, dvs. att bedömningen görs på grundval av vad M.G. påstår (jfr NJA 2013 s. 183). Eftersom parterna, genom skiljeavtalet, enats om att tvister som rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning ska, vid oenighet dem emellan, prövas av domstol finns det inte anledning att tolka deras avtal restriktivt och kräva t.ex. att det också görs sannolikt att det finns ett anspråk enligt arbetsrättslig lagstiftning (jfr AD 1994 nr 28 i fråga om lagstiftning som undanröjer skiljeklausuler). Om käromålet grundas på att arbetsrättslig lagstiftning ska tillämpas bör, med andra ord, tvisten anses vara en tvist om tillämpning av sådan lagstiftning.

M.G. har som grund för talan anfört att hon har rätt till ekonomiskt och allmänt skadestånd för att hon i strid med anställningsskyddslagen blivit avskedad av föreningen. Såsom hon utformat sin talan får den således anses innebära att det är tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning – anställningsskyddslagen – som ska leda till det hon yrkat vid tingsrätten. Att talan skulle kunna komma att ogillas på grund av motpartens invändning om att det inte finns något anställningsförhållande förändrar inte bedömningen.

Tvisten rör alltså, enligt Arbetsdomstolens mening, tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning. Eftersom parterna inte är ense om anspråket eller att tvisten ska prövas av Svenska Handbollförbundets skiljenämnd är nämnden redan på grund av dessa omständigheter inte behörig att pröva tvisten enligt

skiljeavtalets hänvisning till reglementet. Vid den bedömningen behöver Arbetsdomstolen inte ta ställning till de övriga omständigheter som M.G. åberopat till stöd för att prövning inte ska ske av skiljenämnden. Det finns således inget hinder mot att tingsrätten prövar M.G:s talan. Hennes överklagande ska därför bifallas, varvid tingsrättens beslut ska undanröjas och målet återförvisas till tingsrätten för fortsatt handläggning.

M.G. har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Dessa ska i enlighet med 18 kap. 15 § rättegångsbalken prövas i samband med tingsrättens slutliga avgörande.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Arbetsdomstolen undanröjer tingsrättens avvisningsbeslut och återförvisar målet till tingsrätten för fortsatt handläggning.
2. Det ankommer på tingsrätten att vid dess slutliga prövning av målet ta ställning till skyldighet för part att ersätta motpart för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, referent, Sören Öman och Tobias Bergkvist. Enhälligt.

Rättssekreterare: Tobias Bergkvist

Bilaga

Tingsrättens protokollsbeslut (rätten: rådmännen Sara Rosén (ordförande och referent) och Carl Wetter samt tingsnotarien Ida Petersson (föredragande))

M.G. har i ansökan om stämning begärt att tingsrätten ska förplikta Spårvägens HF att till henne utge ekonomiskt skadestånd om 21 600 kr samt allmänt skadestånd om 80 000 kr, båda beloppen jämte ränta. Som grund för sin talan har M.G. i huvudsak anfört följande. Hon anställdes som handbollsspelare hos Spårvägens HF den 1 juni 2013. Anställningen var på deltid samt tidsbegränsad och gällde till och med den 31 maj 2015. Lönen var avtalad till 1 800 kr per månad. Spårvägens HF sade upp avtalet i förtid, först muntligen den 4 maj 2014 och sedan skriftligen den 5 maj 2014. Uppsägningen har varit att jämställa med ett avskedande. Saklig grund för avskedandet har saknats. M.G. har inte grovt åsidosatt sina åligganden mot Spårvägens HF. Genom avskedandet har M.G. blivit kränkt och lidit ekonomisk skada.

Spårvägens HF, som har motsatt sig skadeståndsanspråket, har begärt att tingsrätten ska avvisa M.G:s talan. Till stöd för avvisningsyrkandet har föreningen anfört följande. Rättegångshinder föreligger med anledning av att parternas avtal innehåller en skiljeklausul. Enligt avtalet ska tvister med anledning av avtalet prövas av Svenska Handbollförbundets skiljenämnd.

M.G. har motsatt sig att talan ska avvisas. Hon har till stöd för sin inställning anfört i huvudsak följande.

I första hand är skiljeklausulen oskälig eftersom hon är en svagare avtalspart än Spårvägens HF i ett rättegångskostnadshänseende och med hänsyn till att avtalet är ensidigt upprättat av Spårvägens HF.

I andra hand saknar Svenska Handbollförbundets skiljenämnd behörighet att pröva tvisten. Av 1 § reglementet för Svenska Handbollförbundets skiljenämnd framgår att tvister som rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning prövas av skiljenämnden endast om båda parter är ense om saken. Tvisten rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning och M.G. motsätter sig att skiljenämnden prövar denna. Vad M.G. erhållit i ersättning har utbetalats som motprestation för hennes handbollsspel och hon har varit att betrakta som anställd av föreningen. Även om M.G. inte skulle anses vara arbetstagare rör tvisten arbetsrättslig lagstiftning då även tvister som rör uppdragsstagare utgör tvister av arbetsrättslig natur.

I tredje hand görs gällande att skiljeklausulen inte är tillämplig på tvisten, då den hänvisar till Svenska Handbollförbundets stadgar som föreskriver att talan i tvist där parterna direkt eller indirekt är medlemmar i ett antal uppräknade organisationer inte får väckas vid allmän domstol, utan ska avgöras av förbundets skiljenämnd. M.G. är inte medlem i någon av de organisationer som anges i bestämmelsen.

Av stadgarna framgår vidare att förening och enskild medlem genom sitt medlemskap har förbundit sig att inte väcka talan vid allmän domstol i frågor som rör tillämpning av stadgarna. Denna tvist rör inte tillämpligheten av Svenska Handbollsförbundets stadgar.

Spårvägens HF har till bemötande av M.G:s påståenden anfört följande.

Skiljeklausulen är inte oskälig. Avtalet har inte upprättats ensidigt av föreningen utan är ett standardavtal, nedladdat från Svenska Handbollförbundets hemsida. Då M.G. tecknat avtal i tidigare förening har hon varit medveten om skiljeklausulen. Spårvägens HF är vidare en ideell förening och är således inte en starkare avtalspart än M.G.

Tvisten rör inte arbetsrättslig lagstiftning eftersom M.G. inte varit anställd av Spårvägens HF. Hon har istället varit uppdragstagare. Den avtalade ersättningen till M.G. om 1 800 kr per månad har inte utgjort lön utan har varit en schabloniserad ersättning för hennes kostnader. Kostnadsersättningen har varit avsedd att täcka fördyrande levnadsomkostnader som spelare får med anledning av spel på elitnivå, så som resor, utrustning och kost. Ersättningsnivån är heller inte att jämföra med en lön.

M.G:s invändning om att hon inte är medlem i någon av de organisationer som anges i Svenska Handbollförbundets stadgar samt att tvisten inte rör tillämpligheten av stadgarna saknar betydelse för tillämpligheten av skiljeklausulen.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Efter föredragning av målet fattar tingsrätten

SLUTLIGT BESLUT (att meddelas den 29 april 2016)

Slut

Tingsrätten avvisar käromålet.

Skäl

Av 10 kap. 17 a § rättegångsbalken jämförd med 4 § lagen (1999:116) om skiljeförfarande framgår att en domstol inte får pröva en fråga som enligt ett skiljeavtal ska prövas av skiljemän, om en part bestrider det. Det tingsrätten har att pröva är, som Spårvägens HF har gjort gällande, om käromålet ska avvisas på grund av rättegångshinder eftersom det finns en skiljeklausul i spelaravtalet mellan M.G. och Spårvägens HF.

Av 1 § reglementet för Svenska Handbollförbundets skiljenämnd framgår att nämnden får pröva tvist som rör tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning endast om båda parter är ense om saken. Arbetsrättslig lagstiftning rör förhållandena mellan arbetstagare och arbetsgivare. För att denna tvist ska

anses röra arbetsrättslig lagstiftning krävs således att M.G. är att anse som arbetstagare.

Även om det finns vissa omständigheter som skulle kunna tala för att det varit fråga om ett anställningsförhållande mellan parterna kan tingsrätten konstatera att utredningen inte visar annat än att den ersättning som M.G. fått endast varit avsedd att täcka hennes kostnader för handbollsspelet. Beloppets storlek - 1 800 kr i månaden - talar också för att det inte varit fråga om ersättning för utfört arbete. Vid en helhetsbedömning av samtliga omständigheter finner tingsrätten att M.G. inte är att anse som arbetstagare. Enligt tingsrättens mening är skiljenämnden på den grund M.G. åberopat inte obehörig att pröva denna tvist. Skiljeklausulen ska således inte lämnas utan avseende på denna grund.

Tingsrätten övergår härnäst till att pröva om skiljeklausulen är att anse som oskälig och därför ska lämnas utan avseende. Som regel bör en skiljeklausul anses innebära rättegångshinder. Av 36 § avtalslagen framgår dock att domstolen får jämka eller lämna avtalsvillkor utan avseende om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Vid prövningen ska särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

Avtalet är som ovan anförts inte att betrakta som ett anställningsavtal och M.G. kan inte heller anses vara beroende av ersättningen för sin försörjning. Tingsrätten finner med beaktande av detta att hon inte intar en sådan underlägsen ställning i avtalsförhållandet som medför att hon är i behov av sådant skydd att tingsrätten bör lämna den avtalade skiljeklausulen utan avseende. Den omständigheten att avtalet tillhandahållits av Spårvägens HF utgör inte heller skäl att anse skiljeklausulen som oskälig.

Vad M.G. anför om att hon inte är medlem i någon av de uppräknade organisationerna samt att tvisten inte rör stadgarna föranleder inte heller att skiljeklausulen inte är tillämplig.

Sammanfattningsvis finner tingsrätten att skiljeklausulen utgör hinder för tingsrätten att pröva M.G:s talan. Käromålet ska därför avvisas.