

Money for nothing?

Av chefsjurist Sven Rosqvist

Preludium

Arbetsgivaralliansen är en fristående arbetsgivarorganisation som företräder arbetsgivare inom den ideella och idéburna sektorn, bland annat många arbetsgivare inom idrotten. För ishockeyspelare i Svenska hockeyligan (SHL) och Hockeyallsvenskan gäller ett kollektivavtal som Arbetsgivaralliansen har tecknat med Unionen.

Under 2015 väckte fackförbundet Unionen talan i Arbetsdomstolen (AD) mot Arbetsgivaralliansen och en SHL-klubb ("Klubben"). Unionen företrädde en spelare ("Spelaren") som hade varit tidsbegränsat anställd i klubben under perioden december 2013–december 2014. (På grund av de speciella partsreglerna i förstainstansmål i AD är såväl arbetsgivarorganisation som arbetsgivare parter på arbetsgivarsidan, medan endast arbetstagarens fackförbund är part på arbetstagsidan).

Bakgrunden till tvisten var att Riksidrottsförbundets Dopingnämnd den 7 juli 2014 hade beslutat att Spelaren skulle vara avstängd från organiserad idrottsverksamhet under ett år. Beslutet gällde omedelbart utanhinder av att det inte hade vunnit laga kraft. Beslutet upphävdes emellertid den 2 september av överklagandeinstansen Riksidrottsnämnden.

Spelaren kom således att vara avstängd under knappt två månader. Själva dopingförseelsen bestod i att Spelaren olovligen hade lämnat träningsrinken för att besöka toaletten sedan dopingkontrollanter hade anlänt och kallat honom till provtagning. Efter toalettbesöket återvände Spelaren till rinkens och lämnade efter avslutad träning dopingprov (som senare visade sig vara negativt). Dopingnämnden bedömde att Spelaren hade undandragit sig provtagning; Riksidrottsnämndens bedömde dock att toalettbesöket kunde ha berott på ett missförstånd mellan Spelaren och dopingkontrollanterna.

Under avstängningstiden betalade Klubben varken semesterlön eller lön till Spelaren (en del av avstängningstiden bestod av sedan tidigare utlagd semester).

Parternas talan

Unionen yrkade i AD att Spelaren skulle erhålla lön och semesterlön för avstängningsperioden. Arbetsgivarparterna bestred kravet.

Grunderna för Unionens talan var följande. Spelaren hade inte brutit mot Riksidrottsförbundets antidopningreglementet och blev frikänd från det påstådda dopingbrott som hade föranlett avstängningen. Spelaren hade inte brutit mot något åtagande mot Klubben. Beslutet om avstängningen var inte av sådan karaktär att det förtoget arbetsgivarens skyldighet att fullgöra sin del av det mellan Klubben och Spelaren gällande anställningsavtalet. Det vore inte rimligt om de regler som den ideella föreningen Riksidrottsförbundet antar och förfogar över ska kunna frånta parterna de

skyldigheter som följer av ett anställningsavtal. Den omständigheten att Spelaren inte fullt ut hade kunnat utföra sina arbetsuppgifter under avstängningsperioden berodde inte på honom. Spelaren hade under avstängningsperioden fullföljt sina åtaganden genom att träna på egen hand. Under de delar av avstängningsperioden som bestod av sedan tidigare utlagd semester, hade han i vart fall rätt till semesterlön eftersom ett semesterbeslut är bindande.

Arbetsgivarparternas bestridandegrund var följande. Spelaren var under avstängningsperioden förhindrad att utföra arbete enligt sitt anställningskontrakt och hade därför inte rätt till lön; att han sedermera frikändes från dopningsanklagelsen förändrade inte detta faktum. En avstängd spelare kan inte ha semester under en avstängningsperiod eftersom semesteruttag kräver att arbetstagaren är i tjänst.

Unionen påstod inte att det hade förelegat något annat ledigt arbete som Klubben borde ha omplacerat Spelaren till under avstängningsperioden. (En sådan omplacering hade krävt att det funnits lediga arbetsuppgifter för vilka Spelaren hade kvalifikationer för.)

Anställningsavtalets reglering

Arbetsgivarens och arbetstagarens ömsesidiga rättigheter och skyldigheter regleras i det enskilda anställningsavtalet och (i förekommande fall) det kollektivavtal som arbetstagaren omfattas av. Kollektivavtalet fungerar i sammanhanget som ett standardavtal som det enskilda anställningsavtalet normalt inte tillåts avvika i från, i vart fall inte i för arbetstagaren försämrade riktning. Parterna är därutöver bundna av den arbetsrättsliga lagstiftningen, vilken till mångt och mycket utgör tvingande rätt till skydd för arbetstagaren (som av lagstiftaren ses som den svaga parten i anställningsförhållandet). Förutom uttryckliga lagregler skyddas arbetstagaren också ytterst av principen om god sed på arbetsmarknaden och avtalslagens ogiltighetsregler.

Trots dessa begränsningar finns det ett hyfsat stort utrymme för parterna att genom det enskilda anställningsavtalet individanpassa anställningsvillkoren. För en ordinär arbetstagare är detta behov vanligen inte särdeles stort, men en ishockeyspelare på elitnivå faller av förklarliga skäl utanför de ordinära skara: spelaravtal brukar innehålla reglering av prestationsbonusar, användning av namn och bild för kommersiella ändamål, läkarundersökning, utlåning till annan klubb, NHL-övergång , landslagsspel och doping.

Dopingbestämmelsernas inkoppling i anställningsavtalet

Dopingregleringen i Spelarens avtal innehöll bland annat följande inledande mening: *Spelaren är väl medveten om de regler som gäller för bruk och innehav av dopingklassade medel.*

Anställningsavtalet innehöll även ett åtagande för Spelaren att vara medlem i Klubben under hela kontraktstiden samt ett påpekande att registrering hos Svenska Ishockeyförbundet krävdes för spel i SHL.

En SHL-klubb är medlem i Svenska Ishockeyförbundet som i sin tur är medlem i Riksidrottsförbundet. Av Riksidrottsförbundets stadgar framgår att endast idrottsutövare som är medlem i förening som är ansluten till specialförbund har rätt att delta i specialförbundets tävlingsverksamhet. För att få spela i Svenska Ishockeyförbundets tävlingsverksamhet i form av SHL krävs dessutom enligt förbundets tävlingsbestämmelser att spelaren har en så kallad A-licens. För att

spelaren ska få denna licens måste föreningen till förbundet lämna in spelaravtalet samt ett spelarkort (som utvisar medlemskapet i föreningen).

Enligt Riksidrottsförbundets antidopingreglemente utgör avstängning en av flera påföljder för dopingförseelse. En avstängning innebär att den dömde inte får delta i någon form av organiserad idrottsverksamhet såsom träning, tävling, uppvisning eller utöva uppdrag.

Rätten till lön

Som allmän utgångspunkt gäller enligt AD:s praxis att en arbetstagare ska utföra arbete för arbetsgivaren eller i vart fall stå till arbetsgivarens förfogande för arbete för att ha rätt till lön, såvida inte arbetstagaren i det särskilda fallet har befriats från denna skyldighet eller det finns en bestämmelse om att ersättning ändå ska utgå.

I domarna AD 1977 nr 202 och 1999 nr 93 slog AD fast att arbetstagare som på grund av extraordinära väderförhållanden (snöoväder i bägge fallen) inte kan inställa sig för arbete inte har rätt till lön. Domen AD 2016 nr 9 rörde två personer som hade fått sina godkännanden att arbeta på ett bevakningsföretag indragna av Länsstyrelsen med omedelbar verkan på grund av rattfylleribrott. AD konstaterade i domskälen att under sådan tid som ett godkännande är återkallat står inte den anställde till förfogande för arbetet och har därför inte rätt till lön, detta oavsett om den anställde senare efter ett överklagande återfår godkännandet.

Arbetsgivaralliansen företrädde för några år sedan en klubb som hade en kontrakterad fotbollsspelare som hade drabbats av en sådan skada att han aldrig mer skulle kunna spela fotboll igen på elitnivå. Någon omplaceringsmöjlighet fanns inte på klubben. Klubben betalade inte ut någon lön under den återstående kontraktstiden eftersom spelaren – som inte (längre) var sjukskriven – inte kunde utföra något arbete. Klubben vann tvisten med stöd av den AD-princip som beskrivits ovan.

AD:s dom

AD konstaterade i sina domskäl inledningsvis att det varken i Spelarens enskilda anställningsavtal eller i kollektivavtalet fanns reglerat vad som ska gälla i fråga om rätt till lön under en avstängningsperiod till följd av antidopingreglementet. Både Klubben och Spelaren var skyldiga att följa Dopingnämndens beslut. Spelaren kunde under avstängningsperioden inte utföra sitt arbete som hockeyspelare, varken genom organiserad träning eller tävling. Han hade därför inte stått till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete i enlighet med anställningsavtalet. Den omständigheten att han hade tränat på egen hand under den aktuella perioden kunde enligt AD inte anses innebära att han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning eller att han stått till förfogande för arbete hos arbetsgivaren. Inte heller den omständigheten att avstängningsbeslutet grundade sig i Riksidrottsförbundets regler och fattades av till Riksidrottsförbundet anknutna institutioner, förändrade enligt AD bedömningen.

Såvitt gällde Unionens påpekande att Spelaren inte hade begått något fel eller brutit mot något åtagande mot Klubben, fann AD anledning att ta ställning till om Spelarens egen grad av vållande till avstängningen och det faktum att avstängningsbeslutet upphävdes vid överprövningen, utgjorde omständigheter som skulle kunna påverka rätten till lön under avstängningsperioden. AD uttalade att det inte kunde uteslutas att det finns situationer där skälen till att en arbetstagare faktiskt inte stått till

förfogande för arbete kan få betydelse för bedömningen av frågan om rätt till lön ändå föreligger. AD tog dock inte ställning till Spelarens grad av vållande, utan nöjde sig med att påpeka att bägge parter var bundna av antidopingreglementet och att Klubben inte på något sätt hade förorsakat avstängningsbeslutet. I avsaknad av en avtals- eller lagreglering som uttryckligen föreskrev rätt till ersättning, ogillade AD Unionens lönekrav.

Beträffande den del av avstängningsperioden som omfattades av tidigare beviljad semester, fann AD att Spelaren inte kunde ha semester under avstängningsperioden. AD jämförde med en regel i semesterlagen som anger att arbetstagare som blir sjuk under sin semester kan välja att avbryta semester till förmån för sjukskrivning, men fann att den i målet aktuella situationen inte var jämförbar.

Postludium

Målets utgång var inte överraskande i sig eftersom AD brukar hålla på sina grundprinciper: om arbetstagaren inte kan utföra arbete och det inte finns en tydlig regering som säger att hen ändå ska få ersättning (såsom till exempel sjuklönelagen gör), så får arbetstagaren ingen ersättning. Det som är intressant är att AD påpekar att det – i vart fall undantagsvis – skulle kunna finnas fall då idrottaren trots allt är berättigad till att få lön (retroaktivt då, rimligen). Skulle till exempel klubbläkaren på grund av ett uppseendeväckande slarv råka ge fel medicin och förorsaka en avstängning, vore möjligen situationen annorlunda. Andelen ärenden med frikännanden i andra instans som är behäftade med sådana omständigheter borde dock rimligen vara ytterst lätträknade.

Bisatsvis: om man är lagd åt det elaka hållet skulle det för övrigt vara möjligt att (van)tolka vissa av Unionens argument i målet som om lön borde utgå även till sådana som faktiskt fälls för doping och är avstängda under två års tid (som är normalstraffet).

Det är förvisso inte svårt att känna viss sympati med Spelaren: han blev de facto frikänd i slutänden men förlorade likväl cirka två månaders lön (och fick tillika ovälkommen publicitet i media). En person som har suttit häktad men aldrig fälls för det påstådda brottet, kan ju vända sig till Justitiekanslern och kräva ersättning för sina ekonomiska skador. Någon sådan möjlighet finns dock inte här (och lär knappast heller skapas). Att en klubb – som inte äger dopingfrågorna – skulle behöva betala lön utan att få något arbete utfört, hade knappast skapat någon högre rättvisa. Nä, bättre att hålla på AD:s trygga principer, även om dessa inte alltid är avsedda att skänka millimeterrättvisa till världen.

Den näsvisse läsaren har måhända vid det här laget ställt sig frågan varför inte arbetsgivarna inom idrotten helt enkelt ordnar så att anställningsavtalen tillförs en text som stänger frågan (som uttryckligen anger att för det fall avstängning sker så föreligger ingen rätt till lön, oavsett ärendets vidare öden i andra instans). Faktum är att sådana skrivningar sedan tidigare förekommer inom fotbollen. Även om nu AD i stort löst frågan genom den aktuella domen och det lär dröja många hockeysäsonger innan ett liknande fall dyker upp igen, vore det nog klokt – om inte annat av pedagogiska skäl – att införa en sådan explicit skrivning i Arbetsgivaralliansens anställningsavtalsmallar för idrottsbranschen. Risken att skrivningen i fråga skulle betraktas som stridande mot god sed på arbetsmarknaden torde vara försumbar.

Så, det var historien om det första (och sannolikt också sista) dopingmål som AD har dömt i.