

21. oktober 2014

TIDSBEGRÆNSET CHEFTRÆNERKONTRAKT FORTOLKET SOM UOPSIGELIG I DEN TIDSBEGRÆNSEDE PERIODE

I en sag anlagt af en cheftræner for en professionel dansk fodboldklub slog Retten i Roskilde den 8. oktober 2014 fast, at en uopsigelsesbestemmelse var til hinder for, at ansættelseskontrakten kunne opsiges i henhold til Funktionærlovens regler.

Sagen kort

Cheftræneren blev under et møde i september 2012 opsagt fra sin stilling. Af ansættelseskontrakten fremgik, at ansættelsesperioden var fra 1. januar 2012 til 31. december 2014. Ansættelseskontrakten henviste herudover til Funktionærlovens og Ferielovens bestemmelser.

Arbejdsgiver var af den overbevisning, at ansættelsesforholdet var omfattet af Funktionærlovens regler, og at arbejdsgiveren derfor var berettiget til at opsiges cheftræneren med tre måneders opsigelsesvarsel. Cheftræneren gjorde imidlertid gældende, at ansættelseskontrakten var uopsigelig, og at han havde krav på løn indtil opsigelsesperiodens udløb, og anlagde sag om påstand om betaling af løn frem til den 16. juni 2014, hvor cheftræneren opnåede ny ansættelse som assistenttræner i en anden fodboldklub.

Arbejdsgiveren påstod frifindelse og gjorde endvidere gældende, at cheftræneren ikke havde iagttaget sin tabsbegrænsningspligt i perioden indtil ny ansættelse.

Retten afgørelse

Retten fandt, at der efter en naturlig forståelse af ansættelsesaftalens ordlyd var tale om en tidsbegrænset treårig aftale, der var uopsigelig for begge parter i den pågældende periode. Der blev lagt vægt på bestemmelserne om ansættelsesforholdets længde samt cheftrænerens aflønning, såfremt han blev fritstillet. Arbejdsgiveren var derfor ikke berettiget til at opsiges cheftræneren efter Funktionærlovens almindelige bestemmelser om opsigelse. Cheftræneren havde derfor krav på erstatning svarende til løn for perioden 3. september 2012 til 15. juni 2014, hvor cheftræneren påbegyndte sit nye arbejde. Cheftrænerens krav på vederlæggelse frem til den 15. juni 2014 omfattede den samlede aflønning og derfor også retten til fri bil.

I forhold til tabsbegrænsningspligten fandt retten, at cheftræneren i tilstrækkelig grad havde sandsynliggjort, at han har opfyldt sin tabsbegrænsningspligt i forhold til arbejdsgiver. Ved vurdering heraf lagde Retten vægt på, at arbejdstager i perioden efter sin fritstilling var aktiv med henblik på opnåelse af en ny ansættelse, og at der inden for fodboldbranchen opnås ansættelse gennem kontakter, pleje og netværk, og ikke gennem stillingsopslag og uopfordrede ansøgninger.

Arbejdsgiver har anket dommen til Østre Landsret.

Vores vurdering

I lighed med professionelle fodboldspillere ses det meget ofte, at chefrænere indgår ansættelseskontrakter for en tidsbegrænset periode. En sådan tidsbegrænset periode må på baggrund af dommen forstås som en uopsigelighedsperiode, og en chefræner vil derfor i en opsigelsessituation meget vel kunne have ret til løn i den fulde kontraktperiode.

I tilfælde af opsigelse af en chefræner bør parterne derfor i videst muligt omfang søge at indgå en fratrædelsesaftale, der fastlægger parternes økonomiske rettigheder og forpligtelser i opsigelsesperioden.

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.

Kontakt



Pernille Nørkær, Partner
Tel. +45 33 77 90 40
Mob. +45 30 37 96 40
E-mail pno@mwblaw.dk



Thomas Bento-Nystad , Trainee
Tel. +45 33 77 90 52
Mob. +45 30 37 96 52
E-mail tbn@mwblaw.dk