



NORGES HØYESTERETT

Den 2. februar 2012 avsa Høyesterett dom i

HR-2012-00262-A, (sak nr. 2011/1273), sivil sak, anke over dom,

Notodden Fotballklubb

(advokat Lars Holo)

mot

Jukka Sakari Hakala

Terje Reinertsen

(advokat Anne-Lise H. Rolland – til prøve)

STEMMEGIVNING :

- (1) Dommer **Tønder**: Saken gjelder lovligheten av oppsigelser av profesjonelle fotballspillere.
- (2) Notodden Fotballklubb (NFK) ble stiftet i 1999 som et samarbeidsprosjekt mellom naboklubbene Snøgg og Heddal. Klubbens A-lag vant 2. divisjonen i 2006 og spilte fra og med 2007-sesongen i 1. divisjonen, også kalt Adeccoligaen.
- (3) Terje Reinertsen inngikk 1. august 2008 kontrakt med NFK om ansettelse som profesjonell fotballspiller i full stilling for perioden 1. august 2008 til 30. november 2010. Brutto månedslønn var 29 000 kroner, som skulle økes til 30 000 kroner etter spilte 15 obligatoriske kamper, og til 32 000 kroner etter spilte 25 obligatoriske kamper. I tillegg skulle han utbetales en bonus på 1 000 kroner per spilte obligatorisk kamp. Reinertsen kom fra Mandalskameratene, der han hadde hatt en proffkontrakt i halv stilling.

- (4) Ved kontrakt 11. august 2008 ble Jukka Sakari Hakala ansatt som profesjonell spiller i full stilling for perioden 1. august 2008 til 31. desember 2011. Brutto månedslønn var 40 000 kroner. Etter 1. januar 2009 skulle han i tillegg utbetales 5 000 kroner per obligatorisk kamp han spilte i Adeccoligaen. Dette var en fornyelse av en kontrakt han hadde hatt siden 2006.
- (5) Siden 2003 har Holta Invest AS (Holta Invest) vært klubbens hovedsponsor, noe som har innebåret betydelige inntekter til klubben. Det er opplyst at Holta Invest i løpet av tiden fra 2003 til utgangen av 2009 på ulikt vis har støttet klubben med i overkant av 100 millioner kroner, når bygging av stadion tas med. I 2009 utgjorde sponsorinntektene til sammen 13,7 millioner kroner, hvorav tilskuddet fra Holta Invest utgjorde 9,6 millioner kroner.
- (6) I januar 2009 gjorde Kjetil Holta på vegne av Holta Invest det klart overfor NFK at tilskuddene ville bli kraftig redusert etter avslutningen av 2009-sesongen. For 2010 ble det således gitt midler på til sammen fire millioner kroner. Varselet om reduksjon i tilskuddene fra klubbens hovedsponsor resulterte i en rekke tiltak fra klubbens side for å redusere kostnadene. I løpet av første halvår 2009 ble administrasjonen redusert med fem og et halvt årsverk, og de som ble igjen, aksepterte reduksjon i lønn. I tillegg ble det solgt spillere for 3,7 millioner kroner dette året. Opprinnelig strategi var imidlertid at man ikke skulle "røre" spillerstallen, men ut over våren og sommeren ble muligheten for reduksjon i spillerkostnadene et stadig tilbakevendende tema på styremøtene. Blant annet ble muligheten for i større grad å ha spillere som kombinerte proffotball med utdanning og/eller annet arbeid diskutert.
- (7) Ut på høsten 2009 ble det klart at regnskapet viste en underdekning på ca. 1,8 millioner kroner, noe som satte en fornying av klubbblisensen i fare. Dette ble ordnet ved at klubben inngikk en avtale med en av kreditorene – et selskap i "Holta-sfæren" – om konvertering av et tilsvarende krav til ansvarlig lånekapital.
- (8) På styremøtet 13. oktober 2009 ble det besluttet at det skulle utarbeides en strategi for "å nedjustere lønn for spillere som har kontrakt lenger enn 2009". På denne tiden var det blitt klart at 2009-sesong heller ikke rent sportslig hadde blitt som forventet, og at klubben fra sesongen 2010 måtte spille i 2. divisjonen. På møtet ble det formulert to alternative målsettinger for 2010: "Ett som tar utgangspunkt i direkte opprykk og ett som er mer langsiktig med opprykk om x-år." På det påfølgende styremøtet i november ble førstnevnte målsetting vedtatt, samtidig som det ble besluttet at lønnskostnadene for de dyreste spillerne skulle reduseres. Klubben hadde på denne tid tolv spillere på kontrakt som løp videre i 2010, hvorav seks hadde kontrakt på 100% stilling.
- (9) Det ble så den 10. desember 2009 holdt drøftingsmøte mellom klubben og Terje Reinertsen etter arbeidsmiljøloven § 15-1 "i anledning mulig 50% oppsigelse" av ham. På et nytt møte 17. desember med Reinertsen og to andre spillere ble oppsigelsen utsatt til januar 2010 slik at den samtidig kunne meddeles Hakala, som på det tidspunkt var i Finland. På den måten ville de som ble oppsagt, bli behandlet likt. Etter at drøftingsmøte også var blitt holdt med Hakala, ble oppsigelsen meddelt 18. januar 2010 med virkning fra 1. mars 2010. Samtidig ble de tilbudt 50 prosent stilling som fotballspillere i klubben for gjenværende kontraktstid.

- (10) Av de øvrige fire spillerne med kontrakt på 100 prosent stilling godtok tre av dem å gå ned i 50 prosent. Én fikk beholde full stilling av hensyn til norsk arbeidstillatelse, noe det ikke har vært reist innsigelser mot fra Hakala og Reinertsen.
- (11) Etter at det ikke lyktes å oppnå minnelig løsning i saken, tok Hakala og Reinertsen ut stevninger 16. mars 2010 for Aust-Telemark tingrett. Sakene ble forent til felles behandling. Tingretten avsa 11. oktober 2010 dom med slik domsslutning:
- ”Overfor Jukka S. Hakala:**
1. Notodden Fotballklubb frifinnes.
 2. Jukka S. Hakala dømmes til å erstatte Notodden Fotballklubb sakens kostnader med kr. 101.907 – etthundreogentusennihundreogssju – innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
- Overfor Terje Reinertsen:**
1. Notodden Fotballklubb frifinnes.
 2. Terje Reinertsen dømmes til å erstatte Notodden Fotballklubb sakens kostnader med kr. 101.907 – etthundreogentusennihundreogssju – innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.”
- (12) Tingretten kom til at det med de endrede økonomiske rammene ikke var mulig for NFK å oppnå sine sportslige mål uten å endre lønnsbetingelsene for spillere med 100 prosent stilling, og at dette ga klubben et saklig grunnlag for oppsigelse.
- (13) Dommen er avsagt under dissens, idet en av meddommerne fant at oppsigelsene var usaklige og ugyldige, og at Hakala og Reinertsen hadde krav på erstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd.
- (14) Hakala og Reinertsen anket til Agder lagmannsrett, som 5. mai 2011 avsa dom med slik domsslutning:
- ”1. Oppsigelsen av Terje Reinertsen og Jukka Sakari Hakala er ugyldig.
 2. Notodden Fotballklubb betaler erstatning til Terje Reinertsen med 261 000 – tohundreogsekstientusen – kroner og til Jukka Sakari Hakala med 665 000 – sekshundreogsekstifemtusen – kroner innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse med tillegg av rente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.
 3. Saksomkostninger tilkjennes ikke for noen instans.”
- (15) Punkt 1 i domsslutningen er senere rettet til å lyde:
- ”1. Oppsigelsen av Terje Reinertsen og Jukka Sakari Hakala er usaklig.”
- (16) Når lagmannsretten kom til at oppsigelsene var usaklige, er det særlig vist til at NFK etter lagmannsrettens mening lot hensynet til høye sportslige ambisjoner gå foran overholdelse av inngåtte spillerkontrakter. Dette var klubben ikke berettiget til uten å kunne dokumentere at den hadde foretatt en grundig vurdering av ulike handlingsalternativer som kunne ha forhindret oppsigelse. Den dokumentasjon som forelå, var ikke tilstrekkelig.

- (17) Også lagmannsrettens dom er avsagt med dissens, idet en av meddommerne kom til samme resultat som tingretten.
- (18) NFK har anket til Høyesterett. Anken gjelder lovanvendelsen og bevisbedømmelsen både med hensyn til om oppsigelsene var saklige og hva angår erstatningsutmålingene. Det var også anket over den opprinnelige domsslutningen om at oppsigelsene var ugyldige.
- (19) Høyesteretts ankeutvalg traff 15. september 2011 slik beslutning:
- ”Anken tillates fremmet, med unntak for den del som gjelder spørsmålet om det var prosessuell adgang til å avsi dom for at oppsigelsene var usaklige eller ugyldige.”**
- (20) Det er lagt fram en del nye dokumenter for Høyesterett. Dette gjelder spesielt protokoller fra styremøter i NFK og en del kontrakter mellom NFK og diverse fotballspillere. Saken står likevel i faktisk henseende i det vesentlige i samme stilling for Høyesterett som for de tidligere instanser.
- (21) Den ankende part, *Notodden Fotballklubb*, har i det vesentlige gjort gjeldende:
- (22) Lagmannsretten har tatt feil når den er kommet til at oppsigelsene er usaklige.
- (23) Oppsigelsene må vurderes ut fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Dette følger av arbeidskontraktene, som i vedlegg 1 punkt D viser til bestemmelsene i det til enhver tid gjeldende overgangsreglement. Etter overgangsreglementet § 14-2.1 har klubben oppsigelsesadgang når det foreligger saklig grunn i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Foreligger det saklig grunn, er oppsigelsesadgangen ikke begrenset til tilfellet der ”[k]lubbens økonomi svikter vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett”, jf. vedlegg 1 punkt A. Ordlyden er klar, og det er ikke noe som tilsier at bestemmelsen i overgangsreglementet ikke skal gjelde her.
- (24) Spørsmålet er derfor om arbeidsmiljølovens saklighetskrav er oppfylt ved oppsigelsene av Hakala og Reinertsen.
- (25) Etter arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd andre punktum skal det skje en interesseavveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker. Denne har lagmannsretten ikke vært inne på. Helt sentralt i interesseavveiningen står den prekære økonomiske situasjonen klubben var kommet opp i, både som følge av bortfall av forventede sponsorinntekter, og som følge av reduserte inntekter på grunn av nedrykk til 2. divisjonen. Før klubben besluttet å gå til oppsigelser, hadde den foretatt drastiske nedskjæringer på egen administrasjon og avtalt reduserte lønninger til de gjenværende ansatte. Til tross for dette viste prognosene at klubben ville få en betydelig negativ egenkapital, som man fikk løst takket være velvillighet fra Kjetil Holta. Det må således vektlegges at klubben i det lengste grep til andre virkemidler for å berge økonomien enn oppsigelse av spillere. Det var først da klubben ikke så andre alternative muligheter, at denne løsningen ble valgt.
- (26) I rimelighetsvurderingen må det også tas i betraktning at både Hakala og Reinertsen hadde midlertidige kontrakter, og således på lengre sikt ikke kunne forvente et stabilt arbeidsforhold. Dessuten ble begge tilbudt 50 prosent stilling og hjelp til å få annet lønnet arbeid i kommunen. For Reinertsens del forelå et konkret jobbtillbud som miljøarbeider. Dette var det nærmeste klubben kunne komme for å sørge for at

oppsigelsen hadde minst mulig innvirkning på de oppsagtes situasjon. Tilbudsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd første punktum må derfor anses ivaretatt så langt det var mulig, jf. Arne Fanebust, Oppsigelse i arbeidsforhold, 4. utgave side 150.

- (27) Lagmannsretten har lagt til grunn at NFK ikke har vurdert alternativer til oppsigelser, og at dette i alle fall ikke er tilstrekkelig dokumentert. Om dette skulle være tilfelle, kan det under ingen omstendighet anses som en feil som skal tillegges absolutt virkning, slik lagmannsretten kan synes å mene. Men lagmannsrettens vurdering er heller ikke riktig. Protokollasjoner fra styremøter viser at NFK diskuterte supplering av laget med nye amatørspillere, og at man var i kontakt med spillere i omkringliggende klubber i Telemark og Buskerud. Blant annet ble det lånt inn spillere fra andre klubber. Klubben tok også inn juniorer på A-laget. Dette er tilfredsstillende dokumentert. Med de sportslige ambisjoner som klubben hadde, var det imidlertid klare begrensninger i tilfanget av alternativer til spillere på spillerkontrakter. Reduksjon av spillerstallen ville ha vært sportslig uforsvarlig.
- (28) Det var helt nødvendig for klubben å inngå nye spillerkontrakter ettersom flere spillere med utløpt kontrakt ikke ønsket å fortsette i klubben lenger. Dette var gjort ut fra rene sportslige vurderinger og hadde ikke sammenheng med oppsigelsen av Hakala og Reinertsen. Det er derfor ikke riktig å karakterisere oppsigelsene som remplasseringsoppsigelser.
- (29) I saklighetsvurderingen må det tas hensyn til at ansettelse som profesjonell fotballspiller er et arbeidsforhold av særskilt karakter. Det ligger i virksomhetens formål å oppnå best mulig sportslige resultater. Dette har en side til klubbens økonomi – spill i høyere divisjoner gir også høyere inntekter både fra sponsorer og fra billettsalg mv. Det er derfor ikke til å komme fra at klubbens sportslige ambisjoner til en viss grad vil være styrende for de tiltak som iverksettes. Dette ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, noe domstolene må ta høyde for ved saklighetsprøvingen. Retten bør dessuten være varsom med å overprøve klubbens vurderinger av sportslig karakter, selv om det erkjennes at retten har en vid overprøvingskompetanse i oppsigelsessaker, jf. Rt. 1984 side 1058. De sportslige målsettinger som klubben arbeidet ut fra, var imidlertid klart saklig motiverte og hadde et forsvarlig fotfeste i de faktiske forhold, noe som i ettertid er blitt bekreftet ved at NFK i kommende sesong er tilbake i Adeccoligaen.
- (30) Det er ikke riktig som anført av ankemotpartene, at klubben ikke hadde slik oversikt over økonomien da den besluttet å gå til oppsigelse, at man på det tidspunkt ikke kunne konstatere at dette ville medføre en reell besparelse. Dette ser man klart ved å sammenholde spillerkostnadene i budsjettet for 2010 med hva som ville ha blitt spillerkostnadene dersom man ikke foretok seg noe. Oppsigelsene av Hakala og Reinertsen inngikk således som et nødvendig ledd i en helhetsløsning for at klubben skulle komme på fote igjen både økonomisk og sportslig. Så lenge klubben ikke har gått lenger i sine tiltak enn det som er konsekvensene av en saklig strategi, må saklighetsvurderingen holde.
- (31) Subsidiært anføres at erstatningsbeløpene må settes betydelig ned. Begge ankemotpartene har hatt inntekter etter oppsigelsen, og disse må komme til fradrag. Det gjelder ikke noe utgangspunkt om at andre inntekter ikke skal gå til fradrag i erstatningen ved oppsigelse, og dette kan i alle fall ikke være tilfelle når det, som her, ikke nedlegges påstand om ugyldighet og krav om gjeninnsetting i stilling.

(32) NFK har nedlagt slik påstand:

”Prinsipalt:

Notodden Fotballklubb frifinnes.

Subsidiært:

Notodden Fotballklubb frifinnes mot å betale til Jukka Sakari Hakala kr. 70.000 og til Terje Reinertsen kr. 65.000.

I begge tilfelle:

Jukka Sakari Hakala og Terje Reinertsen dømmes til å betale sakskostnadene for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett til Notodden Fotballklubb.”

- (33) Ankemotpartene, *Jukka Sakari Hakala og Terje Reinertsen*, har i det vesentlige gjort gjeldende:
- (34) Lagmannsretten har kommet til riktig resultat på det som for Høyesterett gjøres gjeldende som subsidiært rettslig grunnlag.
- (35) Prinsipalt gjøres gjeldende at oppsigelsesadgangen er begrenset sammenlignet med det som følger av arbeidsmiljølovens regler. Dette framgår av spillerkontraktene. Disse er i utgangspunktet uoppsigelige, jf. punktene 1 og 11. Av arbeidsmiljølovens forarbeider og lovhistorikk følger at dette også er i samsvar med det som er generelle utgangspunktet for midlertidige kontrakter, hvor ikke annet følger av avtalen.
- (36) Punkt A nr. 1 i vedlegg 1 gir adgang til oppsigelse når klubbens økonomi svikter vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett. Dette er det eneste unntaket fra utgangspunktet om uoppsigelighet i kontraktstiden når oppsigelsen er begrunnet med klubbens økonomi. At punkt D viser til oppsigelsesadgangen i overgangsreglementet, som igjen viser til arbeidsmiljølovens regler, tilsier ikke en annen løsning, siden arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at midlertidige arbeidsavtaler er uoppsigelige i kontraktstiden. En annen forståelse vil undergrave kontraktens klare utgangspunkt, og har derfor formodningen mot seg.
- (37) Det erkjennes at reduksjonen i sponsormidler som Holta Invest bebudet i januar 2009, innebar en vesentlig svikt i klubbens økonomi. Men dette gjaldt ikke i forhold til 2009-budsjettet. I 2009 fikk klubben fra Holta Invest 9,6 millioner kroner, omtrent som budsjettet. Virkningen av reduksjonen kom først i 2010, men 2010-budsjettet tok høyde for dette. Oppsigelsen hadde med andre ord ingen sammenheng med økonomisk svikt i forhold til noe budsjett, verken 2009- eller 2010-budsjettet. Unntaket i vedlegg 1 punkt A kommer således ikke til anvendelse, og oppsigelsene har derfor ikke hjemmel i kontrakten.
- (38) En slik forståelse er fullt ut i tråd med bakgrunnen for formuleringen i vedlegg 1 punkt A, som var å sikre at klubbene ikke budsjetterte med inntekter det ikke var grunnlag for. Når klubben, som her, blir klar over svikt i forventet inntekt for et etterfølgende budsjettår, får klubben tid til å tilpasse seg de endrede økonomiske realiteter. Dessuten vil tidsbegrensningen av kontraktene gjøre at behovet for oppsigelse blir mindre presserende.

- (39) Subsidiært – hvis arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler gjelder – gjøres gjeldende at oppsigelsene ikke har saklig grunn. Det er NFK som arbeidsgiver som har bevisbyrden for at saklighetsvilkåret er oppfylt. At arbeidsgiver har bevisbyrden, betyr at det bevismessig må foreligge dokumentasjon for at arbeidsgiver har vurdert alle tilgjengelige alternativer som kan forhindre oppsigelse. En ren påstand om hva som har vært gjort i ettertid, er ikke nok så lenge denne ikke kan dokumenteres med tidsnære bevis. Dette må gjelde dersom det skal være noen realitet i stillingsvernet. Lagmannsrettens konklusjon om manglende dokumentasjon av at alle tilgjengelige handlingsalternativer har vært vurdert, og at alternativene var økonomisk og sportslig forsvarlige, er derfor basert på en riktig rettsforståelse.
- (40) Konklusjonen er også faktisk korrekt. Spesielt gjelder det mangel på bevis for at den økonomiske situasjon da oppsigelsene ble besluttet, var slik at oppsigelsene var nødvendige. På denne tiden var klubben opptatt av å inngå nye kontrakter uten at man da kunne si for hvor store beløp. Det forelå således på dette tidspunktet ingen talloppstillinger som viste at oppsigelser var nødvendige. Tallet for kostnadene knyttet til A-lagsspillerne som framgår av det fremlagte 2010-budsjettet, er irrelevant, siden tallet først forelå 30. juni 2010, med andre ord flere måneder etter oppsigelsene.
- (41) Det har også betydning for saklighetsvurderingen at vi har med midlertidige kontrakter å gjøre. Når utgangspunktet ved slike kontrakter er at de ikke kan sies opp i kontraktstiden uten at dette følger av avtalen, tilsier det at terskelen for hva som er saklig, ligger høyere enn det som ellers gjelder for tidsbegrensede kontrakter. Hovedregel om at midlertidige arbeidsavtaler ikke er gyldige, er satt for å beskytte arbeidstakerne. Dette må tilsi at unntaksregelen anvendes med forsiktighet. At kontraktene er midlertidige, kan i alle fall ikke være et argument for at oppsigelsene i dette tilfellet var saklige, slik NFK hevder.
- (42) Også midlertidigheten i seg selv tilsier at det skal mer til for å si opp enn ellers. Arbeidsgiver får jo her muligheten til å korrigere kursen etter hvert som kontraktstiden går ut på løpende kontrakter. Det er således bare de akutte situasjoner som bør kunne gi grunnlag for oppsigelse. I saken her gikk fire av de fem kontraktene som ble sagt opp, ut i løpet av oppsigelsesåret, det vil si 2010. NFK har på ingen måte ført bevis for at den økonomiske situasjonen var så prekær at man ikke hadde tid til å vente.
- (43) NFK har lagt stor vekt på at det ved vurderingen av handlingsalternativene og i interesseavveiningen må tas hensyn til målsettingen som klubben vedtok høsten 2009, om raskest mulig opprykk i Adeccoligaen. Som lagmannsretten påpeker, er det ikke noe å si på målsettingen, men det er rettslig uholdbart å legge vekt på den ved vurderingen av oppsigelsenes lovlighet. En konsekvens av målsettingen var at klubben fornyet eller inngikk nye kontrakter på 50 prosent. Når klubben argumenterer med at oppsigelsene var en økonomisk nødvendighet, betyr det at oppsigelsene var nødvendige for å finansiere nye og for klubben rimeligere kontrakter. Det er derfor riktig å karakterisere oppsigelsene som remplaseringsoppsigelser. At disse ble fulgt opp med tilbud om stilling på 50 prosent, endrer ikke på dette. Skal fotballspillere ha et reelt stillingsvern, må klubbene innrette sine målsettinger etter eksisterende kontrakter. I allfall kan ikke klubbene pålegge spillere å gå ned i lønn som følge av ambisiøse målsettinger, med den følge at de som ikke aksepterer dette, blir sagt opp.

- (44) Lagmannsretten har tatt et riktig utgangspunkt når det ikke er gjort fradrag ved erstatningsutmålingen for de inntekter Reinertsen hadde inntil kontraktstidens utløp. Det fradraget som ble gjort for Hakalas vedkommende, er akseptabelt siden hans fravær fra stillingen er en del lengre.
- (45) Hakala og Reinertsen har lagt ned slik påstand:
- ”1. Anken forkastes.
 2. Notodden Fotballklubb betaler sakens omkostninger for all instanser.”
- (46) *Jeg er kommet til at anken ikke fører fram.*
- (47) Jukka Sakari Hakala og Terje Reinertsen var begge ansatt i midlertidige stillinger – Hakala fra 1. august 2008 til 31. desember 2011 og Reinertsen fra 1. august 2008 til 30. november 2010. Arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at arbeidstakere skal ansettes fast, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd første punktum. Loven åpner likevel i visse tilfelle for midlertidig ansettelse. Dette gjelder blant annet ved ansettelse av idrettsutøvere, jf. § 14-9 første ledd andre punktum bokstav e.
- (48) Før jeg går inn på spørsmålet om hvilken adgang som forelå til å si opp Hakala og Reinertsen, kan det være grunn til å se på hva som er lovens hovedregel når det gjelder adgangen til å si opp midlertidig ansatte i kontraktstiden. Arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd første og andre punktum gjelder opphør av midlertidig ansatte. Bestemmelsen lyder:
- ”Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.”**
- (49) Bestemmelsens ordlyd peker i retning av at midlertidige ansettelsesforhold ikke kan bringes til opphør i kontraktsperioden, men at en oppsigelsesadgang kan følge av skriftlig avtale eller tariffavtale.
- (50) En slik forståelse støttes av lovens forarbeider, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) side 164, og er også antatt i teorien, jf. Friberg, Arbeidsmiljøloven med kommentarer (1978) side 303 og Fougner og Holo, Arbeidsmiljøloven med kommentarer (2006) side 664.
- (51) På denne bakgrunn konkluderer jeg med at midlertidige arbeidsavtaler som utgangspunkt ikke kan sies opp etter arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler så lenge arbeidsavtalen løper, med mindre annet følger av avtale. Hvis det er avtalt alminnelig oppsigelsesadgang, må arbeidsmiljøloven § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse gjelde.
- (52) De arbeidsavtalene NFK benyttet, var basert på Norges Fotballforbunds standardkontrakter, noe som også gjaldt for Hakala og Reinertsen. I avtalens punkt 1 heter det at avtalen i den avtalte tidsperioden ”ikke [kan] sies opp verken av klubb eller spiller med mindre dette skjer i henhold til bestemmelsene i vedlegg 1 til denne kontrakten”. Tilsvarende heter det i punkt 11 bokstav b:

”Arbeidsavtalen er uoppsigelig i avtaleperioden. Avtalen kan likevel bringes til opphør i [avtaleperioden] av en av partene når forhold nevnt i vedlegg 1 foreligger.”

- (53) Jeg leser dette som en klar markering av et utgangspunkt om at den midlertidige avtale ikke skal kunne sies opp i avtaleperioden, noe som, som nevnt, er i samsvar med lovens utgangspunkt.
- (54) Unntak fra dette utgangspunktet er å finne i arbeidsavtalens vedlegg 1. Vedlegg 1 har følgende ordlyd:

”Vedlegg 1. Arbeidsavtalens opphør (kan ikke endres)

Opphør i avtaleperioden.

A. Klubbens rett til å si opp spilleren.

Klubben kan si opp spilleren med en måneds varsel når:

1. **Klubbens økonomi svikter vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett.**
2. **Spilleren ikke opprettholder det sportslige nivå som arbeidsavtalen forutsetter.**
3. **Spilleren ikke oppfyller sine forpliktelser i arbeidsforholdet selv etter at misligholdet er påtalt skriftlig av klubben.**

B. Klubbens rett til å avskjedige spilleren.

Klubben kan avskjedige spilleren med øyeblikkelig virkning dersom:

1. **Spilleren misligholder sine forpliktelser vesentlig.**
2. **Spilleren ved sin opptreden i vesentlig grad setter klubben eller idretten i miskreditt.**
3. **Spilleren benytter dopingmidler og/eller narkotiske stoffer.**

C. Spillerens rett til å si opp avtalen.

Spilleren har rett til å si opp avtalen med en måneds varsel når:

1. **Klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned.**
2. **Klubben misligholder vesentlige plikter etter arbeidsavtalen og misligholdet fortsetter etter at spilleren skriftlig har påpekt misligholdet.**

D. Opphør i henhold til overgangsbestemmelsene.

I tillegg til å si opp kontrakten i henhold til punktene A, B og C ovenfor, kan partene si opp kontrakten etter bestemmelsene i det til enhver tid gjeldende overgangsreglement.

Twister om avtalens opphør.

Opphør av avtaleforholdet i henhold til punktene A, B og C ovenfor faller inn under Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Twister om opphør etter punkt D ovenfor, skal bringes inn for Fotballens Voldgiftsordning.”

- (55) Bestemmelsen i punkt A nr. 1 er aktuell i saken, idet denne gir klubben adgang til å si opp spilleren når økonomien svikter vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett.
- (56) I tillegg følger det av punkt D at partene kan si opp kontrakten ”etter bestemmelsene i det til enhver tid gjeldende overgangsreglement”. I overgangsreglementet er det i § 14-2.1 inntatt følgende bestemmelse:

”En spiller kan i kontraktperioden si opp en kontrakt dersom det foreligger gyldig sportslig årsak. Gyldig sportslig årsak foreligger hvis sportslige hensyn tilsier at det er urimelig at spilleren fortsatt skal være bundet til klubben. Har spilleren i løpet av sesongen vært på banen i mindre enn 10 % av de obligatoriske kampene og det ikke foreligger særlige forhold knyttet til spillerens alder, skade/sykdom, sanksjoner og

lignende, anses gyldig sportslig årsak å foreligge. En klubb kan i kontraktperioden si opp en kontrakt dersom det foreligger saklig grunn i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.”

- (57) Som det framgår av siste setning, skal en klubb i kontraktperioden kunne si opp kontrakten ”dersom det foreligger saklig grunn i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser”. Tatt på ordet sier bestemmelsen det stikk motsatte av det som i arbeidsavtalen to steder er poengtert som kontraktens klare utgangspunkt, nemlig at arbeidsavtalen *ikke* skal kunne sies opp i avtaleperioden. Det er vanskelig å forene det som følger av ordlyden i overgangsreglementet § 14-2.1, med arbeidsavtalens øvrige oppbygging. Dersom § 14-2.1 skal forstås etter sin ordlyd, representerer henvisningen i vedlegg 1 punkt D ikke bare et unntak fra lovens utgangspunkt om uoppsigelighet, men den setter i realiteten avtalens eget utgangspunkt om det samme til side. Og hva blir poenget med for eksempel bestemmelsen i vedlegg 1 punkt A nr. 1 som gir begrenset adgang til oppsigelse sammenlignet med det som følger av arbeidsmiljølovens alminnelige regler, når konsekvensen av henvisningen i punkt D til overgangsreglementet blir at arbeidsmiljølovens alminnelige regler likevel skal gjelde? Etter min mening gjør henvisningen i punkt D til oppsigelsesreglene i overgangsreglementet – det vil si § 14-2.1 – det vanskelig å finne en rasjonell mening med avtaleverket når dette ses samlet, noe som nødvendigvis må få betydning for hvilken vekt som kan tillegges bestemmelsens ordlyd.
- (58) Vender vi tilbake til vedlegg 1, er det etter min mening av sentral betydning for forståelsen av avtalen at oppsigelsesgrunn som har tilknytning til klubbens økonomi, er skilt ut som eget punkt. Som nevnt, må bestemmelsen forstås slik at oppsigelse som har sin grunn i klubbens økonomi, ikke skal behandles etter arbeidsmiljølovens alminnelige saklighetsnorm, men etter kriteriene i punkt A nr. 1. Etter min mening har dette også vært intensjonen til partene i standardavtalen, noe jeg senere skal komme tilbake til.
- (59) Denne tolkingen styrkes når punkt A nr. 1 ses i sammenheng med vedleggets avsluttende bestemmelse, som gjelder tvister om avtalens opphør. Av denne følger at opphør knyttet til punkt A, B og C hører inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser. Jeg leser dette slik at i disse tilfellene skal arbeidsmiljølovens prosedyreregler gjelde, herunder at tvister knyttet til oppsigelser skal behandles i domstolene. Derimot skal tvister om opphør etter punkt D – det vil si oppsigelser i medhold av overgangsreglementet § 14-2.1 – bringes inn for Fotballens Voldgiftsordning. Det har vært innvendt mot denne bestemmelsen at den ikke er bindende for spillerne, idet det antas at det ikke er adgang for arbeidstakere å forhåndsavtale voldgift i oppsigelsessaker, jf. arbeidsmiljøloven § 15-16 første ledd. Dette er en side ved bestemmelsen som jeg ikke kan se kaster lys over hvordan det tolkingsspørsmålet som jeg her behandler, skal løses. Derimot er det av vesentlig betydning at oppsigelse etter punkt A nr. 1 er gitt en annen behandlingsform enn oppsigelse etter overgangsreglementet § 14-2.1, noe som indikerer at oppsigelse med grunnlag i klubbens økonomi ikke faller inn under sistnevnte bestemmelse. At det er Fotballens Voldgiftsordning som er tvisteløsningsorganet for tvister om opphør etter overgangsreglementet, tyder på at det er tvister med behov for spesifikk fotballfaglig kompetanse man her har hatt i tankene, noe som ytterligere trekker i retning av at oppsigelser knyttet til klubbens økonomi, faller utenfor.
- (60) Jeg er etter dette kommet til at spørsmålet om det var adgang til å si opp Hakala og Reinertsen, ikke skal vurderes etter arbeidsmiljølovens alminnelige regler om oppsigelse, men etter bestemmelsen i arbeidsavtalens vedlegg 1 punkt A nr. 1.

- (61) Etter denne bestemmelsen har klubben en oppsigelsesadgang ved svikt i klubbens økonomi. Men denne adgangen er begrenset av to vilkår: at svekkelsen av økonomien er ”vesentlig”, og at det dreier seg om en svekkelse ”i forhold til realistisk oppsatt budsjett”.
- (62) Jeg ser først på vilkåret om at svekkelsen i klubbens økonomi må være ”vesentlig”.
- (63) Det er på det rene at NFK opplevde sviktende økonomi fra 2008 og fram til 2010. Mens driftsresultatet i 2008 viste en underdekning på i overkant av 40 000 kroner, var denne i 2009 på vel 1,8 million kroner. Men det er særlig fra 2009 til 2010 endringen viste seg ved et betydelig fall i driftsinntektene – fra vel 24 millioner kroner til ca. 13,6 millioner kroner. Den vesentligste enkeltårsaken er reduserte sponsorinntekter – fra vel 14,3 millioner kroner til ca. 8,3 millioner kroner. I tillegg kommer nesten en halvering av billettinntektene – fra ca. 1 million til 560 000 kroner. Nevnes må også tap av medieavtale på vel 1,3 millioner kroner. Det er ikke tvil om at endringen i klubbens økonomi fra 2009 til 2010 må karakteriseres som ”vesentlig”.
- (64) Det andre vilkåret er at det må dreie seg om svikt i økonomien ”i forhold til realistisk oppsatt budsjett”.
- (65) Hakala og Reinertsen har anført at svikten i økonomien må referere seg til det som det har vært budsjettert med i det budsjettår svikten inntreffer. Konsekvensen av en slik fortolkning skulle da bli at svikten i økonomien som inntraff i 2010, ikke kan gi grunnlag for oppsigelse fordi det var tatt høyde for den da budsjettet for 2010 ble satt opp.
- (66) Jeg er enig i at dette er en naturlig forståelse av bestemmelsens ordlyd. Dette gir imidlertid bestemmelsen et relativt snevert anvendelsesområde, som kan føre til urimelige resultat. Jeg nevner som eksempel tilfelle hvor klubben har inngått spillerkontrakter med grunnlag i en langsiktig sponsoravtale der sponsoren går konkurs før sponsoravtalens utløp. Her vil inntektssvikten i framtidige år ikke referere seg til et oppsatt budsjett og således ikke gi grunnlag for oppsigelse hvis bestemmelsen gis en slik streng ordfortolkning.
- (67) Under ankeforhandlingen har ankemotpartene, med den ankende parts samtykke, lagt fram et nytt dokument der det er gitt følgende forklaring på hva som var bakgrunnen for bestemmelsens formulering:

”I de tidligere standardkontraktene lød denne bestemmelsen slik:

’Dersom Klubbens økonomi svekkes vesentlig, kan Klubben skriftlig si opp arbeidsforholdet med Spilleren med 1 måneds varsel.’

Rundt årtusenskiftet registrerte NFF at mange klubber budsjetterte med inntekter det ikke var grunnlag for. (For eksempel spillersalg det ikke forelå avtale om, sponsorinntekter det ikke forelå avtale om og vesentlig høyere publikumsinntekter enn tidligere sesonger og lignende).

Med bakgrunn i dette ble det foretatt en presisering av bestemmelsen ved at ordene ’i forhold til realistisk oppsatt budsjett’ ble lagt. Ut fra ønske om at klubbene skal legge opp til en ansvarlig økonomisk drift, fant NFF at det var riktig å foreta denne presiseringen. I de senere årene har NFF også fulgt opp budsjetteringen til klubbene i de øverste divisjonene gjennom klubbilisensieringsordningen – jf Klubbilisensskriteriene.”

- (68) Det som her uttales viser for det første at det mellom partene har vært en felles oppfatning om at vesentlig svekkelse av klubbens økonomi, som etter arbeidsmiljølovens alminnelige oppsigelsesregler vil utgjøre en saklig oppsigelsesgrunn, alene ikke er tilstrekkelig for å si opp spillere. Ut fra ønsket om at klubbene skulle legge opp til en ansvarlig økonomisk drift, har begge parter i avtalen funnet det formålstjenlig å begrense oppsigelsesadgangen sammenlignet med det som ellers gjelder i arbeidslivet.
- (69) På denne bakgrunn kan tankegangen bak arbeidsavtalens oppsigelsesbestemmelse ved svikt i klubbens økonomi oppsummeres på følgende måte: Man har i utgangspunktet ikke ønsket en oppsigelsesadgang ved tidsbestemte kontrakter, idet spillerne har behov for å kunne innrette seg i avtaleperioden. Dette innebærer at det i utgangspunktet er klubben som har risikoen for utviklingen i klubbens økonomi. I den grad klubben inngår kontrakter over flere år uten å sørge for at disse er forankret i en trygg økonomi, vil den således ikke kunne gå til oppsigelse for å rette opp økonomien når denne svikter. Men dersom det oppstår vesentlig svikt i forhold til realistiske forventninger til økonomien, er det rimelig at klubben kan gå til oppsigelser.
- (70) Jeg finner etter dette at bestemmelsen vil få en for snever rekkevidde sammenholdt med det som har vært intensjonen, om den begrenses til svikt i forhold til et bestemt års budsjett. Også svikt som viser seg over noe tid – som i vår sak hvor varselet om svikt kommer det ene året og virkningen det neste – må kunne gi oppsigelsesadgang, forutsatt at det dreier seg om en forventning med hensyn til økonomien som har vært realistisk.
- (71) Spørsmålet er så om forventningen som har vært stilt til klubbens inntekter, har vært realistisk. Spørsmålet kan best besvares ved å se nærmere på årsakene til at inntektene har sviktet.
- (72) Som grunnlag for oppsigelsene har NFK for det første vist til at A-laget rykket ned til 2. divisjonen, noe som ifølge NFK har betydelige ringvirkninger for økonomien, blant annet i form av reduserte billettinntekter og sponsorinntekter.
- (73) Jeg finner det klart at nedrykk til lavere divisjon ikke kan gi grunnlag for oppsigelse. Risikoen for nedrykk gjelder alle lag, og de fleste lag vil vel mene at de før sesongens start hadde realistisk forventning om fortsatt spill i den divisjonen de er i. Skal nedrykk til lavere divisjon gi oppsigelsesadgang, må dette reguleres særskilt i avtalen.
- (74) Det er imidlertid reduksjonen i sponsorinntekter fra Holta Invest som inntrådte etter 2009-sesongen, som av NFK har vært påberopt som hovedårsaken til inntektssvikten. Det blir derfor avgjørende for oppsigelsesadgangen om NFK for 2010-sesongen kan sies å ha hatt en realistisk forventning om fortsatt sponsorstøtte fra Holta Invest, og på samme nivå som tidligere.
- (75) I en e-mail til klubbens daværende styreformann, Aage Flatland, datert 23. februar 2009, uttaler Kjetil Holta følgende om sitt engasjement for klubben:

”Da jeg opprinnelig gikk inn med penger til NFK så var det et 5 års prosjekt og det har jeg vært tydelig på hele veien. Deretter skulle det tas beslutning om videre deltakelse ett år ad gangen. 2009 sesongen er min 7ende sesong som donor (regnet fra og med 2003) til NFK. Siden den gang har det gått med (inklusive stadion) ca 90 millioner kroner og før året er omme ville det nok ha beløpt seg til over 100 millioner kroner. Det er nok også der grensen går.”

- (76) Det Holta her uttaler, viser at etter 2007-sesongen har hans engasjement for klubben vært begrenset til ett år av gangen. Selv om tilskuddene ble gitt i samme størrelsesorden i 2008 og 2009 som tidligere, har NFK ikke kunnet regne med at dette ville fortsette. Jeg kan da ikke se at en eventuell forventning om fortsatt å motta sponsormidler i samme størrelsesorden som tidligere, er realistisk. Vilkåret i vedlegg 1 punkt A nr. 1 for at NFK skal ha rett til å gå til oppsigelser, er dermed ikke oppfylt. NFK kunne nok håpe på at bidragene fra Holta Invest skulle fortsette. Men i den grad klubben har inngått spillerkontrakter med grunnlag i en slik forhåpning, må klubben selv bære den økonomiske belastningen når det viser seg at forhåpningen ikke slår til.
- (77) Da arbeidsavtalene om midlertidig ansettelse av Hakala og Reinertsen ikke gir hjemmel for oppsigelse under de foreliggende omstendigheter, er oppsigelsene uberettigede.
- (78) Siden jeg har kommet til at ankemotpartenes prinsipale grunnlag har ført fram, finner jeg ikke grunn til å gå inn på spørsmålet om det var saklig grunn for oppsigelsen etter arbeidsmiljølovens regler.
- (79) Hakala og Reinertsen har etter dette krav på erstatning fra NFK. Erstatningen utmåles etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd. Av denne følger at erstatningen fastsettes ”til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig”.
- (80) Lagmannsretten har for Reinertsens vedkommende tatt utgangspunkt i avtalt lønn for resterende kontraktsperiode, det vil si fra 1. mars 2010 til kontraktsutløp 30. november 2010. Samlet brutto lønnstap utgjør 261 000 kroner, som det ble gitt dom for.
- (81) NFK har anført at beløpet bør settes vesentlig ned da han i denne tiden har vært i lønnet arbeid.
- (82) Spørsmålet er om det ved uberettiget oppsigelse skal gjøres fradrag for eventuelle inntekter arbeidstakeren har hatt av annet arbeid i samme tidsperiode som tap av lønn fra den oppsagte stilling. I Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) side 78 uttales under merknadene til § 66 om avskjed i arbeidsmiljøloven fra 1977:

”Det bør ikke gjøres fradrag for slike inntekter med mindre arbeidstakeren er forholdsvis lenge ute av stillingen. Det at arbeidstakeren i en slik situasjon gjør sitt for å skaffe seg inntekter bør komme arbeidstakeren til gode. Arbeidsgiveren må derfor alltid regne med at det ikke blir gjort fradrag for slike inntekter.”

- (83) I Rt. 2005 side 518 ble det i en avskjedssak ikke gjort fradrag for andre inntekter under henvisning til denne uttalelsen. En uttalelse i dommen er her av interesse for spørsmålet om samme regel skal gjelde ved uberettiget oppsigelse, jf. avsnitt 70:

”Det klare utgangspunktet i forarbeidene må tillegges vekt. Også reelle hensyn taler for at det ved urettmessig avskjed eller usaklig oppsigelse normalt ikke bør gjøres fradrag for inntekt av annet arbeid. Det er samfunnsmessig ønskelig at en arbeidstaker raskt kommer i arbeid, og erstatningssanksjonen er et viktig element i et effektivt oppsigelsesvern.”

- (84) Uttalelsen må forstås slik at det i prinsippet ikke er noen grunn til å besvare spørsmålet om fradrag av andre inntekter forskjellig ved urettmessig avskjed og oppsigelse. Jeg er enig i dette.
- (85) NFK har argumentert med at det er mindre grunn til at arbeidstakeren skal kunne beholde andre inntekter ved siden av erstatning for tapt lønn når denne i oppsigelsessak kun reiser krav om erstatning, slik som her, enn når arbeidstakeren krever gjeninnsetting i stillingen. Jeg holder åpent om det kan forekomme tilfelle der et slikt synspunkt vil være relevant. Erstatningens funksjon for sikring av et effektivt oppsigelsesvern tilsier imidlertid at synspunktet under enhver omstendighet vil måtte ha begrenset vekt.
- (86) Jeg er kommet til at det for Reinertsen ikke er grunn til å gjøre endringer i den erstatningen som lagmannsretten har fastsatt.
- (87) For Hakala har lagmannsretten på tilsvarende måte som for Reinertsen tatt utgangspunkt i hans lønn for gjenværende kontraktstid fram til 31. desember 2011. Også han har i store deler av perioden hatt lønnet arbeid. Siden det er tale om en forholdsvis lang gjenværende kontraktstid, har lagmannsretten gjort fradrag for det vesentligste av den inntekten han har hatt i 2011, mens det heller ikke for ham er gjort fradrag for inntekt i 2010. Samlet erstatning er satt til 665 000 kroner fordelt med 400 000 kroner i 2010 og 265 000 kroner i 2011. Heller ikke for Hakala finner jeg grunn til å endre lagmannsrettens erstatningsutmåling.
- (88) Anken over lagmannsrettens erstatningsfastsettelse må etter dette forkastes.
- (89) Hakala og Reinertsen har vunnet saken, og i samsvar med hovedregelen i tvisteloven § 20-2 finner jeg at de må tilkjennes sakskostnader for alle instanser, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Av prosessfullmektigens omkostningsoppgave følger at hun krever dekket salær og utlegg for tingretten med henholdsvis 107 250 kroner og 6 393 kroner, for lagmannsretten med henholdsvis 132 125 kroner og 13 102 kroner og for Høyesterett med henholdsvis 252 000 kroner og 3 742 kroner, til sammen 514 612 kroner.
- (90) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Oppsigelsene av Jukka Sakari Hakala og Terje Reinertsen er uberettigede.
 2. Anken over punkt 2 i domsslutningen i lagmannsrettens dom forkastes.
 3. I sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett betaler Notodden Fotballklubb til Jukka Sakari Hakala og Terje Reinertsen i fellesskap 514 612 – femhundreogfjortentusensekshundreogtolv – kroner innen 2 – to – uker fra forkynningen av denne dom.
- (91) Dommer **Webster**: Jeg har kommet til det samme resultat som førstvoterende, men med en noe annen begrunnelse.

(92) Jeg mener arbeidsavtalen innebærer at Notodden Fotballklubbs adgang til oppsigelse reguleres av arbeidsmiljøloven, men at krav om saklig grunn må ses i lys av det som for øvrig er bestemt i arbeidsavtalen.

(93) Som førstvoterende peker på, er utgangspunktet i avtalen at den ikke kan sies opp på annet grunnlag enn angitt i vedlegg 1. I vedlegg 1 punkt A til C oppstilles det en del opphørsgrunner, som dels gir arbeidsgiveren og dels spilleren rett til å avslutte ansettelsesforholdet. Deretter følger det i punkt D:

”I tillegg til å si opp kontrakten i henhold til punktene A, B og C ovenfor, kan partene si opp kontrakten etter bestemmelsene i det til enhver tid gjeldende overgangsreglement.”

(94) Overgangsreglementet § 14-2 har overskriften ”[o]ppsigelse ved gyldig sportslig årsak eller saklig grunn”. I § 14-2.1 fremgår det at det er spilleren som har rett til å si opp av ”sportslige årsaker”, mens arbeidsgiverens rett til å si opp er avgrenset av siste setning hvor det står:

”En klubb kan i kontraktsperioden si opp en kontrakt dersom det foreligger saklig grunn i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.”

(95) En naturlig ordlydsforståelse tilsier at arbeidsgiverens rett til å si opp arbeidsavtalen reguleres av arbeidsmiljøloven, og at det kreves saklig grunn, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.

(96) Det er et tungtveiende hensyn at avtaleparter kan være trygg på at det ordlyden tilsier, er det som er avtalt. Jeg er ikke uenig i at det er elementer i avtalen som kan trekke i en annen retning, men jeg kan ikke se at de gir tilstrekkelig grunn til å fravike det en naturlig forståelse av ordlyden tilsier.

(97) Førstvoterende har pekt på at utgangspunktet i kontrakten – om uoppsigelighet – blir innholdsløst når arbeidsgiver likevel kan si den opp etter alminnelige regler. Til dette vil jeg innvende at det vil avhenge av innholdet i det til enhver tid gjeldende overgangsreglement om arbeidsavtalen kan sies opp etter arbeidsmiljølovens regler. For det andre har utgangspunktet om uoppsigelighet betydning ved at *spilleren* ikke kan si opp kontrakten, annet enn der det er bestemt i vedlegg 1 punktene C og D, jf. Overgangsreglementet.

(98) Arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd første setning bestemmer at det kan avtales unntak fra utgangspunktet om at midlertidige avtaler er uoppsigelige i kontraktsperioden. Partene står fritt til å utforme unntakene, men arbeidsmiljølovens krav om saklig grunn er en absolutt skranke for arbeidsgiverens rett til oppsigelse. I dette tilfellet må den samlede lesningen av avtalen innebære at spillerne er beskyttet av denne minimumsskranke. Det betyr imidlertid ikke at vedlegg 1 punkt A nr. 1 blir uten betydning. Etter min mening vil forutsetningen om edruelig budsjettering være et moment ved vurderingen av hva som er saklig grunn for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7. Dette kommer jeg tilbake til.

(99) Jeg går så over til vurderingen av om det foreligger saklig grunn etter arbeidsmiljøloven § 15-7 til å si opp Reinertsen og Hakala. Bestemmelsens første og annet ledd lyder:

”Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.”

(100) Vurderingen av hva som er saklig grunn vil bero på en bred konkret vurdering, hvor blant annet innholdet av arbeidsavtalen vil ha betydning.

(101) Økonomiske begrunnelser for oppsigelse er etter sin art saklige. Dette følger forutsetningsvis av § 15-7 annet ledd første setning og forarbeidene til bestemmelsen, og er uttrykkelig uttalt i juridisk litteratur. Se for eksempel Fanebust, Oppsigelse i arbeidsforhold, 4. utgave side 108. Interesseavveiningen etter § 15-7 annet ledd kan imidlertid medføre at arbeidstakerne likevel ikke kan sies opp.

(102) I vår sak må det få betydning for interesseavveiningen at avtalene er midlertidige slik at belastningen for klubben har begrenset tidshorison. For Reinertsen dreiet det seg om cirka ett år, for Hakala cirka to. Videre har også forutsetningen om edruelig budsjettering som ligger i vedlegg 1 punkt A nr. 1 betydning ved interesseavveiningen etter § 15-7 annet ledd. Forutsetningen tilsier at i visse tilfeller av svikt i økonomien – nemlig de som beror på at klubben ikke har vurdert økonomien realistisk – bør terskelen for når det er saklig grunn til oppsigelse ligge høyere. Som førstvoterende har pekt på, skyldtes den sviktende økonomien i NFK i første rekke at det var lagt til grunn forventinger om inntekter det viste seg ikke å være grunnlag for. Ankeforhandlingene i Høyesterett viste at NFK hadde andre handlingsalternativer enn å si opp arbeidsavtalene med de fem spillerne som hadde 100 prosent kontrakter, selv om dette nok ville ha gjort det nødvendig å oppgi målsettingen om opprykk allerede for 2010-sesongen. Med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 15-7, sammenholdt med arbeidsavtalene, har jeg kommet til at for at oppsigelsene av Reinertsen og Hakala skulle vært saklig, måtte situasjonen ha vært mer prekær enn det den var for NFK ved årsskiftet 2009/2010. Jeg har derfor kommet til at oppsigelsene ikke var saklig begrunnet. Jeg slutter meg til førstvoterendes synspunkter på lagmannsrettens erstatningsutmåling og stemmer for at anken forkastes.

(103) Dommer **Bull:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med annenvoterende, dommer Webster.

(104) Dommer **Matheson:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende, dommer Tønder.

(105) Dommer **Skoghøy:** Likeså.

(106) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Oppsigelsene av Jukka Sakari Hakala og Terje Reinertsen er uberettigede.
2. Anken over punkt 2 i domsslutningen i lagmannsrettens dom forkastes.
3. I sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett betaler Notodden Fotballklubb til Jukka Sakari Hakala og Terje Reinertsen i fellesskap 514 612 – femhundreogfjortentusensekshundreogtolv – kroner innen 2 – to – uker fra forkynningen av denne dom.

Riktig utskrift bekreftes: