

3237

ARBETSGIVARALLIANSEN HOCKEYSPELARE I ELITSERIEN

2013-11-06 – 2014-04-30

# TJÄNSTEMANNAAVTALEN



# Innehållsförteckning

---

Förhandlingsprotokoll	3
Avtal om anställningsvillkor för ishockeyspelare i elitserien	7
§ 1 Avtalets omfattning	7
§ 2 Anställning	7
§ 3 Allmänna åligganden	8
§ 4 Lön	8
§ 5 Arbetstid	9
§ 6 Semester	9
§ 7 Sjuklön m m	9
§ 8 Kompetensutveckling	13
§ 9 Försäkringar	14
§ 10 Giltighetstid	14
Bilaga 1 till § 2 mom 1:1	15
Samverkansavtal	17
Avtal om förhandlingsordning	24
Omställningsavtal	31



# Förhandlingsprotokoll

---

Ärende	Anställningsvillkor för ishockeyspelare i elitserien (Svenska Hockeyligan)
Tid	2011-10-12, 2011-10-19, 2011-11-23, 2011-12-20, 2012-08-29, 2012-09-21, 2013-04-11, 2013-04-24, 2013-05-02, 2013-05-20, 2013-06-03, 2013-08-21, 2013-09-02; 2013-09-24; 2013-11-04
Plats	Arbetsgivaralliansens lokaler, Klara Södra Kyrkogata 1, Stockholm
Parter	Arbetsgivaralliansen Branschkommitté IDROTT (Utskottet för elitishockey) Unionen
Protokollet justeras av	Annika Eidfelt Stefan Klevenvall
Närvarande	
för Hockeyutskottet	Annika Eidfelt Love Lind (fr o m 2012-08-29) Hans-Göran Elo (t o m 2011-12-20) Jörgen Lindgren (2013-11-04) Tobias Nilsson (2013-11-04)
för Unionen	Stefan Klevenvall Alf Andersson (t o m 2013-06-03) Patrik Pedersen (fr o m 2013-09-02) Erik Zachrisson Kristoffer Sparring

## § 1 Bakgrund

Parterna noterar att förhandlingar om anställningsvillkor m.m. för ishockeyspelare i elitserien upptagits under hösten 2011 i enlighet med 2010 års överenskommelse i syfte att reglera avtal om anställningsvillkor m.m. att gälla fr.o.m. 1 maj 2012.

I samband med förhandlingarna hösten 2011 enades parterna 2011-12-20 om att ajournera förhandlingarna under våren 2012 då det avtal om pensioner och försäkringar som tecknats 2009 skulle löpa ut 2013-04-30 och försäkringsfrågorna krävde fördjupade utredningsinsatser.

Efter förhandlingar i början av hösten 2012 genomfördes därefter försäkringsupphandling. Efter att denna process slutförts återupptog parterna förhandlingarna.

Tidigare avtal om anställningsvillkor för ishockeyspelare har fr.o.m. 2012-05-01 gällt tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid

## § 2 Avtal om Anställningsvillkor

Överenskommelse träffas om att avtal om anställningsvillkor för ishockeyspelare i elitserien förlängs med tillägg och ändringar enligt bilaga 1 med giltighet fr.o.m. 2013-11-06.

## § 3 Lägsta lön

Parterna är ense om att lön till spelare som fyllt 21 år inte bör understiga lägstlönenivån i tjänstemannaavtalet Idrott.

Unionen anmäler till den centrala samverkansgruppen ärenden om lönenivån i viss klubb inte följer ovanstående intention för behandling. Den centrala samverkansgruppens rekommendation ska följas av klubbarna.

För spelare i åldern 18 till 21 år gäller reglerna om s k Rookiekontrakt enligt § 2 mom 1:1.

## § 4 Rookiekontrakt

Rookieavtalet, Allmänna Anställningsvillkor § 2 mom 1:1 samt bonusbilaga, gäller under en provperiod till den 30 april 2017 och kan under denna tid ensidigt sägas upp i sin helhet av Arbetsgivaralliansen till provotidens utgång.

Parterna är överens om att lönenivåerna i Rookiekontrakt gäller till och med den 30 april 2017 och ska inte omförhandlas under denna tid.

## § 5 Samverkan på arbetsplatsen

Samverkansavtalet gäller på alla hockeyklubbar och är lokalt tillämbart på respektive klubb.

Varje klubb kan i enlighet med samverkansavtalet upprätta egna rutiner för samverkan, t.ex. genom arbetsplatsträffar.

Utanför samverkansavtalet ligger frågor som rör spelares personliga förhållande eller viktigare förändring som berör enskild spelares arbets- och/eller anställningsförhållande. I sådana frågor är Unionens regionkontor lokal facklig organisation.

Parterna betonar vikten av att god kontakt utvecklas mellan klubbarna och Unionens respektive regionkontor och verkar för ömsesidig kännedom om kontaktpersoner e.t.c.

## § 6 Juniorer

Parterna är eniga om att juniorer som under pågående säsong ”lyfts upp” i representationslaget ska erhålla all utrustning för sitt deltagande i representationslagets verksamhet på arbetsgivarens bekostnad.

Unionen anmäler till den centrala samverkansgruppen ärenden om villkor för juniorspelare i viss klubb inte följer ovanstående intention för behandling. Den centrala samverkansgruppens rekommendation ska följas av klubbarna.

## § 7 Spelaravtal

I enlighet med 2010 års överenskommelse har parterna under föregående avtalsperiod behandlat frågan om standardiserat spelaravtal. Arbetsgruppen har avslutats i enlighet med upprättat protokoll.

Parterna kan konstatera att såväl Arbetsgivaralliansen/SHL som Unionen/SICO rådger sina respektive medlemmar kring anställningsavtal och upprättande. Arbetsgivaralliansen/SHL har särskild mall för anställningsavtal som hockeyspelare i elitserien.

Parterna konstaterar att det är önskvärt att parterna så långt som möjligt har gemensam syn på hur anställningsavtalen utformas i dessa delar. Arbetsgivaralliansen/SHL åtar sig att informera Unionen/SICO om förändringar i sak som görs i den mall som Arbetsgivaralliansen/SHL tillhandahåller sina medlemmar. Syftet är att Unionen/SICO ska kunna lämna synpunkter/överläggningar om förändringarna i mallen med Arbetsgivaralliansen/SHL.

### **Anmärkning:**

*Parterna är överens om att utebliven information eller möjlighet att inkomma med synpunkter/överläggningar inte ska anses utgöra grund för skadeståndsanspråk för brott mot kollektivavtalet.*

## § 8 Samverkan om SHL/Central samverkan

En central samverkansgrupp ska finnas och ska bestå av två representanter från Arbetsgivaralliansen, och två representanter från Unionen. Vid säsongspanering ska SHLs VD utgöra en av representanterna.

Unionens representanter ska löpande hållas informerade om SHLs verksamhet och sådant som kan påverka spelarna i en eller annan form. Gruppen ska sammanträda minst en gång per år, eller när någon part kallar till möte.

Gruppen ska samverka om bl a:

- Säsongspanering
- Utveckling av klubbarnas verksamhet
- Utveckling av ligans verksamhet
- Kompetensbehov nu och i framtiden
- Frågor om lägstalön och juniorer

Centrala samverkansgruppen ska också behandla frågor som rör spelarnas skydds- och arbetsmiljöfrågor och kunna vara en referens till klubbarna och deras av spelarna utsedda skyddsombud. Gruppen utgör vidare referensgrupp till SHLs representant i Svenska Ishockeyförbundets Anläggningskommitté.

## § 9 Övriga avtal

Parterna noterar att följande avtal mellan Arbetsgivaralliansen och PTK är antagna:

- Avtal om förhandlingsordning (fr.o.m. 1999-10-28)
- Avtal om TFA – Arbetskadeförsäkring (fr.o.m. 2008-05-01)
- Avtal om TGL – Tjänstegrupplivförsäkring (fr.o.m. 2008-05-01)
- Omställningsavtal (fr.o.m 2008-05-01)
- Samverkansavtal (fr.o.m 2013-11-06)

samt att följande avtal mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen antagits:

- Avtal om IUP – Idrottsutövarpensionsplanen (fr.o.m 2008-05-01)

För IUP gäller villkor enligt ITP-planen avdelning 1 med de skillnaderna att ålderspensionspremier i IUP erläggs fr.o.m. 18 års ålder samt att ålderspensionspremie utgörs av 6 % oavsett inkomstnivån, d.v.s. inte 4,5 procent under 7,5 bb och 30 procent över 7,5 bb som i ITP.

## § 10 Arbetskada

Parterna är överens om att fortsätta arbetet med att verka för att spelarna ska anslutas till TFA via AFA.

## § 11 Försäkringsnämnd

Parterna tillsätter tillsammans med den försäkringsgivare som administrerar IUP-planen m.m. en försäkringsnämnd. Kommittén ska bestå av två representanter från Arbetsgivaralliansen, två representanter från Unionen samt representant/-er från försäkringsgivaren. Försäkringsnämnden behandlar frågor om riktlinjer och tolkningsprinciper.

## § 12 Särskilt beträffande försäkringar

Förutom av de kollektivavtalade försäkringarna omfattas spelarna av kompletterande försäkringar, som inte är en del av kollektivavtalet mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen. Sådana kan avse försäkringar i enlighet med den upphandling som Svenska Hockeyligan (SHL) genomför, försäkringar enligt överenskommelse mellan spelare och arbetsgivare, licensförsäkringar m.m.

Spelare ska fortlöpande hållas informerade om vilka försäkringar och försäkringsvillkor som spelaren vid varje tidpunkt omfattas av och snarast informeras om ändringar aktualiseras. Fortlöpande information ska också lämnas till Unionen/SICO kring de kompletterande försäkringar och försäkringsvillkor som spelarna omfattas av.

Spelaravtalet ska innehålla en förteckning över de avtal som spelaren omfattas av utöver de kollektivavtalade försäkringarna

## § 13 Preliminärt avtal

Noteras att avtalet är preliminärt i förhållande till Unionen intill dess att det godkänts av Unionens förbundsstyrelse. Det noteras även att avtalet är preliminärt i förhållande till Arbetsgivaralliansen intill dess att det godkänts av Utskottet för elitishockey.

## § 14 Förhandlingens avslutande

Förhandlingen förklaras avslutad den 6 november 2013.

Vid protokollet:

Annika Eidfelt

Arbetsgivaralliansen

Utskottet för elitishockey

Justeras:

Stefan Klevenvall

Unionen



# Avtal om anställningsvillkor för ishockeyspelare i elitserien

---

## § 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller alla arbetsgivare och anställda elitishockeyspelare i ishockeyklubbar/-föreningar oavsett juridisk organisationsform som är anslutna till Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrotts utskott för elitishockey och som är ägare av Svenska Hockeyligan AB.

## § 2 Anställning

Denna paragraf ersätter Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) rörande anställningsformer och tillhörande ordningsregler.

### Mom 1. Anställningsform

Anställning som ishockeyspelare är tidsbegränsad och gäller normalt för ett eller två år i taget. Avtal om längre eller kortare tid kan träffas mellan arbetsgivaren och spelaren.

Spelaren har inte företrädesrätt till återanställning.

### Mom 1:1 Rookiekontrakt

Spelare som är mellan 18 till 21 år erhåller ett s k Rookiekontrakt. Klubben är även skyldig att erbjuda Rookiekontrakt till spelaren från de ”egna leden”, inklusive eventuellt hockeygymnasium, efter att denna uppnått totalt 100 spelminuter i A-laget. Avtalet gäller från dagen efter den match då spelaren uppnått 100 spelade minuter. Skriftligt avtal bör upprättas senast en månad efter denna dag.

Under pågående Rookiekontrakt gäller följande minimilön/månad:

Ålder	fr o m säsong 13/14	fr o m säsong 15/16
21	21 500 kr	22 000 kr
20	20 000 kr	20 500 kr
19	19 000 kr	19 500 kr
18	18 400 kr	18 800 kr

Dessutom erhåller spelaren bonus lägst i enlighet med bilaga 1.

Spelaren har inte företrädesrätt till återanställning.

#### **Anmärkning.**

*Rookiekontrakt kan som längst erbjudas till spelare till den säsong som efterföljer sista säsongen som spelaren har rätt att delta i JVM. Det innebär att en spelare med Rookiekontrakt som äldst kan vara 21 år och fyra månader.*

### Mom. 2 Identitet och hälsointyg

För att få anställning ska spelaren, om arbetsgivaren begär det i samband med anställningstillfället (innan avtal om anställning undertecknas), styrka sin identitet samt lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Arbetsgivaren anvisar läkare och bekostar intyget.

Arbetsgivaren äger rätt att vid förlängning av anställningsavtalet begära nytt intyg om spelarens hälsotillstånd.

### Mom. 3 Anställningsavtal

I samband med att avtal om anställning som hockeyspelare i elitserien träffas ska skriftligt anställningsavtal (spelaravtal) upprättas. Detta ska bl. a. innehålla information i enlighet med LAS § 6 c.

### Mom. 4 Förlängning av anställningsavtal

Om arbetsgivaren inte vill förlänga anställningsavtalet ska arbetsgivaren underrätta spelaren om detta senast en vecka efter avslutat seriespel (final och/eller kvalseriens avslut).

### Mom. 5 Undantag

Bestämmelserna i 15, 28, 30 a §§ LAS ska inte tillämpas.

## § 3 Allmänna åligganden

### Mom. 1 Lojalitet, förtroende och diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivaren och spelaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Spelaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i arbetsgivarens angelägenheter.

### Mom. 2 Arbetsuppgifter

I uppgiften som ishockeyspelare ingår att medverka i all den ishockeyverksamhet som arbetsgivaren ålägger spelaren. Spelaren ska dessutom utföra de övriga arbetsuppgifter som arbetsgivaren ålägger honom och som har anknytning till hans anställning. Det kan t ex gälla att delta i reklam och sponsoraktiviteter. Arbetsgivaren har rätt att använda spelarens namn och bild i marknadsföringssyfte.

### Mom. 3 Bisysslor

Ingen spelare får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där spelaren är anställd. Ingen spelare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på spelarens anställning.

## § 4 Lön

Arbetsgivaren och spelaren träffar överenskommelse om lön och övriga ersättningar.

### *Anmärkning*

*Lön till spelare som fyllt 21 år bör inte understiga lägstlönenivån i branschavtal Idrott mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen.*

*Vid s.k. rookiekontrakt enligt § 2 mom 1:1 gäller lägst lönenivåer och ersättningar enligt det momentet.*

Spelare har rätt till tjänstledighet för spel i NHL innevarande säsong om sådant kontrakt tecknas före den 15 juni (15 augusti det år spelaren draftas). Sådan tjänstledighet gäller fr.o.m. det datum NHL-kontraktet tecknas.

Tecknar spelaren sådant NHL-kontrakt under perioden 1 maj till 15 augusti ska spelaren snarast, eller dock senast 30 november vid bristande likviditet hos spelaren, eller efter överenskommelse med arbetsgivaren återbetala den från arbetsgivaren kontant utbetalda lönen avseende perioden 1 maj till 15 augusti. För det fall att spelaren återvänder till arbetsgivaren senast den 31 oktober ska återbetalning inte ske.

## § 5 Arbetstid

Spelare som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av arbetstidslagen i sin helhet.

Arbetstiden för spelare är oreglerad.

Spelaren har rätt till minst tre dagar sammanhängande ledighet under julhelgen, varav en dag ska vara den 24 december.

Förläggningen av arbetstiden bestäms av arbetsgivaren.

### **Anmärkning**

*I samband med planering av verksamheten, spel- och träningsscheman ska de lokala parterna (klubben och spelarrådet) beakta inriktningen av EG-direktivets (2003/88/EG) regler för viloperioder m. m. vid utläggning av arbetstiden.*

## § 6 Semester

Semester utgår i enlighet med semesterlagen med tillägg och ändringar enligt nedan.

### Mom. 1 Semesterns längd

Spelaren har rätt till 30 semesterdagar varje semesterår. I övrigt gäller 4 § Semesterlagen (1977:480).

### **Anmärkning**

*Gällande semesterlag ger spelarna rätt till 25 dagars semester. Parternas avsikt med 30 semesterdagar innebär att spelarna erhåller 5 dagar utöver vid varje tillfälle gällande semesterlag.*

### Mom. 2 Semesterns förläggning

Arbetsgivaren förlägger spelarens semester efter samråd med denne. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren.

### **Anmärkning**

*Arbetsgivaren ska eftersträva att spelaren erhåller två veckors semester i anslutning till ishockeysäsongens slut. Under juni och juli äger spelaren rätt till fyra veckors sammanhängande semester.*

### Mom. 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället.

### Mom. 4 Sparad semester

Sparad semester läggs ut efter samråd med spelaren. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren. Skulle sparad semester inte ha lagts ut innan anställningsavtalet löper ut ska spelaren erhålla 4,6 % av den aktuella månadslönen per sparad semesterdag.

Utbetalning ska ske vid närmaste löneutbetalningstillfälle.

## § 7 Sjuklön m m

### Mom 1 Rätt till sjuklön

Varje spelare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt SjLL med tillägg i mom 3:2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek är angiven i mom 4.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

### Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

Sjukanmälan ska ske så snart det är möjligt. På samma sätt ska beräknad tidpunkt för återgång i arbete meddelas arbetsgivaren.

Samma sak gäller om spelaren blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 stycket SjLL).

## Mom 3 Försäkran och läkarintyg

### Mom 3:1 Försäkran

Spelaren ska lämna en skriftlig försäkran om frånvaro på grund av sjukdom till arbetsgivaren med uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbete skulle ha skett (9 § SjLL).

### Mom 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjuk-anmälan endast om arbetstagen styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 stycket SjLL).

Om arbetsgivaren begär det ska spelaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Arbetsgivaren ersätter kostnad för läkarintyg hos anvisad läkare.

## Mom 4 Sjuklönens storlek

### Mom 4:1 Beräkning av sjukavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till spelaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

### Mom 4:2 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje frånvarotimme på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden  
 $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Avdrag ska ske enligt lag vid frånvaro som inte är en direkt följd av spelarens hockeyutövande. Vid frånvaro som är en direkt följd av spelarens hockeyutövande ska avdrag inte göras.

- fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden  
 $20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Avdrag ska ske enligt lag vid frånvaro som inte är en direkt följd av spelarens hockeyutövande. Vid frånvaro som är en direkt följd av spelarens hockeyutövande ska avdrag inte göras.

### Anmärkingar

- 1) Sjukperioden räknas från första frånvarodagen.
- 2) För arbetstagen som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
- 3) Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

- 4) Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller för o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

### Mom 4:3 Begreppen "månadslön" och "veckoarbetstid"

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med månadslön i mom 4:2 avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar för arbetstagaren per helgfri vecka. Om arbetstiden är oregelbunden beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0 - 4 avrundas nedåt och 5 - 9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Om veckoarbetstid inte finns fastställd gäller att beräkning sker med utgångspunkt från administrativt veckoarbetstidsmått om 40 timmar per helgfri vecka.

### Mom 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "månad" mot "avräkningsperiod".

### Mom 4:5 Sjukdom, fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För spelare med månadslön om högst  $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För spelare med månadslön över  $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslönen = den aktuella månadslönen. (För spelare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Vid löneändring finns speciella regler i mom 4:4.

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med spelarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

## Mom 5 Sjuklönetidens längd

Om spelaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan till spelare

- t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive karensdag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

### **Undantag 1**

Om spelaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar. Om spelaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar den aktuella sjukperioden.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive karensdagar, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön enligt lag under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av denna begränsningsregel.

### **Undantag 2**

Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till spelaren upphör rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen.

## Mom 6 Vissa samordningsregler

### **Mom 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta**

Om en spelare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då spelaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

### **Mom 6:2 Samordning mellan sjuklön och annan försäkring**

Om spelaren får ersättning från annan försäkring än kollektivavtalad försäkring vid sjukdom och arbetsskada och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

### **Mom 6:3 Samordning mellan sjuklön och vissa ersättningar från staten**

Om spelaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

### **Mom 6:4 Specialregel vid rätt till statligt personskadeskydd**

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

## Mom 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön

### Mom 7:1 Skyldighet att uppge sjukdom

Om spelaren vid anställningen inte har talat om att spelaren lider av viss sjukdom, har spelaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

### Mom 7:2 Rätt till sjuklön föreligger inte om friskintyg inte kan lämnas

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av spelaren, men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har spelaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

### Mom 7:4 Reducerad sjuklön

Om spelarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

### Mom 7:5 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

Om spelaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och om ersättning inte betalas för inkomstförlust enligt kollektivavtalad arbetsskadeförsäkring, ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - spelaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

### Mom 7:6 Rätt till sjuklön vid skada eller olycksfall utanför ordinarie arbete

Om spelaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

### Mom 7:7 Vissa fall då rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger

Rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden föreligger inte

- om spelaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring
- om spelaren arbetsförmåga är självförvårdad
- om spelaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

#### *Anmärkningar*

- 1) *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension, se mom 5 undantag 2.*
- 2) *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler, se mom 6.*

## § 8 Kompetensutveckling

Behovet av kompetensutveckling utifrån verksamhetens utveckling kartläggs och fastställs i utvecklingssamtal med spelaren och/eller i särskilda kompetensutvecklingsplaner.

Arbetsgivare och spelare har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att planerad kompetensutveckling genomförs. Kompetensutvecklingen syftar till att spelaren har den kunskap och kompetens som arbetet kräver för att uppnå målen och inriktningen för verksamheten. Det är nödvändigt att det avsätts erforderliga resurser för kompetensutveckling.

Kompetensutveckling kan ske på många olika sätt t.ex. i form av:

- kurser
- föreläsningar, seminarier m.m.

- externa branschkontakter (benchmarking) och studiebesök
- erfarenhetsutbyte med andra delar av klubbens verksamhet
- självstudier
- handledning, mentorskap

I samband med utvecklingssamtalet ska även möjligheten till utveckling av spelarens kompetens efter karriärens slut beaktas. Ansvaret för denna kompetensutveckling delas av arbetsgivaren och spelaren.

## § 9 Försäkringar

Arbetsgivaren ska hålla spelaren försäkrad i enlighet med vid varje tidpunkt gällande avtal om tjänstepension och försäkringar mellan parterna.

### *Undantag*

Spelare som tar anställning kortare tid än sex månader och är skattskyldig enligt § 4 lag (1991:591) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m fl omfattas inte av de kollektivavtalade försäkringarna. För sådan spelare gäller istället att arbetsgivaren tecknar särskilda försäkringar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och spelaren.

## § 10 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2013-11-06 och t om 2014-04-30.

Om part senast den 28 februari 2014 lämnat skriftligt meddelande till motparten, om att avtalet ska omförhandlas, så gäller avtalet efter den 1 maj 2014 med sju dagars ömsesidig uppsägnings-tid. Om sådant meddelande inte lämnats förlängs avtalet med ett år i taget. Då avtalet förlängts gäller att skriftligt meddelande ska lämnas till motparten senast den 28 februari respektive år. Då sådant skriftligt meddelande lämnats gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägnings-tid från den 1 maj det året.

Arbetsgivaralliansen  
Branschkommitté Idrott  
Utskottet för elitishockey  
Annika Eidfelt

Unionen  
Stefan Klevenvall



## Bilaga 1 till § 2 mom 1:1

Matchbonusar		<i>kr</i>	
<i>alla</i>	Matcher 30, 50, 70 .. etc		12.000 <i>speltid</i>
<i>alla</i>	Slutspelsmatcher 5, 10, 15 .. etc		10.000 <i>speltid</i>
<i>alla</i>	Vinst/match	SHL/Serien	500 <i>i matchprotokoll</i>
<i>alla</i>	Vinst/match	SHL/Slutspel	1.000 <i>i matchprotokoll</i>
<i>målvakt</i>	Hållna nollor	SHL/Serien	12.000
<i>målvakt</i>	Hållna nollor	SHL/Slutspel	18.000
<i>målvakt</i>	Match fr start	SHL/Slutspel	12.000
<i>alla</i>	Matcher Junior VM		9.000 <i>speltid</i>
<i>alla</i>	Matcher EHT		6.000 <i>speltid</i>
<i>alla</i>	Matcher A VM		24.000 <i>speltid</i>
<i>alla</i>	Matcher B VM		6.000 <i>Speltid</i>
Säsongsbonusar		<i>kr</i>	
<i>alla</i>	Guldhjälmen		240.000
<i>alla</i>	Årets Rookie		60.000
<i>alla</i>	Poängligan 1:a	SHL/Juniorer	24.000
<i>alla</i>	Poängligan 2:a	SHL/Juniorer	12.000
<i>alla</i>	Poängligan 3:a	SHL/Juniorer	6.000
<i>alla</i>	Poängligan 1:a	SHL/Slutspel	120.000
<i>alla</i>	Poängligan 2:a	SHL/Slutspel	84.000
<i>alla</i>	Poängligan 3:a	SHL/Slutspel	60.000
<i>ute.sp</i>	+ / - 1:a	SHL/eget lag	36.000 <i>Speltid i minst 35 matcher</i>
<i>ute.sp</i>	+ / - 2:a	SHL/eget lag	24.000 <i>Speltid i minst 35 matcher</i>
<i>ute.sp</i>	+ / - 3:a	SHL/eget lag	12.000 <i>Speltid i minst 35 matcher</i>
<i>ute.sp</i>	+ / - 1:a	SHL/Serien	84.000 <i>Speltid i minst 35 matcher</i>
<i>ute.sp</i>	+ / - 2:a	SHL/Serien	60.000 <i>Speltid i minst 35 matcher</i>
<i>ute.sp</i>	+ / - 3:a	SHL/Serien	36.000 <i>Speltid i minst 35 matcher</i>

<i>ute.sp</i>	Speltid 750 min	SHL/Serien	72.000	
<i>ute.sp</i>	Speltid 650 min	SHL/Serien	48.000	
<i>ute.sp</i>	Speltid 550 min	SHL/Serien	24.000	
<i>ute.sp</i>	Speltid 450 min	SHL/Serien	12.000	
<i>målvakt</i>	Räddnings % 1:a	SHL/Serien	84.000	<i>Speltid i minst 35 matcher</i>
<i>målvakt</i>	Räddnings % 2:a	SHL/Serien	60.000	<i>Speltid i minst 35 matcher</i>
<i>målvakt</i>	Räddnings % 3:a	SHL/Serien	36.000	<i>Speltid i minst 35 matcher</i>
<i>målvakt</i>	Räddnings % 1:a	SHL/Slutspel	120.000	<i>Speltid i minst 50 % av matcherna</i>
<i>målvakt</i>	Räddnings % 2:a	SHL/Slutspel	84.000	<i>Speltid i minst 50 % av matcherna</i>
<i>målvakt</i>	Räddnings % 3:a	SHL/Slutspel	60.000	<i>Speltid i minst 50 % av matcherna</i>

## Bilaga 1

# Samverkansavtal

## Förhandlingsprotokoll

Ärende	Antagande av samverkansavtal
Tid	1999-11-29--30
Plats	Arbetsgivaralliansens lokaler, Klara Södra Kyrkogata 20, Stockholm
Parter	Arbetsgivaralliansen (Aa), PTK, LO
Protokollet justeras av	Kenth Nauc�ler, Bo Ragnar, Rolf Lindh
Närvarande	f�r Aa: Kenth Nauc�ler, �sa Ramel, Lars Henningson  f�r PTK: Björn Bergman, Holger Eriksson, Monika Gustafsson, Jeanette Janson, Christer Koch, Mari-Ann Krantz, Isa Skoog, Jöran Tjernell, Bo Ragnar  för LO: Bertil Jonsson, Wanja Lundby-Wedin, Hans Karlsson, Rolf Lindh

###   1 Antagande

Parterna antar bilagda samverkansavtal och rekommenderar branschkommitt er och förbund att anta avtalet.

###   2 Tillämpning

Parterna är överens om att sedan avtalet antagits av samtliga kollektivavtalsbärande förbund inom varje branschkommitté, kan samverkansprocessen omedelbart inledas lokalt hos Arbetsgivaralliansens medlemmar. Samverkansavtalet gäller samtliga anställda på arbetsplatsen.

###   3 Förhandlingsordning, central samverkan, tvister

Genom samverkansavtalet regleras 11, 12, 14, 19 och 38    MBL och tillämpliga samverkansregler i Arbetsmiljölagen och Jämställdhetslagen.

Parterna är överens om att förhandlingsordning mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO gäller i de delar som inte regleras i samverkansavtalet. R ttstvist beträffande frågor som regleras i samverkansavtalet och lokala avtal som tillkommit med anledning av samverkansavtalet avgörs av Allr det.

Allr dets uppgift är också att ge arbetsgivare och lokala fackliga organisationer r d vid tillämpningen av samverkansavtalet. Parterna är överens om att försöka hitta samf rst ndslosningar och i möjligaste mån undvika tvister.

###   4 Allr det

Allr det består av två ledamöter från Arbetsgivaralliansen samt en från LO respektive PTK, eller de som LO respektive PTK utser. Rådet hanterar även eventuella tvister kring tolkning av förhandlingsordning. På begäran av någon av parterna kan rådet även utse opartisk ordförande.

I fråga som enbart berör SKTF  verenskommer PTK och SKTF om representation i Allr det.

## § 5 Enskild fråga och sekretess

Parterna är överens om att frågor av rent arbetsledande karaktär och som rör arbetstagarens personliga förhållande eller integritet, inte ska behandlas inom samverkanssystemet.

De som genom sitt uppdrag fått kännedom om anställdas hälsotillstånd eller personliga förhållanden får inte obehörigen röja detta. I övrigt hänvisas till sekretessbestämmelserna i arbetsmiljölagen.

## § 6 Ny lagstiftning

Arbetsgivaralliansen och PTK/LO kan när som helst under löpande avtalsperiod uppta överläggningar om innehållet i samverkansavtalet om förändringar i gällande lagstiftning förander det. Förändring av samverkansavtalet, med anledning av ändrad lagstiftning, gäller utan särskilt antagande på bransch- respektive arbetsplatsnivå.

## § 7 Tidigare avtal

Parterna är överens om att tidigare gällande överenskommelse (förhandlingsprotokoll 1231 WPF3, 1993-07-01, § 2) upphör att gälla per den 31 mars 2000.

## § 8 Information

Parterna är överens om att samverkansavtalet kräver särskilda informationsinsatser. Parterna ska gemensamt och var för sig utforma information i syfte att stödja det lokala samverkansarbetet.

## § 9 Preliminär överenskommelse

Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på godkännande av respektive organisations beslutande organ.

## § 10 Giltighetstid

Avtalet gäller tillsvidare fr o m den 1 april 2000 med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Vid protokollet  
Åsa Ramel

Justeras  
Kenth Nauc ler  
Bo Ragnar  
Rolf Lindh

# Samverkan i tiden!

Arbetsgivare och arbetstagare har en vilja att verksamheten och de anställda utvecklas utifrån en tydlig målinriktning.

Det här avtalet ger anställda och arbetsgivare inom Arbetsgivaralliansens verksamhetsområde – den ideella sektorn – stora möjligheter att tillsammans skapa former för samverkan.

Avtalet präglas av en helhetssyn på verksamheten där det inte dras några skarpa gränser mellan olika samverkansområden. Avtalet ger möjligheter att samverka i frågor som rör information, arbetsmiljö, jämställdhet och kompetensutveckling.

Samverkan bör ske mellan arbetstagaren och närmaste chef och/eller i arbetsgruppen motsvarande.

Genom samverkansavtalet ges möjligheter att skapa en plattform där bl a arbetsgivarens mål och visioner för verksamheten kan möta de anställdas kunskaper om hur den löpande verksamheten utvecklas. Därigenom skapas möjligheter till kontinuerlig utveckling av både verksamheten och de anställda.

I avtalet har byggts in en formell möjlighet att begära förhandling då särskild fråga inte kan hanteras i den samverkansform man valt.

På den lilla arbetsplatsen med endast en eller få anställda behöver det finnas ett tydligt sätt för samverkan där den enskilde arbetstagaren har möjlighet att påverka det egna arbetet. Avtalet utgår ifrån att de enskilda individerna har resurser och vilja att själva organisera sitt eget arbete samt lösa sina egna arbetsuppgifter. När så behövs är det naturligt att man samverkar på ett enkelt och naturligt sätt.

Avtalet ställer delvis nya krav på den lokale fackliga förtroendemannen, som tillsammans med arbetsgivaren har ett ansvar för att ändamålsenliga samverkansformer upprättas. Den fackliga förtroendemannen med sina särskilda kunskaper spelar en nyckelroll i detta arbete.

Samverkan ska enligt samverkansavtalet alltid ske innan arbetsgivaren avser att fatta beslut om viktigare förändringar av verksamheten och/eller förändring av arbets- och anställningsförhållanden.

Utifrån den här bakgrunden och med de verktyg som redovisas nedan välkomnas arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet att skapa sina samverkansformer.

## A. Former för samverkan

### Arbetsplatsträff

Det lokala medbestämmandet ska enligt detta avtal ske i form av samverkan på arbetsplatsen. Huvudregeln är att samverkan sker i form av sk arbetsplatsträffar, eller på den lilla arbetsplatsen i form av samtal med den enskilde arbetstagaren. Tanken är att individen sätts i centrum och att den enskilde arbetstagarens möjlighet att påverka sitt eget arbete ökar.

Avtalet och med stöd därav träffade arbetsplatsvisa överenskommelser ersätter de regler om medinflytande som stadgas i medbestämmandelagen (MBL) och tillämpliga samverkansregler i Arbetsmiljölagen och Jämställdhetslagen.

Beroende på verksamhetens storlek och organisation kan andra former för samverkan än arbetsplatsträffar väljas. Samverkan kan t ex ske genom regelrätta förhandlingar, i partssammansatta organ eller i återkommande samtal med den/de anställda eller i blandformer där t ex frågor som är allmängiltiga förhandlas traditionellt och övriga frågor tas upp på arbetsplatsträffen. Man kan dessutom enas om andra former på arbetsplatsen. Särskilda krav på att hitta fungerande samverkansformer ställs på arbetsplatser med bara en eller ett par anställda, där arbetsgivaren inte dagligen finns representerad.

**Anmärkning 1**

*Arbetsgivaren eller lokal facklig organisation kan vid behov i enskild fråga frångå ovanstående samverkansformer och istället begära regelrätt förhandling enligt MBL.*

**Anmärkning 2**

*Vid driftsinskränkningar (arbetsbrist) ska 29 § lagen om anställningsskydd (LAS) tillämpas, det vill säga att förhandling enligt MBL ska äga rum mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation innan beslut fattas. Detsamma gäller vid anlitan av entreprenör om detta leder till driftsinskränkning.*

**Val av samverkansform**

Det är angeläget att samverkansformerna/medinflytandet anpassas till förhållandet på den egna arbetsplatsen. Arbetsgivaren och de anställda/den anställda har ett gemensamt ansvar för att ändamålsenliga samverkansformer tas fram, som säkerställer att medinflytande sker i nära anslutning till de beslut som ska fattas och av dem som berörs. Samverkan ska i första hand ske med de arbetstagare som organisatoriskt befinner sig inom den del av verksamheten som berörs av beslutet. Vilken samverkansform som gäller på arbetsplatsen ska finnas dokumenterat.

**Samverkan på arbetsplatsen**

Samverkan på arbetsplatsen ska utgå från den anställda i dennes kontakt med närmaste arbetsgivarföreträdare – chef eller förtroendevald.

Samverkan ska, om man inte är överens om något annat, ske i regelbundna arbetsplatsträffar. Med arbetsplatsträff avses ett möte dit samtliga anställda har tillträde och där löpande verksamhetsfrågor diskuteras.

Om ingen av de berörda parterna uttryckligen begär att förhandling ska ske har arbetsgivaren fullgjort sin skyldighet att samverka genom att föredra och diskutera ärendet på arbetsplatsträffen.

Vid behov ska det som avhandlas på arbetsplatsträffen dokumenteras. Man bör på arbetsplatsen hitta former för att informera dem som inte var närvarande på arbetsplatsträffen.

**Oenighet i samverkansfrågan**

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation ska på alla sätt försöka lösa frågor i samförstånd.

Om oenighet ändå uppstår är arbetsgivaren skyldig att avvakta med beslut, om den fackliga organisationen på arbetsplatsen begär det. På arbetsplatser där facklig representation saknas ska regional/central facklig organisation anmäla oenigheten.

Anmälan om oenighet ska ske omgående om det finns facklig representation på arbetsplatsen.

Saknas lokal facklig representation på arbetsplatsen måste den/de anställda ges rimlig tid att få hjälp av sin fackliga organisation. Anmälan om oenighet ska i detta fall ske inom en vecka från det att ärendet behandlades på arbetsplatsträffen.

**Central förhandling**

Kan en fråga av betydelse inte lösas inom ramen för det samverkanssystem som gäller på arbetsplatsen kan arbetstagarparten genom sin fackliga organisation begära central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske senast inom tio kalenderdagar från det att frågan behandlades på arbetsplatsträffen. Om samverkan i form av arbetsplatsträff eller på annat sätt ersatts av regelrätt lokal förhandling enligt MBL ska central förhandling begäras senast inom tio kalenderdagar från det att den lokala förhandlingen avslutats. (Se vidare Förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK.)

Om arbetstagarparten förklarar att man inte avser att begära central förhandling eller om mer än tio kalenderdagar förflutit sedan samverkan eller förhandling ägde rum, är arbetsgivaren fri att fatta beslut i frågan.

## Facklig verksamhet

Medlem i facklig organisation har rätt att på betald arbetstid, högst fem timmar per år, delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Tid och plats för sådant möte överenskomms med arbetsgivaren för att minska risken för störningar i verksamheten.

I frågor av för arbetsgivaren och de anställda avgörande betydelse har lokal arbetstagarorganisationen möjlighet att begära arbetstagararkonsult. Beslut om anlitan av arbetstagararkonsult sker genom central överenskommelse. Kan de centrala parterna inte enas ska Allrådet avge ett för de lokala parterna bindande yttrande.

## B. Samverkansområden

### Fastställande av samverkansområden

Samverkan sker normalt inom områdena Verksamhet och ekonomi, Personal, Arbetsorganisation, Arbetsmiljö, Jämställdhet och Kompetensutveckling. Om man vill samverka kring andra frågor kan detta överenskommas lokalt. Överenskommelsen bör dokumenteras. Samverkansfrågorna ska präglas av en helhetssyn där alla aspekter, bl a jämställdhet och arbetsmiljö, vävs in i alla frågor.

### Verksamhet och ekonomi

Inom ramen för lokal samverkan bör information om ekonomi och investeringar, framtidsbedömningar m m tas upp. Liksom kort och långsiktig planering av verksamheten. Budgetarbetet bör också ske i lokal samverkan liksom övriga frågor av betydelse för den anställdes arbetsituation.

### Personal

Personalplanering är ett viktigt område för lokal samverkan.

Arbetsgivaren bör ha en personalplanering på kort och lång sikt. Denna och de rutiner som gäller lokalt liksom vilken policy som tillämpas i olika frågor bör rymmas inom ramen för lokal samverkan. Till detta område hör bl a rekrytering, anställning och introduktion av nya medarbetare. Till området personal hör också frågor som ”vem gör vad” (bemanning), utvecklingsmöjligheter och utvecklingssamtal, som utgör en viktig grund för individens kompetensutveckling.

#### **Anmärkning**

*Arbetsgivaren ansvarar för att man lokalt lever upp till kraven i de nya sk diskrimineringslagarna vars syfte bl a är att förhindra diskriminering i arbetslivet p g a funktionshinder, sexuell läggning eller etnisk tillhörighet.*

### Arbetsorganisation

En väl fungerande organisation och arbetsledning är en förutsättning för ett gott arbetsresultat och för att individen ska trivas på arbetsplatsen. Detta är en viktig fråga för samverkan.

### Arbetsmiljö

Arbetsgivaren är huvudansvarig för arbetsmiljön. Det innebär att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att hindra att de anställda utsätts för besvär, ohälsa eller olycksfall. För att uppnå en bra arbetsmiljö måste även de anställda medverka. Enligt arbetsmiljölagen ska den anställda följa givna föreskrifter, använda de skyddsanordningar som finns och iaktta den försiktighet som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren och den anställda ska också bidra positivt till den psykosociala arbetsmiljön.

I det förebyggande arbetsmiljöarbetet kan extern sakkunskap anlitas i form av t ex företagshälsovård. Företagshälsovårdens uppgift är främst att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatserna. Företagshälsovården är en viktig resurs som kan hjälpa arbetsgivaren att leva upp till arbetsmiljölagens krav. Lagen kräver bl a att arbetsgivaren har tillgång till företagshäl-

sovårdskompetens i den utsträckning som behövs för att arbetsgivaren ska följa lagens krav på internkontroll, rehabilitering och för att uppfylla arbetsmiljölagens krav i övrigt.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom ramen för lokal samverkan.

## Internkontroll

Begreppet internkontroll innebär att arbetsgivaren i samverkan med de anställda systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på sådant sätt att en god arbetsmiljö säkerställs på arbetsplatsen och att lagar och föreskrifter inom området efterlevs. Detta innebär att arbetsgivaren genom kartläggning ska skaffa sig en bild av miljöförhållandena på arbetsplatsen. Efter kartläggningen tidplaneras de åtgärder som ska vidtas för att arbetsmiljömålen ska uppnås. I uppföljningen kontrolleras att åtgärderna lett till avsett resultat.

## Rehabilitering

Arbetsgivaren ska organisera rehabiliterings- och arbetsanpassningsverksamhet på arbetsplatsen på bästa sätt. Rehabiliteringsansvaret omfattar sådana åtgärder som syftar till att den anställde ska kunna komma tillbaka till arbetsplatsen. Arbetet organiseras i samverkan på arbetsplatsen. Även i dessa frågor är företagshälsovården en viktig resurs.

## Skyddsombud och skyddskommitté

Uppgifter som enligt arbetsmiljölagen tillkommer skyddsombud och skyddskommitté, bl a planering och tillsyn av arbetsplatsens miljöförhållanden, ska utföras inom ramen för lokal samverkan. På arbetsplatser med minst fem anställda ska ett skyddsombud utses.

## Arbetsmiljöutbildning

Alla anställda ska ha arbetsmiljöutbildning. Uppläggning och omfattningen av sådan utbildning kommer man överens om på arbetsplatsen.

### *Anmärkning*

*Arbetsledning och skyddsombud ska normalt ha en grundutbildning motsvarande "Bättre arbetsmiljö" (BAM).*

## Jämställdhet

Ett aktivt jämställdhetsarbete skapar goda förutsättningar för utveckling, produktivitet och ett gott arbetsklimat. Jämställdhetsarbetet är därför en viktig samverkansfråga.

Kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet ska främjas. Arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

Ett aktivt jämställdhetsarbete innebär bl a att:

- Underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i arbetslivet.
- Verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.
- Verka för att få sökanden av det underrepresenterade könet och försöka öka andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet.
- Kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och för olika kategorier av anställda.
- Vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att anställda utsätts för sexuella trakasserier eller trakasseras på grund av en anmälan om könsdiskriminering.
- Vidta de åtgärder i övrigt som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män.



## Jämställdhetsplan

Det lokala jämställdhetsarbetet ska planeras på kort och lång sikt. På arbetsplatser med fler än nio anställda ska arbetsgivaren i samverkan med de anställda varje år upprätta en plan för jämställdhetsarbetet. I planen bör fyra delar finnas med: kartläggning, mål, konkreta åtgärder och utvärdering. I den första delen ingår bl a en kartläggning över löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av anställda.

## Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är ett viktigt samverkansområde. Behovet av kompetensutveckling utifrån verksamhetens utveckling kartläggs och fastställas i utvecklingssamtal med arbetstagaren och/eller i särskilda kompetensutvecklingsplaner. Arbetsgivare och arbetstagare har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att planerad kompetensutveckling genomförs. Kompetensutvecklingen syftar till att den anställde har den kunskap och kompetens som arbetet kräver utifrån mål och inriktningen för verksamheten. Det är nödvändigt att det avsätts erforderliga resurser för kompetensutveckling.

Kompetensutveckling kan ske på många olika sätt t ex i form av:

- kurser
- föreläsningar, seminarier mm
- externa branschkontakter (benchmarking) och studiebesök
- jobbcirkulation
- självstudier
- handledning, mentorskap

# Avtal om förhandlingsordning

---

mellan Arbetsgivaralliansen

samt Privattjänstemannakartellen (PTK) och Landsorganisationen i Sverige (LO)

## § 1 Tillämpningsområde

### Mom 1

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid handläggningen av rätts- och intressetvister inom Arbetsgivaralliansen-LO/PTK-områdena.

Bestämmelserna i förhandlingsordningen utgör en fullständig reglering av de frågor som behandlas i 64 - 65 §§ MBL.

Bestämmelserna i förhandlingsordningen innebär inte en reglering av 40 § LAS.

#### **Kommentar**

*Den reglering som avses är § 3 förhandlingspreskription, § 5 lokal förhandling, § 6 central förhandling och § 7 avgörande av rättstvist.*

### Mom 2

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte tillämpliga

- när förhandlingar förs direkt mellan Arbetsgivaralliansen och LO och/eller PTK eller mellan Arbetsgivaralliansen branschkommitté och LO- och/eller PTK-förbund om upprättande eller prolongering av kollektivavtal
- när det gäller indrivning av klar och förfallen fordran på lön eller annan ersättning för utfört arbete
- när stridsåtgärd vidtas i form av sympatiåtgärd eller därmed jämförlig stridsåtgärd.

#### **Kommentar**

*I detta moment undantas från förhandlingsordningen tre olika fall.*

Bakgrunden till det **första undantaget** är att förhandlingarna i dessa fall startar direkt på huvudorganisations- eller branschkommitté/förbunds nivå. Det finns då inget utrymme för att följa de regler som är avsedda att tillämpas i förhandlingar som startar på det lokala planet och som fullföljs genom centrala förhandlingar.

Skälet till det **andra undantaget** är att det inte föreligger en tvist rörande själva lönerätten. Dessutom skulle en förhandlingsprocedur medföra att det skulle komma att förflyta en avsevärd tid innan arbetstagarna kunde vidta åtgärder för att få ut sina ostridiga lönefordringar. Detta kan ske genom vidtagande av rättsliga åtgärder eller genom s k indrivningsblockad (41 § andra stycket MBL). Preskriptionsregeln enligt § 3 är i detta fall inte tillämplig. I stället gäller tio års preskriptionstid.

Lagregler som berör **det tredje undantaget** finns i 41 och 45 §§ MBL.

### Mom 3

Bestämmelserna är inte avsedda att reglera vad som behandlas i 11, 12, 14, 19 - 22, 33 - 40 §§, 43 § andra stycket, MBL.

#### **Kommentarer**

*I momentet anges att förhandlingsordningen inte reglerar innehållet i de dispositiva paragrafer i MBL som anges i momentet. Beträffande 37 § MBL gäller att lokal och central förhandling ska fullgöras innan talan kan väckas vid AD.*

## Mom 4

Tvingande lagbestämmelser om preskriptions-, förhandlings- och talefrister påverkas inte av denna förhandlingsordning.

## § 2 Förhandlingsrätt

### Mom 1

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare/arbetsgivarorganisation i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivare/arbetsgivarorganisation har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

#### **Kommentar**

*I momentet återges den grundläggande förhandlingsrätt som finns inskriven som en tvingande regel i 10 § MBL.*

### Mom 2

Om förhandling påkallas i rätts- eller intressetvist av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som anges i denna förhandlingsordning.

Om olovlig stridsåtgärd har vidtagits ska enligt 43 § MBL överläggningar äga rum.

Även om inte förhandling har kommit till stånd ska en part anses ha fullgjort sin förhandlingskyldighet i följande fall:

- då det mot förhandlingen har funnits hinder som inte berott på parten själv
- då motparten utan att iaktta den föreskrivna förhandlingskyldigheten, har vidtagit stridsåtgärder för att lösa tvisten.

#### **Kommentar**

*Andra stycket innehåller två undantag från huvudregeln i första stycket. Part anses nämligen ha fullgjort sin förhandlingskyldighet i två fall, trots att ingen förhandling ägt rum.*

*Det hinder som avses i det första fallet är i första hand förhandlingsvägran från motpartens sida. Den praktiska betydelsen av denna regel är att part har rätt att få ett ärende upptaget i AD trots att förhandling inte ägt rum. Huvudregeln är annars att AD enligt lagen om rättegången i arbetstvister inte får ta upp ett ärende till prövning utan att dessförinnan förhandling ägt rum (4 kap 7 § LRA).*

*Undantaget i **det andra fallet** innebär att den angripna parten utan föregående förhandling har rätt att till AD hänskjuta inte bara frågan om stridsåtgärds tillåtlighet och eventuellt skadestånd på grund av stridsåtgärden utan även den bakomliggande tvist för vars lösande stridsåtgärden vidtagits. Detta är naturligt mot bakgrund av att frågan om skadestånd på grund av otillåten stridsåtgärd ofta blir beroende av den rättsliga bedömningen av den bakomliggande tvisten.*

## § 3 Förhandlingspreskription

**Om en part som har förhandlingsrätt enligt § 2 vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller enligt enskilt eller kollektivt avtal, ska denna part påkalla förhandling inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.**

Om parten inte påkallar förhandling inom föreskriven tid förlorar han rätten till förhandling.

#### **Kommentar**

*Paragrafen innehåller regler om att förhandling, där part yrkar skadestånd eller annan fullgörelse (s k fullgörelsetalan), ska påkallas inom viss tid. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid blir följden att parten förlorar rätten till förhandling i frågan. Partens anspråk blir därmed preskriberat. Detta innebär i sin tur att part inte längre kan gå till domstol och hävda sitt krav.*

Den närmare innebörden av reglerna är att förhandling ska begäras inom fyra månader från det att part fått kännedom om den omständighet som är grunden för kravet. Tiden räknas således inte från när enskild arbetstagare fått kännedom om viss omständighet utan från den tidpunkt organisationen fått vetskap. Detta beror på att det är organisationen och inte den enskilde individen som har förhandlingsrätt.

Oavsett när en part fått kännedom om den omständighet, som kravet grundas på, så ska förhandling begäras senast två år efter det att omständigheten inträffat. Skälet är att förhandling inte ska kunna begäras hur sent som helst och den andra parten därför inte ska behöva sväva i ovisshet om ett visst krav kommer att göras gällande.

Beträffande klar och förfallen fordran är preskriptionstiden tio år.

#### **Anteckning**

Om arbetstagaren är berättigad till a contobelopp, ackordsförskott, dellikvid eller andra utbetalningar i avvaktan på slutlig ersättning, ska den ”omständighet som kravet grundas på” anses ha inträffat tidigast då anspråk på slutlig likvid kan resas.

#### **Exempel**

Ett ackordsarbete löper under ett år med fyra delutbetalningar. Vid den fjärde utbetalningen uppstår en tvist som hänför sig till arbete som utförts åtta månader tidigare. Fyramånadersfristen räknas då från det fjärde utbetalningstillfället.

Anteckningen påverkar inte tillämpningen av 35 § MBL.

## **§ 4 Förhandlingsförfarande**

### **Mom 1**

Den part som vill förhandla ska göra framställning om förhandling hos motparten. Framställningen ska vara skriftlig om motparten begär det och den ska ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde. Parterna kan gemensamt välja en annan form för förhandling än sammanträde.

Den förhandlingsskyldiga parten ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser.

#### **Kommentar**

Flertalet av reglerna är ett återgivande av de tvingande bestämmelser som finns i 15 - 16 §§ MBL.

Kravet på innehållet i förhandlingsframställan är att den är så klar och tydlig att den mottagande parten kan förbereda sig för förhandlingen.

Bakgrunden till andra stycket är att det är ett gemensamt intresse för parterna att så snabbt som möjligt få till stånd en förhandling, när sådan begärts.

Det kan i vissa fall vara praktiskt och tillämpligt att förenkla formerna för förhandlingar t ex genom telefonkontakter. Förutsättningen härför är att parterna är överens om detta förfaringsätt för att förhandlingsskyldigheten ska anses vara uppfylld. Av kommentaren till mom 2 framgår att protokoll ska föras även i sådana fall.

Tredje stycket behandlar innebörden av förhandlingsskyldigheten. Det räcker inte enbart med att en part deltar i förhandling. Parten är också skyldig att utveckla aktivitet för att uppnå ett resultat av förhandlingen och bidra till att föra förhandlingen framåt genom att klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak d v s att ingå i saklig överläggning med motparten i förhandlingsfrågan. Förhandlingsskyldigheten kan fullgöras antingen genom att parten själv inställer sig eller genom att parten låter sig företrädas av ombud.

Parten ska inte anses ha fullgjort sina skyldigheter om han inte inställer sig själv vid förhandling och heller inte låter sig företrädas av ombud som har behörighet eller praktiska möjligheter att träffa en bindande överenskommelse för att lösa förhandlingsfrågan.

*Om part företräds ombud krävs att ombudet har behörighet eller praktiska möjligheter att träffa en bindande överenskommelse för att lösa förhandlingsfrågan. Praktiskt innebär detta att det ska finnas möjlighet att vid själva förhandlingen träffa en för båda parter bindande överenskommelse.*

## Mom 2

Förhandlingar ska bedrivas skyndsamt.

**Vid varje förhandling ska föras protokoll, som justeras av båda parter.**

### **Kommentar**

*Bestämmelsen i första stycket är en uppmaning till parterna att inte förhala en förhandling. Det innebär inte nödvändigtvis att en förhandling måste slutföras i ett sammanhang. Den part som begär ajournering av förhandlingen och som anför godtagbara skäl till denna begäran bryter inte mot regeln i detta stycke.*

*Skälet till att protokoll ska föras är det behov som föreligger av att dokumentera vad som förekommit vid en förhandling. Vardera parten har rätt att i protokollet få sin mening antecknad.*

## Mom 3

En förhandling ska anses avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd.

Kan parterna inte enas om att förhandlingen ska anses avslutad, ska den anses avslutad då part, som fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrättar motparten om att han frånträder förhandlingen.

### **Kommentar**

*Momentet innehåller regler om när en förhandling ska anses avslutad. Reglerna har stor betydelse eftersom de blir utgångspunkt för ett antal frister. Huvudregeln, som återfinns i första stycket, innebär att en förhandling ska anses avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd. För att det inte ska uppstå någon tvekan om när förhandlingen är avslutad är det bästa förfarandet att parterna redan vid själva förhandlingen skriver protokoll och justerar detta.*

*Kan parterna inte enas så ska förhandlingen anses avslutad då part, under förutsättning att han fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrättat motparten om att han frånträder förhandlingen. Avgörande tidpunkt är när underrättelsen har nått motparten.*

## § 5 Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, såvida parterna inte enas om något annat.

### **Kommentar**

*Vad som är lokal arbetstagarorganisation är i allmänhet reglerat i respektive organisations stadgar eller genom beslut av respektive organisation.*

*Regeln i andra stycket syftar till att motverka fördröjningar i det lokala förhandlingsarbetet.*

## § 6 Central förhandling

### Mom 1

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på den part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till förhandling mellan Arbetsgivaralliansen/Branschkommitté och förbund.

## Mom 2

Framställning om central förhandling ska göras skriftligen senast två månader efter den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om en part försummar detta förlorar han rätten till förhandling vad gäller skadeståndsyrkanden eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

### **Kommentar**

*Part är skyldig att begära central förhandling inom viss tid från det att den lokala förhandlingen är avslutad. Denna tid är två månader. Om en part inte begär central förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling beträffande skadeståndsyrkande eller annan fullgörelsetalan. Detta innebär att anspråket blir preskriberat, d v s part kan inte längre gå till domstol och hävda sitt krav.*

## Mom 3

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den påkallas, såvida parterna inte enas om något annat.

### **Kommentar**

*Liksom vid lokala förhandlingar är det även vid centrala förhandlingar viktigt att förhandlingen äger rum så snart som möjligt efter det att den begärts. Med tanke på att flera är inblandade än i en lokal förhandling har den tid inom vilken förhandlingen senast ska påbörjas bestämts till tre veckor från den dag den begärts, om inte parterna enas om något annat.*

**Uppnås ej enighet vid lokal MBL-förhandling kan central förhandling enligt § 14 MBL skriftligen begäras hos Arbetsgivaralliansen/Branschkommitté så snart som möjligt, dock senast inom tio kalenderdagar efter det att lokal förhandling avslutats.**

Om central förhandling begärts enligt ovan avvaktar arbetsgivaren med att fatta och verkställa beslut till dess central förhandling avslutats. Detta gäller dock ej om synnerliga respektive särskilda skäl finns i enlighet med §§ 11, 12 och 38 i MBL.

## § 7 Avgörande av rättstvist

### Mom 1

Om en rättstvist som rör lag, enskilt avtal eller kollektivavtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till AD såvida inte parterna är ense om att hänskjuta tvisten för bindande avgörande till annan skiljeinstans som anvisats i kollektivavtal.

Avser rättstvisten skadeståndsfordran eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal ska talan väckas hos AD inom tre månader från det att den centrala förhandlingen har avslutats.

Om det har funnits hinder mot att förhandling kommer till stånd och detta inte har berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandlingen senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Om en part försummar talefristen förlorar han rätten att föra talan i tvisten.

## § 8 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1993-04-01 tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Stockholm den 1 juli 1993

Arbetsgivaralliansen  
Arne Ahlström

Privattjänstemannakartellen  
Bo Ragnar

Landsorganisationen i Sverige  
Göran Karlsson

# Överenskommelse om Omställningsavtal

---

Ärende	Överenskommelse om omställningsavtal
Tid	2003-04-28
Plats	PTKs kansli
Parter	Arbetsgivaralliansen (Aa) Teatrarnas Riksförbund (TR) Privattjänstemannakartellen (PTK)
Närvarande	
för Aa	Kent Nauc��r
f��r TR	Laila Freivalds Lars Perols
f��r PTK	Lilla delegationen Mari-Ann Krantz Liisa ��d��n Vento Richard Malmborg Louise Adelborg Björn Bergman Monika Gustafsson Jeanette Janson Lars-Bonny Ramstedt Bo Ragnar
Övriga närvarande	Gunnar Brinck Jaan Kolk
Protokollet justeras av	Kent Nauc��r Laila Freivalds Mari-Ann Krantz

##    1

Aa, TR och PTK överenskommer om omställningsavtal enligt bilaga 1, 2003-03-25.

Trygghetsavtalet i sin nuvarande tillämpning gäller för t  nstm  n uppsagda senast 2003-12-31.

##    2

Aa, TR och PTK rekommenderar förbundsparterna att anta omställningsavtalet. Avtalet blir inte giltigt förrän det antagits på samtliga mellanvarande områden.

##    3

Parterna ska hos tillsynsmyndigheten aktualisera frågan om en ändring av stiftelsens stadgar med anledning av nu träffat omställningsavtal.

##    4

Med hänvisning till de anvisningar som styrelsen utformar och de förändringar som genomförs inrättas åt styrelsen en partsgemensam grupp som ska följa och stödja verksamheten under de två första åren.

##    5

Parterna konstaterar vidare att genom omställningsavtalet 2003-03-25 har de hänvisningar till branschöverenskommelser om tillämpningen av LAS som tidigare funnits tagits bort. Motivet till denna åtgärd har varit att undvika reglering i samma fråga på två olika nivåer.

##    6

Verksamheten ska utvärderas till 2005-12-31.

##    7

Parterna enades om att avgiften tills vidare ska vara 0,3 procent av l  nesumman.

Parterna är överens om att TRS styrelse kan besluta om differentierad beräkning av avgifterna för TRS' olika medlemskategorier.

Vid protokollet:

Bo Ragnar

Arbetsgivarealliansen

Teatrarnas riksförbund

Privattjänstmannakartellen PTK

Kenth Naclér

Laila Freivalds

Mari-Ann Krantz7



# Omställningsavtal

---

## § 1

Detta avtal tecknas dels för att underlätta de omställningsproblem som uppstår både för anställda och arbetsgivare när anställda inte kan erbjudas fortsatt anställning på grund av olönsamhet, utvecklings-åtgärder, omstrukturering eller rationalisering, dels för att främja förutsättningarna för fortsatt anställning för anställda i anslutna organisationer. Det är angeläget att förändringsarbetet inleds i god tid.

De anställda som riskerar bli övertaliga på grund av att arbetsgivaren inte kan erbjuda fortsatt anställning skall hjälpas genom kompetensutveckling, ekonomiskt stöd under en omställningsperiod samt till att finna nytt arbete på sätt som framgår av § 2.

De arbetsgivare hos vilka övertalighet uppstår skall beredas sådana förutsättningar i bemanningshänseende som i största möjliga utsträckning främjar deras fortsatta verksamhet. Arbetsgivaren skall också kunna få råd eller hjälp vid personalinskränkningar.

## § 2

För att främja syftena enligt § 1 skall följande gälla.

### Moment 1

Avgångsersättning (AGE) utges efter prövning av den anställdes enskilda förhållanden av Kollektivavtalsstiftelsen TRS under förutsättning att följande krav är uppfyllda.

- Den anställda skall ha arbetat minst 8 timmar per vecka och blivit uppsagd på grund av att arbetsgivaren inte kan erbjuda fortsatt anställning i ett företag som är anslutet till Kollektivavtalsstiftelsen TRS.
- Den anställda skall senast avgångsdagen ha varit anställd fem år sammanhängande tid hos arbetsgivaren. Om den anställda före den aktuella uppsägningen arbetat minst fem år i följd hos flera till Kollektivavtalsstiftelsen TRS anslutna arbetsgivare får denne tillgodoräkna sig anställningstid även i den föregående anställningen.
- Den anställda skall bli arbetslös när anställningen upphör.

Rätt till AGE är personlig och kan inte överlåtas till annan.

### Moment 2

Tillsvidareanställd, som arbetat minst 8 timmar i veckan och som riskerar bli eller blivit uppsagd hos en arbetsgivare som är ansluten till Kollektivavtalsstiftelsen TRS kan efter prövning få hjälp och råd i form av åtgärder som underlättar omställning till nytt arbete, s k omställningsstöd.

### Moment 3

Anställd med tidsbegränsad anställning, som arbetat mer än 18 månader under sammanlagt 5 år hos en eller flera arbetsgivare som är ansluten/-na till Kollektivavtalsstiftelsen TRS och som inte kan erbjudas fortsatt arbete, kan efter prövning få hjälp och råd i form av åtgärder som underlättar omställning till nytt arbete, s k omställningsstöd.

### Moment 4

Efter prövning av Trygghetsrådet TRS kan omställningsstöd även ges åt en anställd som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att den anställda slutat på initiativ av arbetsgivaren och på grund av att övertalighet råder.

## Moment 5

För den som i sin anställning omfattats av ITP-, KP- eller SPV-försäkring åtar sig TRS att enligt särskilda regler förstärka försäkringsskyddet efter uppsägning.

## Moment 6

Stöd kan erbjudas till kompetensutvecklande åtgärder som arbetsgivaren tillsammans med de anställda eller fackliga företrädare för de anställda funnit kunna förebygga uppsägningar.

### § 3

Arbetsgivare eller anställda ska skicka ansökan om stöd till Kollektivavtalsstiftelsen TRS.

Ansökningsformulär kan fås genom TRS.

Ansökan måste ha kommit in till Kollektivavtalsstiftelsen TRS inom två år från avgångstidpunkten för att stöd skall kunna beviljas.

### § 4

Kollektivavtalsstiftelsen TRS administrerar utfästelserna enligt detta avtal.

Kollektivavtalsstiftelsen TRSs styrelse består av 14 ledamöter. Arbetsgivarorganisationerna och PTK utser vardera 7 ledamöter. Arbetsgivarorganisationerna utser styrelsens ordförande och PTK dess vice ordförande.

Styrelsen ansvarar för den närmare utformningen av verksamheten och utfärdar erforderliga anvisningar.

För Kollektivavtalsstiftelsen TRSs kansli ansvarar en VD.

### § 5

Arbetsgivarorganisationerna och PTK beslutar om den avgift arbetsgivare skall erlägga till Kollektivavtalsstiftelsen TRS.

De medel som finns i Kollektivavtalsstiftelsen TRS skall bidra till att finansiera utfästelserna enligt detta avtal. Styrelsen svarar för att verksamheten inom Kollektivavtalsstiftelsen TRS ges förutsättningar för att bedrivas på ett ändamålsenligt sätt.

### § 6

Avtalet ersätter Trygghetsavtal 1995-01-01 och träder i kraft 2004-01-01.

Detta avtal gäller tills vidare. Avtalet har en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Det kan tidigast sägas upp till 2005-12-31.



# Unionen Direkt 0770-870 870

Vi svarar på alla dina frågor om  
arbetslivet mån-fre 08.15-17.00

**BLI MEDLEM** 0771-743 743

**INKOMSTFÖRSÄKRING** 0771-27 28 00

**UNIONENS A-KASSA** 0770-77 77 88

## Unionen nära dig

**BERGSLAGEN** 019-17 46 00

**DALARNA** 0243-21 35 50

**GÄVLEBORG** 026-64 76 00

**GÖTEBORG** 031-701 28 00

**MELLANNORRLAND** 060-55 31 00

**MÅLARDALEN** 021-40 48 00

**NORRBOTTEN** 0920-23 35 00

**SJUHALL** 033-20 86 00

**SKARABORG/VÄST**

Skövde 0500-45 84 70

Trollhättan 0520-49 41 60

**SMÅLAND** 0771-31 31 00

Jönköping, Kalmar, Växjö

**STOCKHOLM** 08-504 161 00

**SYDOST** 0454-30 34 00

**SYDVÄST** 040-670 22 00

Malmö, Helsingborg

**UPPLAND** 018-18 39 00

**VÄRMLAND** 054-13 70 00

**VÄSTERBOTTEN**

Skellefteå 0910-43 88 40

Umeå 090-71 76 40

**ÖST**

Linköping 013-24 75 00

Norrköping 011-19 43 00

**ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND**

Södertälje 08-504 164 00

Visby 0498-28 87 80

# UNIONEN

Olof Palmes gata 17  
105 32 Stockholm  
[www.unionen.se](http://www.unionen.se)