

3232 Arbetsgivaralliansen

Hockeyspelare i Hockeyallsvenskan

2019-05-01 – t.v.

Tjänstemannaavtalen

Uppdaterad 2020-05-06

UNIONEN

Innehållsförteckning

Förhandlingsprotokoll	3
Allmänna Anställningsvillkor för ishockey- spelare i Hockeyallsvenskan.....	9
§ 1 Avtalets omfattning.....	9
§ 2 Anställning.....	9
§ 3 Allmänna åligganden	10
§ 4 Lön	10
§ 5 Arbetstid.....	10
§ 6 Semester.....	10
§ 7 Sjuklön m.m.	12
§ 8 Kompetensutveckling.....	16
§ 9 Försäkringar	17
§ 10 Giltighetstid.....	17
Bilaga 1 Samverkansavtal	18
Samverkan i tiden!	20
Avtal om förhandlingsordning	25
Förhandlingsprotokoll Överenskommelse om omställningsavtal	31
Bilaga 2 Omställningsavtal	33

Förhandlingsprotokoll

Ärende	Anställningsvillkor för ishockeyspelare i Svenska Hockeyligan (SHL) och Hockeyallsvenskan (HA)
Tid	2019-10-22, 2019-10-31, 2019-11-22, 2019-12-04, 2020-01-16, 2020-01-24
Plats	Arbetsgivaralliansens lokaler, Fleminggatan 7, Stockholm
Parter	Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrott - Utskottet för elitishockey Unionen
Protokollet justeras av	Hans-Göran Elo Johnny Håkansson
Närvarande	för Hockeyutskottet Hans-Göran Elo Anna Dicander Johan Hemlin Stephan Guiance för Unionen Johnny Håkansson Lukas Ringqvist Jämte delegation Anders Sjöstrand Anna-Karin Cederstrand Karlsson Niklas Ohlin Magnus Lindmark Marit Landegren Tidane Diao Lena Bäckström Hans Johansson Maria Hansson

§ 1 Bakgrund

Parterna noterar att förhandlingar om anställningsvillkor m.m. för ishockeyspelare i SHL och HA upptagits under hösten 2019 i syfte att reglera avtal om anställningsvillkor m.m. att gälla fr.o.m. 1 maj 2019, där inget annat anges.

§ 2 Avtal om Anställningsvillkor

Överenskommelse träffas om att avtal om anställningsvillkor för ishockeyspelare i SHL och HA förlängs med tillägg och ändringar enligt bilaga 1 med giltighet fr.o.m. 2019-05-01 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid per den sista januari vart år.

§ 3 Lägsta lön (endast SHL)

Parterna är ense om att lön till spelare som fyllt 21 år inte ska understiga lägsta lönenivån i Rookiebilagan avseende spelare som fyllt 21 år.

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 i kollektivavtalet.

§ 4 Rookiekontrakt (endast SHL)

Parterna är överens om att höjning av Rookiebilagan sker per den 1/5 vart år med den procentsats som följer av Idrottsavtalet.

Parterna är även överens om att minimilönerna för 18 – 21 höjs från och med 2019-05-01 med 1 500 kronor, vilket innebär 22 000 kronor/månad för en 18 åring, 23 000 kr/månad för en 19 åring, 24 000 kr/månad för en 20 åring och 25 000 kr/månad för en 21 åring.

I de fall utlåning sker från SHL till klubb i hockeyallsvenskan ersätts bonusbilagan med en fast ersättning om 1 500 kr per månad, enligt Rookiebilagan. Med månad förstås en sammanhängande fyraveckorsperiod.

Spelare från juniorlag eller hockeygymnasium, under 21 år

En spelare från juniorlag eller hockeygymnasium ska erbjudas rookieavtal när spelaren spelat 100 minuter i SHL. För målvakter gäller separat nivå (se rookiebilaga)

Spelare som rekryteras från Hockeyallsvenskan, under 21 år

Om en spelare haft speltid i minst 40 matcher i Hockeyallsvenskan skall spelaren gå direkt in på ett rookieavtal, dvs. spelaren behöver inte göra 100 minuter i SHL innan spelaren ska erhålla ett rookieavtal.

Spelare, under 21 år, som tillhör ett lag som avancerar SHL

Har spelaren ett avtal, med högre lön än miniminivåerna, som gäller i SHL, skall detta avtal följas och ingen bonusbilaga ska läggas till. När avtalet löper ut, och spelaren fortfarande är 21 år, skall ett nytt rookieavtal skrivas med tillhörande bonusbilaga.

Har spelaren ett avtal, med lägre lön minimilön än miniminivåerna, som gäller i SHL, skall spelaren erbjudas ett rookieavtal med tillhörande bonusbilaga. Detta under förutsättning att spelaren haft speltid i 40 matcher i Hockeyallsvenskan.

§ 5 Juniorer (endast SHL)

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.

Juniorer erhåller ersättning utöver ovanstående enligt följande för utespelare:

25 minuters istid	2 000 kr
50 minuters istid	2 000 kr
75 minuters istid	2 000 kr

Juniormålvakter erhåller ersättning enligt följande:

4 matcher på laguppställningen	2 000 kr
8 matcher på laguppställningen	2 000 kr
12 matcher på laguppställningen	2 000 kr

§ 6 Samverkan på arbetsplatsen

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

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

§ 7 Samverkan om SHL/HA/Central samverkan

En central samverkansgrupp ska finnas och ska bestå av två representanter från Arbetsgivaralliansen, och två representanter från Unionen. Vid säsongspanering ska SHL:s VD eller vice VD, och motsvarande i Hockeyallsvenskan utgöra två av representanterna.

Unionens representanter ska löpande hållas informerade om SHL/HA:s verksamhet och sådant som kan påverka spelarna i en eller annan form. Gruppen ska sammanträda minst två gånger per år (december och juni), eller när någon part kallar till möte.

Gruppen ska t ex samverka om:

- Säsongspanering
- Utveckling av klubbarnas verksamhet
- Utveckling av ligans verksamhet
- Utredning av namn- och bildfrågan för individuella spelare och även analysera individuella ärenden
- Kompetensbehov nu och i framtiden
- Frågor om lägstalön och juniorer
- Utvärdering av spelarnas säkerhet
- Nya regler/regeltolkningar/speciella situationer
- Projektgenomgång (rookiedag, spelmissbruk, klubbbesök, HBTQIA etc.)
- Översyn/ändringar i anställningsavtalsmall SHL/HA och rutiner för utlån till annan förening
- Allmänt kring spelarna i SHL (CHL, publik, landslag)
- Övrigt

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 SHL:s representant i Svenska Ishockeyförbundets Anläggningskommitté.

Parterna är överens om att tillsammans utveckla organisationen kring spelarna i arbetsmiljöfrågor. Unionen ihop med Arbetsgivaralliansen kommer under säsongerna 19/20 och 20/21 utbilda både sportchefer och spelarnas egna skyddsombud för att på ett systematiskt sätt hantera spelarna skydds- och arbetsmiljöfrågor.

Anmärkning

Utlån till annan förening kan enbart ske efter samråd.

§ 8 Förändring av § 3 mom 2 Arbetsuppgifter

Tillägg till nuvarande skrivning from 2020-02-01 enligt lydelse:

Spelaren kan neka till att delta i marknadsföringsuppdrag hos arbetsgivaren om varumärket står i strid med spelarens livsåskådning.

§ 9 Förändring av § 5 Arbetstid stycke 3

Parterna är eniga om att anta ny skrivning av § 5 stycke 3.

Ny skrivning från och med 2020-05-01 som följer:

Spelaren har rätt till fyra dagar sammanhängande ledighet under julhelgen från och med 21 december till och med 24 december.

§ 10 Förändring av § 6 Semester (gäller enbart HA)

Parterna har enats om att anta en ny skrivning i § 6 Semester för Hockeyallsvenskan.

Ny skrivning från och med 2020-05-01 som följer:

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

Mom. 1 Semesterår och intjänandeår

Semesterledighet erhålls under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret, vilket följer säsongen 1 maj-30 april.

Anmärkning

Enligt semesterlagen har spelarna rätt till 25 dagars semester.

Mom. 2 Semesterns förläggning

Arbetsgivaren förlägger spelarens semester efter samråd med denne. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren. All semester anses uttagen vid semesterårets slut om spelaren inte har meddelat att denne önskar spara semester till ett senare semesterår.

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.

§ 11 § 7 Sjuklön mm Mom 5 Sjuklönetidens längd och undantag 1

Unionen har lyft frågan om att utöka tiden i undantag 1 från 105 dagar till 152 dagar.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över möjligheten att utöka antalet dagar med sjuklön och spelarens möjlighet att erhålla ersättning vid en eventuell utförsäkring. Gruppen ska sammanträda minst två gånger per år (april och oktober), eller när någon part kallar till möte.

Arbetsgruppen ska starta i april 2020 för avslutas senast 2021-12-31 för att kunna avrapportera i god tid innan förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal.

§ 12 Löneväxling

Unionen har lyft frågan om metoden för löneväxling där man idag inom hockey inte följer gängse metod inom svenskt arbetsliv. Parterna enades att denna förändring görs från och med säsongen 2023/24 enligt nedan stående text:

Följande villkor gäller för löneväxling:

- Löneväxlingen skall vid varje tillfälle vara kostnadsneutral: Arbetsgivaren ska betala in mellanskillnaden mellan sociala avgifter, löneskatt och särskild löneskatt.
- Löneväxling skall alltid ske inom ramen för den på arbetsplatsen gällande direkt-pensionsplanen och på avtal gällande från säsongen 2023/24.
- Spelaren och Arbetsgivaren fyller i mallen för anställningsavtal som parterna har tagit fram där man endast fyller i den bruttolön som gäller för spelaren.

§ 13 Förändring av anställningsblanketten för spelare i SHL och HA

För de fall sista matchen i SHL/HA ej är avslutad den 30 april, behöver reglering ske i det individuella anställningsavtalet. Ändringar i gällande anställningsavtal kan enbart ske med spelarens godkännande.

Lön enligt anställningsavtal tecknade från och med den 1 maj, betalas enligt överenskomna villkor, utan löneavdrag från den nya klubben.

Dagslön efter 30 april beräknas enligt följande:

$$\frac{\text{Månadslön} \times 12}{365}$$

§ 14 Övriga avtal

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

- Avtal om förhandlingsordning (fr.o.m. 1999-10-28)
- 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)
- Avtal om TFI – Arbetskadeförsäkring (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.

§ 15 Arbetseskada

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

§ 16 Försäkringsnämnd

Parterna fortsätter 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.

§ 17 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

§ 18 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.

§ 19 Förhandlingens avslutande

Förhandlingen förklaras avslutad den 2020-01-24.

Vid protokollet:

Hans-Göran Elo
Arbetsgivaralliansen
Utskottet för elitishockey

Justeras:

Johnny Håkansson
Unionen

Allmänna Anställningsvillkor för ishockey- spelare i Hockeyallsvenskan

§ 1 Avtalets omfattning

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

Anmärkning

Med "HockeyAllsvenskan" avses i detta avtal alla nationella serier, playoff- och kvalmatcher samt ev. framtida nya tävlingsformer som enligt Svenska Ishockeyförbundets Seriebestämmelser utgör del av eller syftar till spel i Sveriges näst högsta liga i ishockey.

§ 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. 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 ishockeyspelare i HockeyAllsvenskan 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.

fr.om. 2020-02-01

Spelaren kan neka till att delta i marknadsföringsuppdrag hos arbetsgivaren om varumärket står i strid med spelarens livsåskådning.

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. Bisysslor ska anmälas till arbetsgivaren.

§ 4 Lön

Arbetsgivaren och spelaren träffar överenskommelse om lön och övriga ersättningar.

§ 5 Arbetstid

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

Arbetstiden för spelare är oreglerad.

t.o.m. 2020-04-30

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

fr.o.m 2020-05-01

Spelaren har rätt till fyra dagar sammanhängande ledighet under julhelgen från och med 21 december till och med 24 december.

Förläggningen av arbetstiden bestäms av arbetsgivaren.

Anmärkning

I samband med planering av verksamheten, spel- och träningsprogram 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

t.o.m. 2020-04-30

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

Mom. 1 Semesterns förläggning

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

All semester anses uttagen vid semesterårets slut om spelaren inte har meddelat att denne önskar spara semester till ett senare semesterår.

Semestertillägg utgår inte.

Mom. 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället.

t.o.m. 2020-04-30

Mom. 1 Semesterns förläggning

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

All semester anses uttagen vid semesterårets slut om spelaren inte har meddelat att denne önskar spara semester till ett senare semesterår.

Semestertillägg utgår inte.

Mom. 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället.

fr.o.m. 2020-05-01

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

Mom. 1 Semesterår och intjänandeår

Semesterledighet erhålls under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret, vilket följer säsongen 1 maj-30 april.

Anmärkning

Enligt semesterlagen har spelarna rätt till 25 dagars semester.

Mom. 2 Semesterns förläggning

Arbetsgivaren förlägger spelarens semester efter samråd med denne. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren. All semester anses uttagen vid semesterårets slut om spelaren inte har meddelat att denne önskar spara semester till ett senare semesterår.

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 sjuklönens storlek är angiven i mom 4.

Sjuklön från arbetsgivaren fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Mom2 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 arbetsoförmögen 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 s tycket SjLL).

Mom3 Försäkran och läkarintyg

Mom3:1 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).

Mom3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren 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.

Mom4 Sjuklönens storlek

Mom4:1 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

Karensavdrag samt sjuklön beräknas i tre steg.

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg och ob-tillägg per månad. Tillägg beräknas utifrån representativ period /alt. gällande tjänstgöringsplan.

- 1) Först beräknas frånvaro per timme med.
(Månadslön x 12 / 52 x veckoarbetstid).
Vid sjukdom del av dag se anmärkningar punkt 5
- 2) Sjuklön per timme beräknas enligt
(Månadslön x 12 / 52 x veckoarbetstid) x 0,8

- 3) Karensavdrag som uppgår till 3,68%* av fast kontant månadslön dras av från sjuklön till dess att fullt karensavdrag gjorts.

*Motsvarar lagstiftningens skrivning att "karensavdraget skall uppgå till 20 procent av den sjuklön som spelaren beräknas få under en genomsnittlig vecka".

Fullt löneavdrag på grund av sjukfrånvaro beräknas från dag 1 till dess att aktuell sjuklöneperiod upphör.

Avdrag ska ske enligt lag vid frånvaro som inte är en direkt följd av idrottsutövarens idrottsutövande. Vid frånvaro som är en direkt följd av idrottsutövarens idrottsutövande, det vill säga skada i samband med match eller organiserad träning, ska avdrag inte göras.

Sjuklön

Dag 1-14 betalas sjuklön som motsvarar 80% av den månadslön spelaren normalt skulle ha fått. *Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg och ob-tillägg per månad. Tillägg beräknas utifrån representativ period /alt. gällande tjänstgöringsplan.*

Karensavdrag

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Karensavdraget motsvarar 3,68 % av spelarens månadslön enligt definition ovan.

Anmärkingar

- 1) För spelare anses en arbetsdag omfatta 8 timmar för heltidsanställd.
- 2) För spelare med intermitterent tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period. Vid oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period /alt. gällande tjänstgöringsplan.
- 3) Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras i den fortsatta sjukperioden.
- 4) Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolvmånadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att spelaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från dag 2 till och med dag 14 i sjukperioden. (Ej karens)
- 5) Alla karensavdrag som görs enligt moment 4:2 i avtalet, inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av punkt 3 ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Karensavdraget kan totalt aldrig vara större än vad som utan karensavdrag skulle ha lämnats i form av sjuklön.

- 6) För en spelare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Beräkning av avdrag vid sjukdom del av dag

Efter beräkning av karensavdrag enligt ovan skall det framräknade avdraget divideras med 8, man får då fram karensavdrag per timma vilket multipliceras med antalet frånvarotimmar.

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 av rundas 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 $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

För spelare med månadslön över $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$90 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

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 idrottsutövaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan till idrottsutövare

- Till och med 90:e kalenderdagen i sjukperioden

Om idrottsutövaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar. Om idrottsutövaren 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.

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

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

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 8 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 från 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga 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 från 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga 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 sjuklönen 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 sjuklönen från 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Mom 7:7 Vissa fall då rätt till sjuklön från 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger

Rätt till sjuklön från 15:e kalenderdagen i sjukperioden föreligger inte

- om spelaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring
- om spelaren arbetsoförmåga är självförvållad
- 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. Ansvar 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 (1991:59 1) 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.-2019-05-01- t.v.

Avtalet gäller från och med den 1 maj 2019 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid per den sista januari vart år.

Om part senast den 31 januari lämnat skriftligt meddelande till motparten, om att avtalet ska omförhandlas, så gäller avtalet efter den 1 maj det året med sju dagars ömsesidig uppsägningstid..

Arbetsgivaralliansen

Branschkommitté Idrott
Utskottet för elitishockey

Hans-Göran Elo

Unionen

Johnny Håkansson

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 Allrådet.

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 rstandsl sningar och i möjligaste mån undvika tvister.

  4 Allrådet

Allrådet 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 överenskommer PTK och SKTF om representation i Allrådet.

§ 5 Enskild fråga och sekretess

Parterna är överens om att frågor av rent arbetsledande karaktär och som rör arbetstagarrens 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 föranleder 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 WPFS3, 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 Naucér
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 frånga 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 anlitanande 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 anställde 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 anställde 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 överenskoms 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 anlitanande 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 arbetssituation.

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 s k 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 anställde följa givna föreskrifter, använda de skyddsanordningar som finns och iakttäta den försiktighet som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren och den anställde 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 företagshälsovårdskompetens 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 anställda 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 intresse- tvister 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 all 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 lönerollen. Dessutom skulle en förhandlingsprocedur medföra att det skulle komma att förflyta en avsevärd tid innan arbetstagarna kunde vidta åtgärder för att få ut sina ostri- diga 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.

Mom4

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 sidan 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 gullgjort sin förhandlingsskyldighet i följande fall:

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

Kommentar

Andra stycket innehåller två undantag från huvudregeln i första stycket. Part anses nämligen ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet 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 all 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 all 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 (sk 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 all part inte längre kan gå till domstol och hävda sitt krav.

Den närmare innebörden av reglerna för all förhandling ska begäras inom fyra månader från det all 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

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 förhandlingssammanträde.

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 förhandling t ex genom telefonkontakter. Förutsättningen härför är att parterna är överens om

detta förfaringssätt 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 all 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 av 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 förhålla 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 den 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 förhandlingar 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 skadeståndsfördran 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 be-
rott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhand-
lingen senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

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

§ 8 Giltighetstid

Delta 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

Förhandlingsprotokoll Överenskommelse om omställningsavtal

Ärende	Överenskommelse om omställningsavtal	
Tid	2016-12-16	
Plats	Trygghetsrådet TRS kansli	
Parter	Arbetsgivaralliansen (Aa) Svensk Scenkonst (SvS) (f.d. Teatrarnas Riksförbund, TR) Förhandlings- och samverkansrådet (PTK)	
Närvarande	för Aa	Hans-Göran Elo
	för SvS	Maria Sundling Grundtman
	för PTK	Kristina Rådkvist
Övriga närvarande	Helene Bergstedt, VD	
Protokollet justeras av	Hans-Göran Elo Maria Sundling Grundtman Kristina Rådkvist	

§ 1

Aa, SvS och PTK har överenskommit om att Trygghetsrådet TRS från och med 2017-01-01 som en del av den reguljära verksamheten ska tillhandahålla omställningsstöd till anställda vid uppsägning p.g.a. ohälsa samt till anställda vid risk för uppsägning p.g.a. ohälsa. Omställningsstödet innefattar såväl personligt omställningsstöd som AGE.

Aa, SvS och PTK har vidare överenskommit om att vidta de förändringar i stiftelseförordnande och Omställningsavtal som denna överenskommelse föranleder.

§ 2

Aa, SvS och PTK överenskommer om omställningsavtal enligt bilaga 1.

§ 3

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

§ 4

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

§ 5

Parterna enades om att avgiften tills vidare ska vara 0,3 procent av lönesumman.

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

Vid protokollet
Helene Bergstedt

Justeras

Arbetsgivaralliansen
Hans-Göran Elo

Svensk Scenkonst
Maria Sundling Grundtman

Förhandlings- och samverkansrådet PTK
Kristina Rådkvist

Bilaga 2

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, 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. Arbetsgivare och fackliga företrädare 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 Trygghet i Samverkan, TRS (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 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 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 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 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 TRS kan omställningsstöd även ges åt en anställd som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att den anställde 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 SPY-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 TRS. Ansökningsformulär kan fås genom TRS.

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

§4

TRS administrerar utfästelserna enligt detta avtal.

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 TRSs kansli ansvarar en VD.

§5

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

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

§6

Avtalet ersätter Omställningsavtal 2004-01-01 och träder i kraft 2017-01-01.

Detta avtal gäller tills vidare. Avtalet har en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Det kan tidigast sägas upp till 2017-12-31.

