3230 Arbetsgivaralliansen Idrottsutövare inom lagidrotter

2017-04-01 – 2019-12-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2021-04-26

UNIONEN

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning

§ 2 Anställning

§ 3 Allmänna åligganden

§ 4 Lön

§ 5 Arbetstid

§ 6 Semester

§ 7 Sjuklön m.m.

§ 8 Kompetensutveckling

§ 9 Försäkringar

§ 10 Giltighetstid

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller alla arbetsgivare och anställda idrottsutövare i klubbbar/-föreningar oavsett juridisk organisationsform som är anslutna till Arbetsgivaralliansen Idrottsutskott för lagidrottsutövare.

§ 2 Anställning

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

Mom 1 Anställningsform

Anställning som idrottsutövare (nedan ”idrottsutövare”) är tidsbegränsad och gäller normalt för ett eller två år i taget. Avtal om längre eller kortare tid kan träffas mellan arbetsgivaren och idrottsutövaren.

Idrottsutövaren har inte företrädesrätt till återanställning.

Mom 2 Identitet och hälsointyg

För att få anställning ska idrottsutövaren, 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 idrottsutövarens hälsotillstånd.

Mom 3 Anställningsavtal

I samband med att avtal om anställning som idrottsutövare träffas ska skriftligt anställningsavtal, spelaravtal eller motsvarande, upprättas. Detta ska bl.a. innehålla information i enlighet med LAS § 6 c.

Mom 4 Undantag

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

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

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

Mom 2 Arbetsuppgifter

I uppgiften som idrottsutövare ingår att medverka i all den idrottsverksamhet som arbetsgivaren ålägger idrottsutövaren. Idrottsutövaren ska dessutom utföra de övriga arbetsuppgifter som arbetsgivaren ålägger honom och som har anknytning till anställningen. Det kan t.ex. gälla att delta i reklam och sponsoraktiviteter. Arbetsgivaren har rätt att använda idrottsutövarens namn och bild i marknadsföringssyfte.

Mom 3 Bisysslor

Ingen lagidrottsutövare får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där idrottsutövaren är anställd. Ingen idrottsutövare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på idrottsutövarens anställning. Bisysslor ska anmälas till arbetsgivaren.

§ 4 Lön

Arbetsgivaren och idrottsutövaren träffar överenskommelse om lön och övriga ersättningar.

§ 5 Arbetstid

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

Arbetstiden för idrottsutövare är oreglerad.

Idrottsutövaren har rätt till minst tre dagar sammanhängande ledighet i anslutning till 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 eller motsvarande) 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 förläggning

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

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

Semestertillägg utgår inte.

Mom 2 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället.

§ 7 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätt till sjuklön

Varje idrottsutövare 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.

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 idrottsutövaren 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 stycket SjLL).

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1 Försäkran

Idrottsutövaren 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 arbetet skulle ha skett (9 § SjLL).

Mom 3:2 Läkarintyg

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

Om arbetsgivaren begär det ska idrottsutövaren 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 tjänstemannen 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.

Anmärkningar

1. *För spelare anses en arbetsdag omfatta 8 timmar för heltidsanställd.*
2. *För spelare med intermittent 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 tolv¬månadersperiod. 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 löne-tillägg per månad.

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

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 idrottsutövare med månadslön om högst

$$\frac{10 \times \text{ prisbasbeloppet}\left(\text{pbb}\right)}{12}$$

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

För idrottsutövare med månadslön över

$$\frac{10 \times \text{ prisbasbeloppet}\left(\text{pbb}\right)}{12}$$

$$90\,\% \times \frac{10 \times \text{ pbb}}{365} + 10\,\% \times \frac{\left(\text{ månadslönen } \times 12 - \text{ 10 } \times \text{ pbb }\right)}{365}$$

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

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

Vid löneändring finns speciella regler i mom 4:4.

Med fast kontant månadslön jämställs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad

- NYTT - - NYTT - - NYTT -

- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med idrottsutövarens personliga arbetsinsats eller
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

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

- T o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden

Om idrottsutövaren under en tolvmånadersperiod 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 idrottsutövare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då idrottsutövaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 pro cent 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 idrottsutövaren 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 idrottsutövaren får annan ersättning från staten än från socialförsäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller statliga personskadeskyddet, 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 det statliga personskadeskyddet jämställas med motsvarande förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

Mom 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 7:1 Skyldighet att uppge sjukdom

Om idrottsutövaren vid anställningen inte har talat om att idrottsutövaren lider av viss sjukdom, har idrottsutövaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 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 idrottsutövaren, men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har idrottsutövaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 7:3 Reducerad sjuklön

Om idrottsutövaren sjukförmåner har nedsatts enligt lag, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 7:4 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

Om idrottsutövaren 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 – idrottsutövaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

Mom 7:5 Rätt till sjuklön vid skada eller olycksfall utanför ordinarie arbete

Om idrottsutövaren 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 7:6 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 idrottsutövaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialför-säkringsbalken
- om idrottsutövarens arbetsoförmåga är självförvållad
- om idrottsutövaren 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 idrottsutövaren och/eller i särskilda kompetensutvecklingsplaner.

Arbetsgivare och idrottsutövaren har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att planerad kompetensutveckling genomförs. Kompetensutvecklingen syftar till att idrottsutövaren 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 idrottsut-övarens kompetens efter karriärens slut beaktas. Ansvaret för denna kompetensutveckling delas av arbetsgivaren och idrottsutövaren.

§ 9 Försäkringar

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

Undantag

Idrottsutövare 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 idrottsutövare gäller istället att arbetsgivaren tecknar särskilda försäkringar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och idrottsutövaren.

§ 10 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2017-04-01 t.o.m. 2019-12-31.

För tiden efter den 30 april 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Om part senast den 31 oktober 2019 lämnat skriftligt meddelande till motparten, om att avtalet ska omförhandlas, så gäller avtalet efter den 1 januari 2020 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. 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 31 oktober respektive år. Då sådant skriftligt meddelande lämnats gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid från den 1 november det året.

Arbetsgivaralliansen	Unionen
Annika Eidfelt	Andreas Wallén

3230 Förhandlingsprotokoll

Förhandlingsprotokoll

Ärende	Kollektivavtal för lagidrotter
Tid	2017-02-24 – 2017-04-10
Plats	Arbetsgivaralliansens lokaler, Klara Södra Kyrkogata 1, Stockholm
Parter	Arbetsgivaralliansen, Branschkommitté Idrott Unionen
Protokollet justeras av	Annika Eidfelt Andreas Wallén
Närvarande	för Branschkommitté Idrott Annika Eidfelt för Unionen Andreas Wallén

§ 1

Arbetsgivaralliansens och Unionen har sett ett behov av att träffa ett kollektivavtal för idrottsutövare inom lagidrotter som inte kan omfattas av de kollektivavtalade försäk-ringarna.

Parternas förhoppning är att kollektivavtalet ska leda till tryggare villkor även för id-rottsutövare inom lagidrotter som hittills inte har kunnat anställas med kollektivavta-lade villkor och försäkringar.

§ 2 Avtal om anställningsvillkor

Överenskommelse träffas om att avtal om anställningsvillkor för idrottsutövare inom lagidrotter tecknas enligt bilaga 1 med giltighet fr.o.m. 2017-04-01.

§ 3 Antagande av vissa avtal

Arbetsgivaralliansen och Unionen antar fr.o.m. 2017-04-01 med övergångsregler och tillämpningar enligt § 4, följande avtal på avtalsområdet i enlighet med vilka spelarna ska försäkras:

· Idrottsutövarpensionsplanen (IUP), Aa – Unionen

· Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Aa – Unionen

· Trygghetsförsäkring Idrott (TFI), Aa – Unionen

· Omställningsavtalet, Aa - PTK

· Avtal om förhandlingsordning, Aa - PTK

§ 4 Införande av IUP

Fr.o.m. 2017-04-01 införs i avtal om anställningsvillkor (bilaga 1).

Fr.o.m. 2017-04-01 gäller att anställda idrottsutövare inom lagidrotter ska försäkras enligt vid varje tidpunkt gällande avtal om IUP (IdrottsUtövarPensionsplanen) mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen med följande justering och undantag.

Ålderspensionspremie utgörs av 4,5 procent av den uttagna månadslönen. Understiger den uttagna lönen 10.000 kronor/mån för idrottsutövaren över 18 år görs ingen ålders-pensionspremieinbetalning.

Kontrakt som tecknats eller förlängts innan 1 april 2017 omfattas inte av IUP.

§ 5 Rutiner vid inkoppling av lagidrott

För det fall en hel lagidrott, såsom t.ex. handboll eller bandy, avser att börja tillämpa idrottsutövaravtalet för en nivå i seriesystemet ska Arbetsgivaralliansen och Unionen träffas för att undersöka om idrottsutövaravtalet behöver ändras för att kunna tillämpas på idrotten. I första hand ska parterna försöka få en hel liga att ansluta sig till avtalet. Om det inte går kan parterna komma överens om att avtalet tillämpas på enskild förening.

§ 6 Förhandlingens avslutande

Förhandlingen förklarades avslutad den 10 april 2017.

Vid protokollet

Annika Eidfelt

Justeras

Andreas Wallén

3230 Avtal om förhandlingsordning

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/förbundsnivå. 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.

Kommentar

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 arbetstagare 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 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.

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 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

3230 Förteckning över avtal som ej medtagits i trycket

Förteckning över avtal som ej medtagits i trycket

Idrottsutövarpensionsplanen (IUP), Aa-Unionen

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Aa-Unionen

Trygghetsförsäkring Idrott (TFI), Aa-Unionen