IDROTT

SDHL

Svenska Damhockeyligan

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté Idrott
Idrottsutskott för elitishockey

Unionen

Innehåll

§ 1 Avtalets omfattning 3
§ 2 Anställning 3
§ 3 Allmänna åligganden 4
§ 4 Lön 5
§ 5 Arbetstid 5
§ 6 Semester 5
§ 7 Sjuklön m.m. 6
§ 8 Försäkringar 14
§ 9 Kompetensutveckling 14
§ 10 Giltighetstid 14
Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna 15

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller alla arbetsgivare och anställda ishockeyspelare i ishockeyklubbar/-föreningar oavsett juridisk organisationsform som är anslutna till Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrottsutskott för elitishockey och som spelar i SDHL.

Anmärkning:

Med "SDHL" avses i detta avtal spel i Sveriges högsta liga i ishockey för damer inklusive kvalmatcher och slutspel.

§ 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 SDHL 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 kvalseries).

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 hen och som har anknytning till hens anställning. Det kan t ex gälla att delta i reklam och sponsoraktiviteter. Arbetsgivaren har rätt att använda spelarens namn och bild i marknadsföringssyfte under förutsättning att det inte strider mot 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.

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

Förläggningen av arbetstiden bestäms av arbetsgivaren.

Anmärkning

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

§ 6 Semester

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

Mom. 1 Semesterns 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.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska eftersträva att spelaren erhåller två veckors semester i anslutning till ishockeysäsongens slut.

Mom. 2 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället.

Mom. 3 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.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

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

Samma sak gäller om spelaren blir 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

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

Mom 3:2 Läkarintyg

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

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Beräkning av sjukavdrag

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

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

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 procent * 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 procent 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 procent 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 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 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 spelare med månadslön om högst $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

För spelare med månadslön över $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

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 jämställs 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 samt
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

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

- t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden

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

Undantag 1

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

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

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

Undantag 2

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

Mom 6 Vissa samordningsregler

Mom 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta

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

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 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 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 spelaren vid anställningen inte har talat om att spelaren lider av viss sjukdom, har spelaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid 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 fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 7:3 Reducerad sjuklön

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

Mom 7:4 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

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

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

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

Mom 7:6 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 spelaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken
- 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 Försäkringar

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

Undantag

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

§ 9 Kompetensutveckling

Möjligheten till utveckling av spelarens kompetens efter hockeykarriärens slut ska beaktas under anställningstiden. Ansvaret för denna kompetensutveckling delas av arbetsgivaren och spelaren. Utvecklingssamtal ska äga rum minst en gång varje kalenderår och ska initieras av arbetsgivaren.

§ 10 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2020-10-01- tillsvidare.

Om part senast den 30 april 2021 lämnat skriftligt meddelande till motparten, om att avtalet ska omförhandlas, så gäller avtalet efter den 1 augusti 2021 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 30 april respektive år. Då sådant skriftligt meddelande lämnats gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid från den 1 augusti det året.

Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna

- Överenskommelse om förhandlingsordning, Arbetsgivaralliansen – LO/PTK

- Omställningsavtal, Arbetsgivaralliansen – PTK
- Samverkansavtal, Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFI) samt avbrottsförsäkring, Arbetsgivaralliansen – Unionen
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL), Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om Arbetsskadeförsäkring (TFI)
- Bestående idrottsavbrottsförsäkring


Arbetsgivar
alliansen


UNIONEN