

# Hockeyavtal 2007-2009

Arbetsgivaralliansen  
Branschkommitté Idrott  
Utskottet för elitishockey

Tjänstemannaförbundet HTF



# Innehåll

	Sida
§ 1 Avtalets omfattning.....	5
§ 2 Allmänna åligganden.....	5
§ 3 Lön.....	6
§ 4 Anställning.....	7
§ 5 Arbetstid.....	8
§ 6 Semester.....	8
§ 7 Information och samråd.....	9
§ 8 Kompetensutveckling.....	10
§ 9 Försäkringar.....	11
§ 9 Förhandlingsordning.....	12
§ 11 Giltighetstid.....	12

## **Bilagor**

### *Bilaga 1:*

Övriga avtal mellan parterna.....	13
-----------------------------------	----



# Avtal om anställningsvillkor för ishockeyspelare i klubbar/ föreningar som tillhör Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrotts utskott för elitishockey

## § 1 Avtalets omfattning

### Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

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

## § 2 Allmänna åligganden

### Mom. 1 Lojalitet, förtroende och diskretion

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

## **Mom. 2 Arbetsuppgifter**

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

## **Mom. 3 Bisysslor**

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

## **Mom. 4 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.

# **§ 3 Lön**

Arbetsgivaren och spelaren träffar överenskommelse om lön och övriga ersättningar.

## § 4 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 tid kan träffas mellan arbetsgivaren och spelaren.

Spelaren har inte företrädesrätt till återanställning.

### Mom. 2 Anställningsavtal

Arbetsgivaren ska i anslutning till det att anställningsavtal träffas, utfärda ett anställningsbesked i enlighet med regleringen i 6 a § LAS.

### Mom. 3 Förlängning av anställningsavtal

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

### Mom. 4 Undantag

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

## § 5 Arbetstid

Denna paragraf ersätter Arbetstidslagen (1982:673) i sin helhet.

Arbetstiden för spelare är oregerad.

Planeringen av arbetstid och verksamhet sker i enlighet med bestämmelserna i § 7 Information och samråd.

### *Anmärkning*

I samband med planering av verksamheten, spel- och tränings-scheman ska de lokala parterna (klubben och spelarrådet) beakta inriktningen av EU-direktivets regler för viloperioder m. m. vid utläggning av arbetstiden.

Förläggningen av arbetstiden bestäms av arbetsgivaren.

## § 6 Semester

Denna paragraf ersätter 12, 16, 20-21 och 29-30 §§ Semesterlagen (1977:480).

### **Mom. 1 Semesterns längd**

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

### *Anmärkning*

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

## **Mom. 2 Semesterns förläggning**

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

### *Anmärkning*

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

## **Mom. 3 Semesterlön**

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semester-tillfället.

## **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 Information och samråd**

Denna paragraf ersätter 11, 12, 14, 19-20 och 38-40 §§ i Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Arbetsgivaren och spelarna ska gemensamt utveckla klubbens verksamhet för klubbens bästa. Formerna för detta bestäms av arbetsgivaren efter samråd (se nedan).

En lokal samrådsgrupp bestående av två representanter från vardera part inrättas och behandlar de frågor som tas om hand av ovan angivna paragrafer i MBL.

Samrådsgruppen hanterar frågor inom områdena:

- Verksamhet och ekonomi
- Personal
- Arbetsorganisation
- Arbetsmiljö
- Kompetensutveckling inklusive formerna för utvecklingssamtal.

Om man vill samråda kring andra frågor kan detta överenskommas lokalt. Samrådsfrågorna ska präglas av en helhetssyn av klubbens verksamhet.

Arbetsgivaren ska dessutom före beslut samråda med den lokala samrådsgruppen om viktigare förändringar av verksamheten.

Kan en fråga av betydelse inte lösas inom ramen för samrådsgruppen som gäller på klubben 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.

## § 8 Kompetensutveckling

Behovet av kompetensutveckling utifrån verksamhetens utveckling kartläggs och fastställs i utvecklingssamtal med spelaren och/eller i särskilda kompetensutvecklingsplaner. Arbetsgivare och spelare har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att planerad kompetensutveckling genomförs. Kompetensutvecklingen syftar till att spelaren har den kunskap och kompetens som arbetet kräver för att uppnå målen och inriktningen för verksamheten. Det är nödvändigt att det avsätts erforderliga resurser för kompetensutveckling.

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

- kurser
- föreläsningar, seminarier m.m.
- externa branschkontakter (benchmarking) och studiebesök
- erfarenhetsutbyte med andra delar av klubbens verksamhet
- självstudier
- handledning, mentorskap

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

## § 9 Försäkringar

Arbetsgivaren förbinder sig att teckna försäkringar i enlighet med förhandlingsprotokollet § 1 (daterat 1999-10-28 nr 24-99007).

### *Anmärkning*

Spelarna erhåller angivna försäkringar via ett affärsavtal tecknat av Svenska Hockeyligan AB för elitserieföreningarna t.o.m. 2008-04-30.

*För anställningsavtal gällande fr.o.m. 2008-05-01 inträder det mellan HTF och Arbetsgivaralliansen tecknade kollektivavtalsförsäkringarna enligt övriga avtal (se sidan 13).*

*Utöver planen kommer kompletterande försäkringar, som inte är en del av kollektivavtalet mellan Tjänstemannaförbundet HTF och Arbetsgivaralliansen, att omfatta spelarna i enlighet med den upphandling som Svenska Hockeyligan (SHL) genomför.*

För spelare som tar anställning kortare tid än sex månader och som går under den s.k. artistskatteregeln och som enligt *gällande* affärsavtal mellan SHL och försäkringsgivaren inte omfattas av affärsavtalet gäller istället att arbetsgivaren tecknar särskilt affärsavtal som innehåller liv-, olycksfall, läkekostnads- (icke EU-medborgare) och avbrottsförsäkring för nämnda grupp.

## § 10 Förhandlingsordning

Där inte annat reglerats i detta avtal gäller förhandlingsordning mellan Arbetsgivaralliansen/PTK/LO.

## § 11 Giltighetstid

Detta avtal gäller fyra år fr.o.m. den 1 januari 2007 t.o.m. den 31 maj 2009. För tiden efter den 31 maj 2009 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivaralliansen  
Branschkommitté Idrott  
Utskottet för elitishockey

Tjänstemannaförbundet HTF

## Övriga avtal mellan parterna

- Överenskommelse om förhandlingsordning  
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Omställningsavtal  
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)  
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)  
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Pensionsavtal (IUP Idrottsutövarpensionsplanen)  
Arbetsgivaralliansen – HTF



## **Arbetsgivaralliansen**

Box 19143  
104 32 Stockholm  
Tel. 08-545 912 00

## **HTF**

Box 30102  
104 25 Stockholm  
Tel. 08-737 80 00

