

Hockeyavtal 2010-2012

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté Idrott
Utskottet för elitishockey

Unionen

Innehåll

	Sida
§ 1 Avtalets omfattning.....	5
§ 2 Allmänna åligganden.....	5
§ 3 Lön.....	6
§ 4 Anställning.....	6
§ 5 Arbetstid.....	7
§ 6 Semester.....	8
§ 7 Sjuklön.....	9
§ 8 Kompetensutveckling.....	17
§ 9 Försäkringar.....	18
§ 10 Giltighetstid.....	18

Bilagor

Bilaga 1:

Avtal om information och samråd.....	19
--------------------------------------	----

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 som är ägare av Svenska Hockeyligan AB.

§ 2 Allmänna åligganden

Mom. 1 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. 2 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. 3 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. 4 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.

§ 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

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

Mom. 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 oreglerad.

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

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.

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 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 beräk-nad 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

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

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

- fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Anmärkningar

1. För arbetstagaren som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.
3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen.

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

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

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 veckoarbetstidsmätt om 40 timmar per helgfri vecka.

Mom 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

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

Vid löneändring finns speciella regler i mom 4:4.

Med fast kontant månadslön jämföres vid tillämpningen av denna begränsningsregel

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

Mom 5 Sjuklönetidens längd

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

- t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden

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

Undantag 1

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

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

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

Undantag 2

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

Mom 6 Vissa samordningsregler

Mom 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta

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

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

Mom 6:2 Samordning mellan sjuklön och annan försäkring

Om spelaren får ersättning från annan försäkring än kollektivavtalad försäkring vid sjukdom och arbetsskada och arbetsgivaren har beta-

lat 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 arbetsskadskydd.

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 7:4 Reducerad sjuklön

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

Mom 7:5 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

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

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

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

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

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

- om spelaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring
- om spelaren 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 sjuk pension, 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.

Därutöver kommer kompletterande försäkringar, som inte är en del av kollektivavtalet mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen, att omfatta spelarna bl. a. i enlighet med den upphandling som Svenska Hockeyligan (SHL) genomför. Unionen och spelarna ska fortlöpande hållas informerade om vilka försäkringar och försäkringsvillkor som spelarna vid varje tidpunkt omfattas av och snarast informeras om ändringar aktualiseras.

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.

§ 10 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 maj 2010 t.o.m. den 30 april 2012. För tiden efter den 30 april 2012 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté Idrott
Utskottet för elitishockey

Unionen

Avtal om information och samråd

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

Lokal samverkan

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.

Giltighet

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 maj 2010 t.o.m. den 30 april 2012. För tiden efter den 30 april 2012 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivaralliansen

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

UNIONEN

105 32 STOCKHOLM
Tel. 08-504 15 000



 Arbetsgivar
alliansen

UNIONEN

