

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-05-10

Protokoll nr

Sida
1

Sign



Sign

Sign

Sign

Ärende

Kollektivavtal för fotbollspelare

Tid

2012-05-10

Plats

Arbetsgivaralliansens lokaler, Klara Södra Kyrkogata 1, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté IDROTT
Unionen

Protokollet justeras av

Hans-Göran Elo
Stefan Klevenvall

Närvarande

för Arbetsgivaralliansen	Hans-Göran Elo Annika Eidfelt Love Lind
för SEF	Kenneth Håkansson Ola Rydén Tommy Theorin
för Unionen	Stefan Klevenvall
för SFS	Gert Persson Magnus Erlingmark Anders Jemail

§ 1 Bakgrund

Kollektivavtalet för fotbollsspelare har historiskt ingåtts mellan Svensk Elitfotboll (SEF) och Svenska Fotboll Spelare (SFS). I samband med förhandlingarna inför ny avtalsperiod uppkom frågan om att införa vissa försäkringslösningar i avtalet. För att möjliggöra en bättre försäkringslösning är SEF och SFS överens om att Arbetsgivaralliansen respektive Unionen framöver ska vara parter på avtalet.

Om någon fråga regleras både i detta Förhandlingsprotokoll och i bilaga 1 så gäller vid oklarhet detta Förhandlingsprotokoll.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-05-10

Protokoll nr

Sida
2

Sign



Sign

Sign

Sign

§ 2 Avtal om Anställningsvillkor

Parterna träffar avtal om anställningsvillkor för perioden 2012-05-01 – 2015-12-31. Parterna har möjlighet till förtida uppsägning senast 2013-11-30 varefter avtalet upphör att gälla 2013-12-31.

För tiden efter 2015-12-31 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Parterna antar avtal enligt bilagorna 1-3.

§ 3 Antagande av vissa avtal

Arbetsgivaralliansen och Unionen antar fr.o.m. 2013-01-01 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-PTK
- Trygghetsförsäkring Idrott (TFI), Aa-Unionen
- Omställningsavtalet, Aa-PTK
- Avtal om förhandlingsordning, Aa-PTK

Tidigare försäkringar enligt bilaga till bilaga 1 utgår från 2013-01-01 för anställda som omfattas av IUP.

Anmärkning: Mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen finns även avtal om förhandlingsordning och tvistelösning innebärande att tvist efter lokal och central förhandling slutligen avgörs i Arbetsdomstol. Dessutom stadgas i Svenska Fotbollsförbundets spelaravtal att tvister på tolkningen av dessa avtal endast får lösas i enlighet med Svenska Fotbollsförbundets regler om skiljenämnd. Arbetsgivaralliansen och Unionen kan komma överens att även andra tvister avgörs i skiljenämnd.

§ 4 Införande av IUP

Fr.o.m. 2013-01-01 införs i avtal om anställningsvillkor (bilaga 1) bestämmelser om sjuklön enligt bilaga 3.

Fr.o.m. 2013-01-01 gäller att spelarna ska försäkras enligt vid varje tidpunkt gällande avtal om IUP (IdrottsUtövarPensionsplanen) mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen med följande justering och undantag.

Ålderspensionspremie utgörs under perioden 2013-01-01--2015-12-31 av 4,5 procent av den uttagna månadslönen. Understiger den uttagna lönen 10.000 kr/mån för spelare över 18 år görs ingen ålderspensionspremieinbetalning.

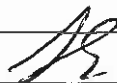
FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-05-10

Protokoll nr

Sida
3

Sign



Sign

Sign

Sign

Kontrakt som tecknats eller förlängts innan 1 juli 2012 omfattas inte av IUP fr.o.m. 2013-01-01. För kontraktstid på sådant kontrakt efter 2012-12-31 gäller att överenskommelse kan träffas för inträde i IUP. Parterna rekommenderar att sådan överenskommelse träffas. Avsikten är att en sådan överenskommelse ska vara kostnadsneutral.

Om spelaren och föreningen inte kan enas vid omförhandlingen kan frågan lyftas till behandling av Arbetsgivaralliansen och Unionen som avger en rekommendation. Både spelaren och föreningen kan begära att frågan lyfts till sådan hantering.

För spelare som ej är fullt arbetsför per 2013-01-01 och därmed inte omfattas av IUP gäller regler angivna i bilaga 2.

För spelare med avtal tecknat innan 1 juli 2012 och vars avtal inte omfattas av IUP enligt ovan gäller bilaga 1.

För gällande anställning under perioden 2012-04-01—2012-12-31 gäller bilaga 1 med tillägg enligt bilaga 2.

§ 5 Trygghetsförsäkring Idrott

Arbetsgivaralliansen och Unionen verkar för att fotbollsspelare ska kunna anslutas till Trygghetsförsäkring vid Arbetskada (TFA) enligt avtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO/PTK.

Om spelarna inte kan anslutas till TFA ska parterna under hösten göra en upphandling av Trygghetsförsäkring Idrott för att få en försäkring som gäller från 2013-05-01 där ersättning för inkomstförlust vid arbetsrelaterad sjukfrånvaro utges för dag 1-14 i en sjukperiod (totalt 100 % ersättning) och utges för dag 91 och framåt (totalt 90 % ersättning) under maximalt kvarvarande kontraktstid. För det fall parterna inte kan teckna en fullgod försäkring ska detta tas upp till förhandling under våren 2013.

§ 6 Avtal för spelare under 18 år

Fr.o.m. 2012-05-01 kan avtal med spelare som är yngre än 18 år träffas för en period upp till fem (5) år. För avtal med en löptid överstigande tre (3) år förbinder sig arbetsgivaren att i skälig tid före avtalets tillkomst lämna information gemensamt framtagen av parterna till spelarens legala företrädare med innehåll på sätt som framgår av bilaga 4.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-05-10

Protokoll nr

Sida
4

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 7 Information

Arbetsgivaralliansen och Unionen kommer gemensamt att informera föreningarna och spelarna om innehållet i detta avtal.

§ 8 Kommande förhandlingar

Parterna är överens om att uppta förhandlingar under våren 2015 i avsikt att träffa avtal att gälla from 2016-01-01.

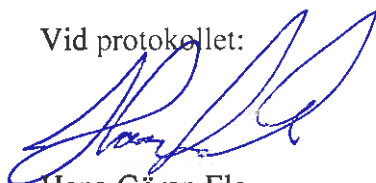
§ 8 Preliminärt avtal

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 Branschkommitté Idrott.

§ 9 Förhandlingens avslutande

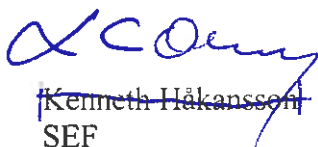
Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet:



Hans-Göran Elo
Arbetsgivaralliansen

Godkännes



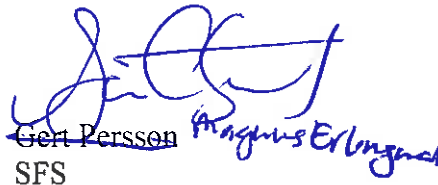
Kenneth Håkansson
SEF

Justeras:



Stefan Klevenvall
Unionen

Godkännes



Gert Persson
SFS

Augustus Erlingsson

Bilaga 1

Kollektivavtal

mellan

Föreningen Svensk Elitfotboll

och

Svenska Fotboll Spelare SFS

avseende perioden

1 maj 2012 – 31 december 2015

Innehållsförteckning:

1.	Avtalets omfattning	4
2.	Allmänna åligganden	4
2.1	<i>Lojalitet</i>	4
2.2	<i>Bisysslor</i>	5
2.3	<i>Identitet och hälsointyg</i>	5
3.	Arbetsuppgifter samt marknadsföringsuppdrag	5
3.1	<i>Arbetsuppgifter</i>	5
3.2	<i>Spelarnas reklam/sponsorsavtal</i>	5
3.3	<i>Arbetsgivarens rätt att använda spelarens namn och bild i samband med marknadsföring</i>	6
4.	Lön	7
5.	Anställningsavtal m.m.	7
5.1	<i>Allmänt</i>	7
5.2	<i>Informationsplikt avseende förlängning m.m.</i>	7
6.	Arbetsdag	7
7.	Förtroendeman.....	8
8.	Semester	8
8.1	<i>Allmänt</i>	8
8.2	<i>Semesterns förläggning</i>	8
8.3	<i>Semesterlön</i>	9
8.4	<i>Sparad semester</i>	9
9.	Information och samråd	9
10.	Kompetensutveckling	9
11.	Försäkringar m.m.	9
11.1	<i>Försäkringar</i>	9
11.2	<i>Ersättning vid sjukskrivning</i>	10
12.	Förhandlingsordning.....	10
13.	Tvistlösning	11
14.	Giltighetstid	11

Bilageförteckning:

Bilaga 1

Försäkringar

Parter

- (A) Föreningen Svensk Elitfotboll, org. nr 825001-5065, Box 161 03, 200 25 Malmö nedan kallad "SEF".
- (B) Svenska Fotboll Spelare SFS, org. nr 857204-6475, Box 10004, 434 21 Kungsbacka nedan kallad "SFS".

Ingress

Detta avtal utgör en bilaga till förhandlingsprotokoll om avtal om anställningsvillkor m.m. för professionella fotbollsspelare daterat den [**] maj 2012 mellan Arbetsgivaralliansen Branchkommitté IDROTT, SEF, Unionen och SFS. Det antecknas särskilt med detta att vad som överenskommits i förhandlingsprotokollet ska äga företräde framför bestämmelse i detta avtal.

1. Avtalets omfattning

- 1.1 Avtalet gäller alla till SEF anslutna fotbollsföreningar och IdrottsAB i deras egenskap av arbetsgivare och hos dessa anställda elitfotbollsspelare som är professionella enligt Svenska Fotbollförbundets (SvFF) vid varje tid gällande bestämmelser härom. SEF åtar sig att tillämpa avtalet även beträffande spelare som inte är medlemmar i SFS.

För den händelse ett IdrottsAB är ansluten till SEF men inte motsvarande fotbollsförening (eller vice versa) ska detta avtal ändå anses gälla för professionella spelare som är anställda i fotbollsförening/IdrottsAB som inte är ansluten till SEF.

- 1.2 Vid händelse av force majeure-karaktär som får till följd att premien väsentligen höjs och/eller att försäkringsskyddet väsentligen försämras för en eller flera av de försäkringar som arbetsgivaren i enlighet med punkt 11 förbundit sig att teckna ska part ha rätt att begära förhandling beträffande uppsägning eller omförhandling av sådan(a) försäkring(ar) till nästa försäkringsperiod. Parterna ska i sådant fall efter bästa förmåga försöka hitta en försäkringslösning med väsentligen samma försäkringsskydd.
- 1.3 Det vid varje tid gällande, av SvFF, SFS, EFD och SEF gemensamt fastställda, Spelaravtalet utgör en integrerad del av förevarande avtal.

2. Allmänna åligganden

2.1 *Lojalitet*

Förhållandena mellan arbetsgivaren och spelaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Spelaren ska på bästa sätt tillvarata och

främja arbetsgivarens intresse. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i arbetsgivarens angelägenheter.

2.2 *Bisysslor*

Ingen spelare får, i egen regi eller för en annan arbetsgivare, utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med eller står i strid med den fotbollsverksamhet som bedrivs av arbetsgivaren där spelaren är anställd enligt förevarande avtal. Ingen spelare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på spelarens anställning.

2.3 *Identitet och hälsointyg*

2.3.1 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.

2.3.2 Arbetsgivaren har rätt att vid förlängning av anställningsavtalet begära nytt intyg om spelarens hälsotillstånd.

2.3.3 Vid tillämpningen av punkterna 2.3.1 - 2.3.2 ovan är dock arbetsgivaren skyldig att iaktta SvFF:s vid varje tid gällande bestämmelser om hälsoundersökning av en spelare (som vid detta avtals undertecknande återfinns i 2 kap. 15 § Representationsbestämmelserna 2012).

3. **Arbetsuppgifter samt marknadsföringsuppdrag**

3.1 *Arbetsuppgifter*

3.1.1 I uppgiften som spelare ingår att medverka i all den fotbollsverksamhet inom anställningen som arbetsgivaren ålägger spelaren. Spelaren ska dessutom utföra de övriga arbetsuppgifter som arbetsgivaren ålägger spelaren och som har direkt anknytning till spelarens anställning.

3.2 *Spelarnas reklam/sponsoravtal*

3.2.1 Spelaren har rätt att under anställningsförhållandet ingå egna reklam/sponsoravtal eller andra avtal om upplåtelse av spelarens immateriella rättigheter, under förutsättning (i) att dessa avtal inte är direkt konkurrerande med avtal som arbetsgivaren slutit med arbetsgivarens större sponsorer samt (ii) att arbetsgivaren lämnat sitt godkännande därtill. Spelaren är därför alltid skyldig att inhämta sådant godkännande innan egna reklam/sponsoravtal ingås, dock får inte arbetsgivaren undanhålla ett godkännande för det fall förutsättningen under (i)-punkten är uppfylld. Arbetsgivaren ska lämna spelaren besked i frågan snarast möjligt.

Med större sponsorer avses arbetsgivarens sponsoravtal som uttryckligen är branschexklusiva, arbetsgivarens sponsoravtal som uttryckligen möjliggör för två sponsorer inom samma bransch att exklusivt sponsra arbetsgivaren eller arbetsgivarens sponsoravtal som medför en regelbunden icke obetydlig direkt exponering av sponsorns logga och/eller företagsnamn på matchdräkter eller i arenareklam.

- 3.2.2 För det fall arbetsgivaren inte godkänner att en spelare ingår ett reklam/sponsoravtal ska denne på spelarens begäran kunna motivera varför avtalet anses direkt konkurrera med arbetsgivarens större sponsorer.
- 3.2.3 I de fall en spelare ingår egna reklam/sponsoravtal under anställningsförhållandet får inte avtalstiden i sådana avtal överstiga avtalstiden i Spelaravtalet. Spelaren ska vidare vid ingåendet av egna reklam/sponsoravtal försäkra sig om att reklam/sponsoravtalet kan bringas att upphöra i samband med att spelarens anställning med arbetsgivaren upphör i förtid av vilken anledning det än må vara. Har reklam/sponsoravtal eller andra avtal om upplåtelse av spelarens immateriella rättigheter ingåtts före den 1 januari 2009 äger spelaren rätt att fullfölja sådana avtal utan att det ska anses strida mot bestämmelser i detta kollektivavtal eller Spelaravtalet. Vidare, i de fall en spelares tidigare anställning eller en spelare av andra skäl inte omfattats av detta kollektivavtal äger spelaren på samma sätt rätt att fullfölja sådana avtal som ingåtts innan anställningsförhållandets början.
- 3.2.4 En spelare är alltid förhindrad att under anställningsförhållandet ingå reklam/sponsoravtal eller andra avtal om upplåtelse av spelarens immateriella rättigheter med (i) arbetsgivarens existerande sponsorer, med (ii) sponsorer som arbetsgivaren förhandlar med eller som denne inlett diskussioner med, samt (iii) med sponsorer med vilka arbetsgivaren haft avtal som löpt ut under den senaste sexmånadersperioden.

Från "sponsorer som arbetsgivaren förhandlar med eller som denne inlett diskussioner med" exkluderas förfrågningar till potentiella sponsorer från arbetsgivaren och liknande som inte övergått i diskussion eller förhandling.

- 3.2.5 På spelarens begäran ska arbetsgivaren vid anställningsförhållandets ingående tillställa spelaren en förteckning över arbetsgivarens större sponsorer samt fortlöpande under anställningsförhållandet tillhandahålla spelaren en uppdaterad förteckning över dessa sponsorer.
- 3.2.6 På arbetsgivarens begäran ska spelaren inför anställningens ingående upplysa om förekomsten av egna reklam/sponsoravtal, inklusive avtalstid samt eventuella förlängningsoptioner.

3.3 *Arbetsgivarens rätt att använda spelarens namn och bild i samband med marknadsföring*

- 3.3.1 Såvida inte annat avtalats, har arbetsgivaren rätt att under anställningsförhållandet använda spelaren och spelarens namn och bild i samband med arbetsgivarens marknadsföring, sponsorförsäljning och reklam/sponsoraktiviteter, dock förutsatt att sådan användning:
- i) är relaterad till fotbollsverksamheten och har direkt anknytning till spelarens anställning,
 - ii) inte står i strid med sådana avtal som spelaren ingått,
 - iii) inte står i strid med den lojalitetsplikt som spelaren kan ha gentemot en annan arbetsgivare, och

iv) inte strider mot spelarens religiösa eller politiska övertygelser.

3.3.2 Om arbetsgivaren avser att använda spelaren eller spelarens namn eller bild ska arbetsgivaren alltid först informera spelaren.

3.3.3 För annan användning av spelarens namn och bild, än vad som anges i denna punkt 3.3, krävs spelarens tillstånd i varje enskilt fall.

4. Lön

Arbetsgivaren och spelaren träffar en individuell överenskommelse om lön och eventuella andra anställningsförmåner.

5. Anställningsavtal m.m.

5.1 Allmänt

5.1.1 Anställningen som spelare är tidsbegränsad. Ett anställningsavtal med en spelare som är 18 år eller äldre får ingås som längst för en period om (5) fem år. Ett anställningsavtal med en spelare som är yngre än 18 år får ingås som längst för en period om (3) tre år.

5.1.2 Spelaren har inte företrädesrätt till återanställning.

5.1.3 Kravet på information om anställningen enligt 6 c § LAS uppfylls genom att spelaren tillställs ett exemplar av Spelaravtalet, inklusive bilagor, däribland en bilaga som upplyser om längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka liksom tillämpligt kollektivavtal.

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

5.2 Informationsplikt avseende förlängning m.m.

5.2.1 Arbetsgivaren ska minst en månad före anställningstidens utgång ta upp en förhandling med spelaren i syfte att utröna om det finns förutsättningar att förlänga anställningsavtalet, såvida inte spelaren redan då fått besked om att denne inte kommer att få fortsatt anställning. Att en sådan förhandling upptagits utgör ingen garanti för att anställningsavtalet kommer att förlängas, dock är arbetsgivaren skyldig att vid en sådan förhandling meddela spelaren om denne har att förvänta sig försämrade ekonomiska anställningsvillkor.

5.2.2 Spelaren ska så snart som möjligt informera arbetsgivaren i de fall spelaren utnyttjar sin rätt enligt Spelaravtalet att före avtalstidens utgång sluta avtal eller underhandla om övergång till annan förening/idrottsAB, svensk eller utländsk, för uppdrag som spelare.

6. Arbetstid

6.1 Denna punkt 6 ersätter Arbetstidslagen (1982:673) i sin helhet.

- 6.2 Arbetstiden för spelare är oreglerad. Planeringen av arbetstid och verksamhet sker i enlighet med bestämmelserna i punkt 9 nedan. Förläggningen av arbetstiden bestäms av arbetsgivaren.
- 6.3 Arbetsgivaren ska dock planera arbetets förläggning så att spelaren erhåller dygnsvila, raster, veckovila och inte överskrider maximal veckoarbetstid m.m. i enlighet med Europaparlamentets och Rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (direktivet). Undantagsvis kan arbetsgivaren göra avsteg från direktivets bestämmelser om dygnsvila (art 3), raster (art 4), veckovila (art 5) och beräkningsperioder (art 16) under förutsättning (i) att spelaren erhåller motsvarande kompensationsledighet i nära anslutning till undantagstillfället eller – när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att spelaren erbjuds annat lämpligt skydd, samt (ii) att beräkningsperioden inte överstiger (a) 28 dagar vid beräkning av veckovila och (b) att beräkningsperioden inte överstiger sex månader vid beräkning av maximal veckoarbetstid.

Med annat lämpligt skydd avses ledighet vid annat tillfälle. Det kan t ex röra sig om extra semesterdagar. Det förutsätts att arbetsgivaren och spelaren så snart som möjligt kommer överens om när denna ledighet ska förläggas.

7. Förtroendeman

- 7.1 Denna paragraf ersätter 5-7 §§ och 8 § första stycket lagen (1974:358) om facklig förtroendemannans ställning på arbetsplatsen.
- 7.2 Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock inte ha större omfattning än vad som är skäligen med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten, som inte får förläggas så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång, ska bestämmas efter överläggning mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats ska den facklige förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

8. Semester

8.1 Allmänt

Denna punkt 8 ersätter 12, 16-16b, 29-30 §§ Semesterlagen (1977:480).

8.2 Semesterns förläggning

- 8.2.1 Arbetsgivaren förlägger spelarens semester efter samråd med denne. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren. Arbetsfri dag kan dock inte av arbetsgivaren hävdas som semesterdag. Arbetsgivaren ska underrätta spelaren om beslutet. Sådan underrättelse ska senast lämnas inom den tidsram som följer av 11§ andra stycket Semesterlagen (1977:480).

8.2.2 Spelaren har rätt till minst två (2) veckors sammanhängande semester under icke-tävlingsäsong.

8.3 *Semesterlön*

Semesterlön utgår efter sammalöneregeln, dvs. spelaren har den vid semestertillfället aktuella månadslönen också under semesterledighet. Någon rätt till ytterligare semesterlön eller tillägg föreligger dock inte. Semesterlön ska specificeras enligt vid var tid gällande lagkrav.

8.4 *Sparad semester*

8.4.1 Sparad semester läggs ut efter samråd med spelaren. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren enligt punkt 8.2. På spelarens lönebesked ska arbetsgivaren anteckna intjänad och uttagen semester.

8.4.2 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 senast inom trettio (30) dagar från anställningens upphörande. För undvikande av tvivel, en överenskommelse om att ersättning enligt denna punkt 8.4.2 är inkluderad i ordinarie lön är ogiltig.

9. **Information och samråd**

9.1 Denna punkt 9 ersätter 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket och 38-40 §§ i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

9.2 En lokal samrådsgrupp bestående av minst två representanter för spelarna t.ex. spelarråd och respektive arbetsgivare behandlar de frågor som normalt tas om hand av ovan angivna paragrafer i MBL. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren är skyldig att informera om den lokala arbetsmiljön, hur verksamheten utvecklas ekonomiskt liksom riktlinjerna för personalpolitiken.

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

10. **Kompetensutveckling**

Möjligheten till utveckling av spelarens kompetens efter fotbollskarriärens 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.

11. **Försäkringar m.m.**

11.1 *Försäkringar*

Arbetsgivaren förbinder sig att teckna och upprätthålla försäkringar i enlighet med vad som framgår av [bilaga 1](#) till förevarande avtal.

- 11.2 *Ersättning vid sjukskrivning*
- 11.2.1 Vid spelarens sjukskrivning garanterar arbetsgivaren att spelaren erhåller 80 % av den fasta kontanta bruttolönen under de första 30 dagarna i sjukperioden.
- 11.2.2 Karensavdrag ska ske enligt lag vid sjukskrivning som inte är till följd av spelarens fotbollsutövande. Vid sjukskrivning som är en direkt följd av spelarens fotbollsutövande ska karensavdrag inte göras.
- 11.2.3 Därefter garanterar arbetsgivaren att spelaren från och med dag 31 till och med dag 90 erhåller 90 % av den fasta kontanta bruttolönen upp till en lön motsvarande 15 000 kr över det vid var tid gällande allmänna sjukförsäkringstaket.
- 11.2.4 Arbetsgivarens sjuklöneperiod är för närvarande dag 1-14 i sjukperioden. Sjukskrivning som pågår längre än arbetsgivarens sjuklöneperiod ska av arbetsgivaren i tid anmälas till Försäkringskassan. Försäkringskassan betalar sedan ut sjukpenning fr o m dagen efter arbetsgivarens sjuklöneperiods slut.

12. Förhandlingsordning

- 12.1 Där inte annat reglerats i detta avtal gäller följande.
- 12.2 SFS har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i SFS, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med SFS.
- 12.3 En part som är skyldig att förhandla ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde.
- 12.4 Part som vill förhandla ska göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, ska framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.
- 12.5 Om parterna inte enas om annat ska sammanträde för förhandling hållas inom två (2) veckor efter det att framställningen har kommit motparten tillhanda. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.
- 12.6 Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Om part begär det, ska protokoll föras och justeras av båda parter. Enas parterna inte om annat, ska förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingskyldighet har gett motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.
- 12.7 Spelare som har utsetts att företräda SFS vid förhandling får inte vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

13. Tvistelösning

- 13.1 Vill någon som har förhandlingsrätt enligt 10 § ovan yrka skadestånd eller annan fullgörelse som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt lag eller förevarande kollektivavtal, ska han påkalla förhandling inom fyra (4) månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två (2) år efter det att omständigheten inträffat. Påkallar part inte förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling.
- 13.2 Har SFS inte iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i SFS och som berörs av tvisten väcka talan inom en (1) månad efter det att tiden har löpt ut.
- 13.3 I tvist ska spelare, som inte kan företrädas av SFS, väcka talan inom fyra (4) månader efter det att han fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två (2) år efter det att omständigheten har inträffat. Väcker spelare inte talan inom föreskriven tid, förlorar denne rätten till talan.
- 13.4 Tvist om tillämpningen av förevarande avtal ska avgöras av skiljemän enligt lagen om skiljeförfarande. Parterna, som ska betala hälften vardera av kostnaderna för skiljemännen, svarar var för sig för sina egna kostnader för skiljeförfarandet oavsett utgången av tvisten.
- 13.5 Tvist mellan arbetsgivare och spelare angående tillämpningen av det i punkt 1.3 ovan omnämnda Spelaravtalet ska inte hänskjutas till avgörande av allmän domstol utan ska prövas i skiljeförfarande enligt SvFF:s stadgar och ett av SvFF fastställt reglemente.

14. Giltighetstid

- 14.1 Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 maj 2012 t.o.m. den 31 december 2015.

* * * *

Detta Avtal har upprättats i två originalexemplar, varav parterna tagit var sitt.

Datum:

Datum:

Ort:

Ort:

Föreningen Svensk Elitfotboll

Svenska Fotboll Spelare SFS

Kenneth Håkansson

Gert Persson

Ola Rydén

Magnus Erlingmark

Tommy Theorin

Anders Jemail

Bilaga 2 - Förhandlingsprotokoll

Parterna har överenskommit om följande regler för övergångsperioden 2012-05-01 t.o.m. 2012-12-31

Fr.o.m. 2012-05-01 införs i avtal om anställningsvillkor (bilaga 1) till förhandlingsprotokollet följande bestämmelser som ersätter punkterna 11.2.1 och 11.2.3 i nämnda avtal i sin helhet:

Dag 1-14: Arbetsgivaren garanterar att spelaren erhåller 80 % av den fasta kontanta bruttolönen.

Karensavdrag ska ske enligt lag vid sjukskrivning som inte är till följd av spelarens fotbollsutövande. Vid sjukskrivning som är en direkt följd av spelarens fotbollsutövande ska karensavdrag inte göras.

Dag 15-30: Arbetsgivaren garanterar att spelaren erhåller 90 % av den fasta kontanta bruttolönen.

Dag 31-: Arbetsgivaren garanterar att spelaren från och med dag 31 och framåt (dock längst t.o.m. 2012-12-31 såvida inte annat följer av "Sjuk 2" nedan) erhåller 90 % av den fasta kontanta bruttolönen upp till en lön motsvarande 25 000 kr över det vid var tid gällande allmänna sjukförsäkringstaket.

Ersättning från dag 15 och framåt enligt ovan förutsätter att spelaren är sjukskriven och erhåller sjukpenning. Ersättningen kompletterar därmed den allmänna försäkringen.

Sjuk 1: Spelare som blivit sjukskriven under perioden fr.o.m. 2012-04-01 t.o.m. 2012-12-31 ska omfattas av villkoren ovan.

Sjuk 2: Spelare vars sjukskrivning omfattas av villkoren enligt ovan ska vara sjukskriven enligt dessa regler fram till den dag spelaren är matchklar (fullt arbetsför), dock längst till avtalsslut, även om matchklarheten eller avtalsslutet inträffar efter 2012-12-31. De spelare som eventuellt hamnar utanför ersättningsreglerna enligt § 4 i förhandlingsprotokollet som gäller fr.o.m. 2013-01-01 är SEF och SFS eniga att hjälpa genom att sätta upp en fond att söka pengar ur.

Bilaga 3

§ 1 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 sjuklörens storlek är angiven i mom 4.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 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 från och med 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 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

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

Karensavdrag ska ske enligt lag vid sjukskrivning som inte är till följd av spelarens fotbollsutövande. Vid sjukskrivning som är en direkt följd av spelarens fotbollsutövande ska karensavdrag inte göras.

- 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 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 7,5 x prisbasbeloppet
12

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

För spelare med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet
12

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

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

den fasta kontanta månadslönen x 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 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 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 arbetsskadeskydd.

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 och med 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 och med 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 arbetsförmåga är självförvårdad
- 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.

Bilaga 4

Information angående långa avtal för unga spelare!

Huvudregeln enligt FIFA:s och SvFF:s bestämmelser är att en arbetsgivare inte får ingå ett spelaravtal med en fotbollsspelare under 18 år med en löptid överstigande 3 år. Undantag från denna bestämmelse får dock ske om det tillåts i kollektivavtal.

Mellan parterna finns ett kollektivavtal som omfattar elitfotbollsspelare där det införts ett undantag som innebär att arbetsgivare kan ingå spelaravtal med en fotbollsspelare under 18 år med en löptid upp till 5 år. Arbetsgivaren ska i skälig tid inför tillkomsten av ett sådant avtal lämna information till spelarens legala företrädare. Det är denna informationsplikt som uppfylls genom denna handling.

När man tecknar avtal i upp till 5 år för en person som är yngre än 18 år finns många aspekter att fundera omkring. Spelarföreningen (www.spelarforeningen.com) kan ge råd i sådana sammanhang. Spelarföreningen har ett ombud hos alla föreningar. Du är därför välkommen att kontakta Spelarföreningen eller dess ombud hos arbetsgivaren om Du har frågor omkring avtalet.

Undertecknad(e) vårdnadshavare för nedan angiven spelare bekräftar härmed mottagande av ovan information.

Spelarens namn

Ort och datum

Vårdnadshavare underskrift

Vårdnadshavares underskrift

Namnförtydligande

Namnförtydligande

Bilaga 1 – Försäkringar

Försäkringar

1. K 64012 – Bestående avbrottsförsäkring
2. K 64011 – Lagidrottsförsäkring
3. K 63516 – Vårdkostnadsförsäkring

Försäkringsskyddet i ovannämnda försäkringar ska som utgångspunkt ej vara sämre än de villkor som gällde under tidigare avtalsperiod.

