

3236 Arbetsgivaralliansen

Fotbollsspelare inom Svensk elitfotboll

2020-01-01 – t.v.

Tjänstemannaavtalen

Uppdaterad 2020-05-05

UNIONEN

Innehållsförteckning

Avtal om allmänna anställningsvillkor	3
§ 1 Avtalets omfattning.....	3
§ 2 Anställning.....	3
§ 3 Allmänna åligganden	4
§ 4 Arbetsuppgifter samt marknadsföringsuppdrag	4
§ 5 Lön	6
§ 6 Arbetstid.....	6
§ 7 Semester.....	6
§ 8 Sjuklön m.m.	7
§ 9 Kompetensutveckling.....	11
§ 10 Tvistelösning.....	11
§ 11 Försäkringar	11
§ 12 Giltighetstid.....	12
Överenskommelse om samverkan.....	13

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

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 Unionen.

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.

Det vid varje tid gällande Spelaravtalet från av SvFF, utgör en integrerad del av förevarande avtal.

§ 2 Anställning

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

Mom. 1 Anställningsform

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.

Spelaren har inte företrädesrätt till återanställning.

Mom. 2 Information

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.

Mom. 3 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 har rätt att vid förlängning av anställningsavtalet begära nytt intyg om spelarens hälsotillstånd.

Vid tillämpningen av ovan är dock arbetsgivaren skyldig att iaktta SvFF:s vid varje tid gällande bestämmelser om hälsoundersökning av en spelare.

Mom. 4 Förlängning av anställningsavtal

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.

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.

Mom. 5 Undantag

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

§ 3 Allmänna åligganden

Mom. 1 Lojalitet, förtroende och diskretion

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.

Mom. 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.

§ 4 Arbetsuppgifter samt marknadsföringsuppdrag

Mom. 1 Arbetsuppgifter

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.

Mom. 2 Spelarnas reklam/sponsoravtal

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

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.

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. Vidare, i de fall en spelare 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.

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.

Mom. 3 Information om sponsor- och reklamavtal

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.

På arbetsgivarens begäran ska spelaren inför anställningens ingående upplysa om förekomsten av egna reklam/sponsoravtal, inklusive avtalstid samt eventuella förlängningsoptioner.

Mom. 4 Arbetsgivarens rätt att använda spelarens namn och bild i samband med marknadsföring

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:

- 1) är relaterad till fotbollsverksamheten och har direkt anknytning till spelarens anställning,
- 2) inte står i strid med sådana avtal som spelaren ingått,
- 3) inte står i strid med den lojalitetsplikt som spelaren kan ha gentemot en annan arbetsgivare, och
- 4) inte strider mot spelarens livsåskådning.

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

För annan användning av spelarens namn och bild, än vad som anges i denna punkt 0, krävs spelarens tillstånd i varje enskilt fall.

§ 5 Lön

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

§ 6 Arbetstid

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

Arbetstiden för spelare är oreglerad. Planeringen av arbetstid och verksamhet sker i enlighet med bestämmelserna i punkt Fel! Hittar inte referensälla. nedan. Förläggningen av arbetstiden bestäms av arbetsgivaren.

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 Semester

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

Mom. 1. Semesterår och intjänandeår

Semesterår och intjänandeår är sammanfallande och utgår ifrån kalenderår.

Mom. 2. Semesterns förläggning

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.

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

Mom. 3. Semesterlön

Semesterlön utgår efter sammanlöneregeln, 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.

Mom. 4. Sparad semester

Sparad semester läggs ut efter samråd med spelaren. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren enligt punkt 0. På spelarens lönebesked ska arbetsgivaren anteckna intjänad och uttagen semester.

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 0 är inkluderad i ordinarie lön är ogiltig.

§ 8 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 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

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 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. 4:4 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 $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

För spelare med månadslön över $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12 - 8 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

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 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 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 tolv månadersperiod 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 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 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 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 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 lagen om allmän försäkring, 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 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 sjukpension, se mom. 5 undantag 2.*
- 2) *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler, se mom. 6.*

§ 9 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.

§ 10 Tvistelösning

Tvist mellan arbetsgivare och spelare angående tillämpningen av det i § 1 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.

§ 11 Försäkringar

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

§ 12 Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 januari 2020 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid per den sista september vart år.

Om part senast den 30 september lämnat skriftligt meddelande till motparten, om att avtalet ska omförhandlas, så gäller avtalet efter den 1 januari med sju dagars ömsesidig uppsägningstid..

Arbetsgivaralliansen

Unionen

Branschkommitté Idrott

Utskottet för Elitfotboll

Hans-Göran Elo

Andreas Wallén

Överenskommelse om samverkan

§ 1 Parter

Svenska Fotbollsspelare (SFS) och Unionen.

§ 2 Bakgrund

Svenska Fotbollsspelare SFS (Spelarföreningen Fotboll i Sverige) har till uppgift att i samarbete med Svenska Fotbollsforbundet (SvFF), Elitfotboll Dam (EFD) och Svenska Elitfotboll (SEF) och fotbollsklubbarna i Sverige främja svensk fotboll. Att tillvarata medlemmarnas intressen i skydds- och trygghetsfrågor även som i ekonomiskt hänseende, bland annat i förhållande till arbetsgivare samt att verka för gott samarbete mellan spelare och övriga som är verksamma inom fotbollen.

Unionen ska enligt sina stadgar förena och företräda medlemmarna samt ta tillvara och främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen. Unionen organiserar anställda fotbollsspelare.

§ 3 Syfte

Parterna ska samverka för att förena och företräda fotbollsspelare inom svensk fotboll.

I detta syfte har parterna enats om

att anställda fotbollsspelare bör vara medlemmar i både SFS och Unionen

att var för sig och gemensamt verka för att sådan anslutning sker och

att SFS ska främja och tillvarata medlemmarnas intresse ur ett idrottsperspektiv och i övriga frågor som inte sammanfaller med Unionens åtaganden.

§ 4 Ansvarsfördelning

Parterna har närmare att utveckla ansvarsfördelningen mellan parterna utifrån ovan, varvid som grundläggande förutsättning gäller att SFS hanterar och beslutar i frågor rörande fotbollsverksamheten och att Unionen ska hantera frågor av typiskt sett facklig karaktär, däribland kollektivavtalstecknande och arbetsrättsliga tvister. Ansvarsfördelningen kan från tid till annan närmare beskrivas i särskilt protokoll.

I de fall verksamhet som SFS önskar bedriva är av ekonomisk natur i vid bemärkelse ska Unionen ges insyn och möjlighet att avråda eller ej godkänna eventuell ekonomisk verksamhet som kan medföra men för Unionen.

§ 5 Information och publicitet inom ramen för samverkansavtalet

Parterna är överens om att pressmeddelanden och offentliga uttalanden rörande fotbollsbranschen av sådan art att den har påverkan på den andra parten bör förankras hos den andra parten före publicering. Parterna är dock fria att göra offentliga uttalanden och pressmeddelanden i frågor som hanteras av respektive part.

Vid offentliggörande av särskilt viktig information ska den andra parten ges möjlighet att delta och lämna synpunkter.

Parterna är överens om vikten av att parterna har insyn och information om den andra partens verksamhet för berörda grupper i sådan utsträckning att det kan påverka förutsättningarna för detta avtal. Information och handlingar och skrivelser som översänts

till motparter eller annan tredje man i anledning av fotbollsverksamheten ska ges, och handlingar och skrivelser hållas tillgängliga för den andra parten i syfte att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen.

§ 6 Sekretess

Parterna förbinder sig att inte för utomstående, under detta avtals giltighetstid eller därefter, avslöja sådan information som part mottagit från den andra parten och som är av sådan art att den är att betrakta som den andra partens affärshemlighet.

§ 7 Medlemmar och medlemstillhörighet

Samverkansavtalet syftar till att skapa ett bra tillvaratagande av i Sverige anställda fotbollsspelare. För att uppnå detta ser parterna det som grundläggande att samtliga anställda fotbollsspelare är medlemmar i både SFS och Unionen och företräds i enlighet med den överenskomna ansvarsfördelningen. Parterna ska därför samverka för att samtliga till SFS anslutna medlemmar som omfattas av avtalet snarast blir medlemmar i Unionen.

Parterna ska samverka för att informera samtliga berörda spelare om vikten av medlemskap i respektive organisation så att de kan dra nytta av samtliga förmåner m.m. som respektive organisation kan tillhandahålla och skapa effektivitet i samtliga sammanhang respektive organisation ska företråda spelarna i. I syfte att få en stark facklig organisation för anställda fotbollsspelare ser parterna det som nödvändigt att spelarna samlas inom ramen för en kollektivavtalslutande organisation: Unionen.

§ 8 Andra organisationstillhörigheter

Såväl SFS som Unionen är medlemmar i andra organisationer, såväl på nationell som på internationell nivå. Parterna är överens om att part har att diskutera och informera den andre vid eventuellt nya anslutningar till föreningar/organisationer inom ramen för fotbollsområdet.

§ 9 Samverkansgrupp

Parterna inrättar en samverkansgrupp för att följa och utveckla detta avtal och den samverkan det strävar efter. Samverkansgruppen ska träffas minst en gång om året för uppföljning, gemensamt informationsutbyte och planering av kommande års gemensamma aktiviteter m.m.

§ 10 Giltighetstid

Detta samverkansavtal träder i kraft den 1 juli 2014 när det undertecknats av respektive part i behörig ordning och gäller därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägning om sex månader.

