

KOLLEKTIVAVTAL

Elitföreningen Damfotboll (EFD),

Org. nr. 864502-0325
Box 7118
174 07 Sundbyberg, och

Spelarföreningen Fotboll i Sverige (SFS),

Org. nr. 857204-6475,
Box 10004,
434 21 Kungsbacka,

har för tiden fr.o.m. den 1 april 2013 t.o.m. den 31 december 2014 ingått följande kollektivavtal angående anställningsvillkor för fotbollsspelare.

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller alla till EFD 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. EFD åtar sig att tillämpa avtalet även beträffande spelare som inte är medlemmar i SFS.

De försäkringar som arbetsgivaren i enlighet med § 11 förbundit sig att teckna omfattar dock endast spelare tillhörande A-truppen.

Rekommendation är att även klubbarna tecknar sjukvårdsförsäkringen för F-19 elit oavsett man är amatör eller professionell.

Det vid varje tid gällande, av SvFF, SFS, EFD och SEF gemensamt fastställda, Spelaravtalet utgör en integrerad del av förevarande avtal.

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

§ 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 iaktas 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. Spelare som har en bruttolön från fotbollsutövande på minst 15 000 kr/mån och har minst 75 % av sin totala lön från fotbollsutövandet får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på spelarens anställning. För dessa spelare har arbetsgivaren rätt att förlägga träning på dagtid. För övriga spelare **bör** arbetsgivaren förlägga träning på tider som ger spelaren möjlighet att trygga sin försörjning på annat sätt genom att arbeta eller studera på dagtid.

På motsvarande sätt, i den mån spelaren har möjlighet att påverka förläggningen av sina studier, bör spelaren förlägga studierna så att de inte inverkar negativt på spelarens anställning.

2.3 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.

§ 3 Arbetsuppgifter samt marknadsföringsuppdrag

3.1 Arbetsuppgifter

I uppgiften som spelare ingår att medverka i all den fotbollsverksamhet 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 Spelarens 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.

Anm. Med större sponsorer avses arbetsgivarens sponsoravtal som är dominerande i arbetsgivarens sponsorintäkter (mer än 5%). I det fall 5%-gränsen motsvarar ett belopp om 200.000 kr (gränsbelopp) eller mer anses, som större sponsorer, även enskilda sponsorer som (i) är en av arbetsgivarens tio största sponsorer och (ii) bidrar med en årlig sponsorintäkt till arbetsgivaren som minst uppgår till gränsbeloppet.

För det fall arbetsgivaren inte godkänner att en spelare ingår ett reklam/sponsoravtal skall 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. Har reklam/sponsoravtal eller andra avtal om upplåtelse av spelarens immateriella rättigheter ingåtts före detta avtals ikraftträdande 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 inte omfattas av detta kollektivavtal äger spelaren på samma sätt fullfölja sådana avtal som ingåtts innan anställningsförhållandets början.

En spelare är alltid förhindrad att 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.

Anm. 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.

På spelarens begäran skall arbetsgivaren vid anställningsförhållandets ingående tillstålla spelaren en förteckning över arbetsgivarens större sponsorer samt fortlöpande under anställningsförhållandet tillhandahålla spelaren en uppdaterad förteckning över dessa sponsorer.

3.3 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: (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.

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

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

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

4.2 Arbetsgivaren skall förutom lön också avsätta ålderspensionspremie till förmån för spelaren och som utgör 4,5% av uttagen månadslön med start 2013-04-01. Understiger den uttagna lönen 10 000 kr/mån för spelare över 18 år görs ingen ålderspensionspremiebetaltning.

Anm. Avsikten är att vid tecknande av kollektivavtal för kommande avtalsperiod ska ålderspensionspremien öka till 6% av uttagen månadslön och omfatta alla spelaravtal.

4.3 Spelaravtal som börjat gälla i perioden fr.o.m. 2013-01-01 fram till 2013-03-31 skall omfattas av 4.2 från och med 2014-01-01. Spelaravtal som börjat gälla före 2013-01-01 ska inte omfattas av 4.2 under avtalsperioden, såvida det inte förlängs (i vilket fall 4.2 ska gälla från förlängningsdatum) eller konverteras in i 4.2 på frivillig basis.

§ 5 Anställningsavtal m.m.

5.1 Anställningen som spelare är tidsbegränsad. Anställningsavtal får inte ingås för längre tid än fem (5) år, och inte längre tid än tre (3) år innan spelaren fyllt 18 år.

5.2 Om spelaren erhållit ersättning från tecknad försäkring för bestående avbrott enligt punkt 11.1 har vardera part rätt att säga upp anställningsavtalet till omedelbart upphörande såvida inte spelaren kan påvisa särskilda skäl för anställningens bestående (t.ex. upphörande/reducering av annan försäkringsersättning om inte anställningen består). Dock, om anställningen består på begäran av spelaren och om arbetsgivaren inte ställer några krav på arbetsinsats därefter är inte arbetsgivaren skyldig att betala ut lön för tiden därefter.

5.3 Spelaren har inte företrädesrätt till återanställning.

5.4 Kravet på information om anställningen enligt 6 a § 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.

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

5.6 Arbetsgivaren skall minst två månader 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.

Anm. Viktigt att meddelande tiden respekteras så att man inte kommer långt in på "nya" året innan man får besked.

§ 6 Arbetstid

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

Arbetstiden för spelare är oreglerad. Planeringen av arbetstid och verksamhet sker i enlighet

med bestämmelserna i 9 § nedan. Förläggningen av arbetstiden bestäms av arbetsgivaren. Vederbörlig hänsyn skall tas till spelarnas civila arbete och ev. studier.

Arbetsgivaren skall även 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).

§ 7 Förtroendeman

Denna paragraf ersätter 5-7 §§ och 8 § första stycket lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock inte ha större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen.

§ 8 Semester

8.1 Allmänt

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

8.2 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. Sådan underrättelse ska senast lämnas inom den tidsram som följer av 11§ andra stycket Semesterlagen (1977:480)

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

8.3 Semesterlön

Semesterlön utgår efter sammanlöneregeln, dvs. spelaren har den vid semestertillfället aktuella månadslönen också under semesterledighet. Någon rätt till ytterligare semesterlön eller tillägg föreligger inte. Semesterlön skall 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 8.2. På spelarens lönebesked skall 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

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

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.

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

Anm. För undvikande av tvivel så omfattar inte samrådsskyldigheten rekrytering av en ny tränare eller spelare till föreningen.

§ 10 Kompetensutveckling

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

§ 11 Försäkringar m.m.

11.1 Arbetsgivaren förbinder sig att teckna försäkringar i enlighet med vad som framgår av bilaga 1 till förevarande avtal.

11.2 Vid spelarens sjukskrivning skall arbetsgivaren, som en lägsta nivå, följa för var tid gällande normer och regler utfärdade av Försäkringskassan, dock garanterar arbetsgivaren 90 procent av bruttolönen upp till Försäkringskassans ersättningstak fram till att man av försäkringskassa inte längre är berättigad till sjukpenning.

11.3 Oaktat punkt 11.2 ovan ska arbetsgivaren garantera spelaren 90% av bruttolönen upp till Försäkringskassans ersättningstak vid arbetsskada eller annan ohälsa p.g.a arbetet fram till att spelaren är matchklar, alternativt intill anställningens upphörande. I dessa fall ska inte heller regeln om karensdag tillämpas.

Anm. Med arbetsskada eller annan ohälsa p.g.a arbetet avses när en spelare inte är matchklar till följd av tidigare händelse i spelarens fotbollsutövande, t.ex. skada eller skavank som kräver rehabilitering och/eller vila för att åter bli matchklar.

Anm. Enligt försäkringskassans regler så kommer en karensdag att dras i samband med sjukskrivning under punkt 11.2.

11.4 Om spelaren erhållit ersättning från tecknad försäkring för bestående avbrott enligt punkt 11.1 och anställningen består på begäran av spelaren enligt punkt 5.2 upphör dock arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning enligt punkterna 11.2 och 11.3 för tiden därefter.

§ 12 Förhandlingsordning

Där inte annat reglerats i detta avtal gäller följande.

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.

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.

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.

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.

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 förhandlingsskyldighet har gett motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

Spelare som har utsetts att företräda SFS vid förhandling får inte vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

§ 13 Tvistelösning

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.

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.

I tvist ska spelare, som inte företräds 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.

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.

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.

§ 14 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2013 t.o.m. den 31 december 2014.

_____ den _____
Ort Datum

**SPELARFÖRENINGEN
FOTBOLL I SVERIGE**

**ELITFÖRENINGEN
DAMFOTBOLL (EFD)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....