

**Fråga:**

Vi fick några följdfrågor på ert material.

Har ni möjlighet att besvara så kan vi gå ut med kompletterande information?

Tack på förhand.

Här kommer våra kunders kommentarer:

1. Såg till min stora förvåning att vi inte hade med en klausul i villkoren för force majeure. Det hade jag inte uppmärksammat. Jag la till en sådan. Nu undrar jag. Är den giltig om den finns på hemsida, meddelar medlemmar via ett nyhetsbrev om man vill läsa villkoren är det denna som gäller?

Troligen gör vi väl bäst i att informera om vi kan. Detta kan ju vara fler klubbar som upptäcker kanske...

2. Tack för materialet. Det var bra. Finns det möjlighet att ställa en följdfråga?

Vet ni om det räcker att dessa klausuler står på exempelvis hemsidan under allmänna villkor?

Här är frågor som berör anställningsförhållande och hur man gör om man måste skicka hem personal mm

3. Två frågor lite akut som säkert många har. Kan ni kolla detta med Allt om Juridik?

1. Vilka rättigheter i detta extrema fall har vi att skicka hem timpersonal/behovspersonal? Eller vilka skyldigheter måste vi följa?

Gäller lagt schema vid detta extrema tillfälle?

2. Den andra frågan är samma sak fast med anställda som inte kommer ha arbetsuppgifter om vi måste spara maximalt kommande tid?

3. Något mer?

Vänligen,

**Svar:**

Hej,

- 1. Såg till min stora förvåning att vi inte hade med en klausul i villkoren för force majeure. Det hade jag inte uppmärksammat. Jag la till en sådan. Nu undrar jag. Är den giltig om den finns på hemsida, meddelar medlemmar via ett nyhetsbrev om man vill läsa villkoren är det denna som gäller?**

Många gym kan i sina allmänna villkor avslutningsvis ha en skrivning om att ”dessa allmänna villkor kan ensidigt komma att ändras och uppdateras”. Med en sådan skrivning finns möjlighet för ett gym att t.ex. komplettera sina avtalsbestämmelser med en force majeure-klausul.

*Allt om Juridik (www.alltomjuridik.se) och Blendow Publishing AB (556954-9628) ansvarar på intet sätt för eventuella fel och/eller brister i Allt om Juridiks tjänster och eventuella skador som kan uppstå till följd av användandet av dessa. Svar från Legal Support och information på hemsidan utgör övergripande information av allmän karaktär och ersätter inte personlig rådgivning i enskilt fall. Kund som väljer att agera utifrån information tillhandahållen av Allt om Juridik gör det på egen risk.*

Problemet här är att situationen som sådan gör att en sådan ensidig avtalsändring väsentligen ändrar gymmedlemmens rättigheter. När konsekvensen av en villkorsändring i det enskilda fallet blir oskäligen för respektive gymmedlem, kan ni inte – även fast ni har reserverat er för ensidiga avtalsändringar – inte göra ändringsbestämmelsen gällande gentemot gymmedlemmarna. För att kunna tillämpa bestämmelsen måste ni ge varje medlem en möjlighet att välja om de vill vara kvar i avtalet eller inte.

Varje gång ett gym uppdaterar sina villkor ska det kommuniceras till medlemmarna, vissa gör det genom att offentliggöra de nya villkoren på hemsidan – men det är inte optimalt och bör bara göras om gymmet tidigare har informerat sina medlemmar om att nya villkor kommuniceras på detta sätt.

Annars ska nya villkor mailas t.ex. via nyhetsbrev till varje medlem. Många gym har i sina villkor en skrivelse om att i det fall de nya villkoren är av väsentlig betydelse har gymmedlemmen rätt att omedelbart avsluta sitt medlemskap.

**Sammanfattningsvis**, vill några av era gym uppdatera sina villkor med en force majeure klausul:

- 1) Kommunicera detta till respektive gymmedlem personligen via t.ex. nyhetsbrev och lägg även upp de uppdaterade villkoren med datum för uppdateringen på hemsidan
- 2) I de allmänna villkoren – skriv tydligt att gymmedlemmen har rätt att ”säga upp sitt medlemskap omedelbart om ensidiga avtalsändringar leder till en väsentlig förändring av gymmedlemmens rättigheter”

**2. Tack för materialet. Det var bra. Finns det möjlighet att ställa en följdfråga?  
Vet ni om det räcker att dessa klausuler står på exempelvis hemsidan under  
allmänna villkor?**

Jag hänvisar till svaret ovan. Man kan aldrig binda en gymmedlem vid väsentliga avtalsvillkor som kommuniceras till gymmedlemmen efter det att denne har slutit ett avtal om medlemskap. Hur ett gym kommunicerar villkoren till sina medlemmar är en policy-fråga för varje gym att bestämma men det ska vara enkelt att ta del av villkoren och om ändringar sker i villkoren ska det kommuniceras till respektive berörd gymmedlem personligen. Har ni tidigare kommit överens om att det räcker med att villkorsändringar kommunicera enbart genom uppdateringar på hemsidan så är det tillräckligt. Har ni inte kommit överens om att uppdatering på hemsidan är tillräckligt ska ni kontakta varje gymmedlem personligen med de nya villkoren enligt de kontaktuppgifter ni har till respektive gymmedlem.

**3. Vilka rättigheter i detta extrema fall har vi att skicka hem  
timpersonal/behovspersonal? Eller vilka skyldigheter måste vi följa?  
Gäller lagt schema vid detta extrema tillfälle?**

Här är det viktigt att ni ser över vad ni har kommit överens om med respektive arbetstagare. Timanställningar kan se väldigt olika ut. Är gymmet kollektivavtalsanslutet är det viktigt att arbetsgivaren ser över vad som står i gällande kollektivavtal.

En timanställning kan vara en tidsbegränsad anställning vid varje tillfälle då arbetstagaren utför arbete.

En timanställning kan också vara uttryck för en tillsvidareanställning där arbetstagaren har oregelbunden tjänstgöringsgrad. Jag vill särskilt uppmärksamma er på att en timanställning som är tidsbegränsad kan övergå till en tillsvidareanställning genom konverteringsreglerna i 5 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd ("LAS").

Oavsett så skulle jag säga att "lagt schema ligger". **Har ni kommit överens om särskilda arbetspass, dessa finns schemalagda och arbetstagaren är beredd att stå till ert förfogande dessa tider har arbetstagaren att förvänta sig att arbeta och erhålla lön från er under dessa överenskomna tider. Ni måste alltså betala lön till arbetstagaren för de schemalagda tider ni har kommit överens om.**

Har arbetstagaren en tidsbegränsad anställning där ni har avtalat om möjligheten att säga upp arbetstagaren, kan ni göra detta enligt den uppsägningstid ni har kommit överens om ifall en arbetsbristsituation skulle uppstå. Regler om uppsägningstid kan finnas i aktuellt kollektivavtal om arbetsgivaren är kollektivavtalsanslutet.

Har arbetstagaren en tillsvidareanställning med oregelbunden tjänstgöringsgrad, gäller om ni inte har kommit överens om en annan skälig uppsägningstid i anställningsavtalet, de uppsägningstider som framgår av 11 § LAS:

Lägst en (1) månad men arbetstagaren har rätt till en längre uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år med kortare än sex år
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

**Under uppsägningstiden har den anställde rätt till lön och andra förmåner enligt anställningsavtalet.**

**Jag vill även uppmärksamma er om att särskilda procedurregler finns vid uppsägning med anledning av arbetsbrist och det är superviktigt att ni gör rätt här!** Funderar något gym på att säga upp några anställda – ta hjälp av oss igen så hjälper vi er med en lista över hur uppsägningsproceduren ska ske stegvis. Detta blir i sådana fall ett separat ärende hos oss.

Ett exempel på dessa särskilda procedurregler är förhandlingsskyldigheten.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om uppsägningar p.g.a. arbetsbrist måste man förhandla med de fackliga organisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren.

Arbetsgivare som saknar kollektivavtal är skyldig att kalla samtliga arbetstagarorganisationer som har medlemmar som berörs av arbetsbristen.

I vissa situationer kan det vara nödvändigt att förhandla vid flera tillfällen och man får inte fatta ett beslut innan detta är gjort.

Efter förhandlingen fattar arbetsgivaren beslut. Kom ihåg att facket har ingen vetorätt – man har en skyldighet att informera facket, men i slutändan är det alltid arbetsgivaren som bestämmer om man har arbetsbrist.

Om arbetstagarna på arbetsplatsen inte är med i någon facklig organisation och om arbetsgivaren inte har något kollektivavtal, kan arbetsgivaren genomföra förändringar utan att förhandla.

**Sammanfattningsvis**, ni måste betala lön för de arbetspass ni redan har kommit överens om och lagt schema för. Mycket handlar om vad som står i varje arbetstagares anställningsavtal. Är ni överens om att den anställde ska ha rätt till ett visst antal arbetspass varje månad har arbetstagaren rätt att få ersättning motsvarande denna tid. Är det istället så att ni slentrianmässigt ringer in personal och i avtalet inte utlovar ett minimum av timmar och inte heller har kommit överens och schemalagt några timmar framöver – ja då behöver ni inte ersätta en timanställd för att denne blir utan jobb.

#### **4. Den andra frågan är samma sak fast med anställda som inte kommer ha arbetsuppgifter om vi måste spara maximalt kommande tid?**

Se mitt svar ovan. Samma sak gäller här. Uppstår det en verklig arbetsbristsituation på er arbetsplats har ni möjlighet att säga upp arbetstagare men måste då följa alla procedurregler. Lön och andra förmåner ska betalas under uppsägningstiden. Timanställda som är tidsbegränsat anställda, ja där måste ni ha avtalat om att det finns en möjlighet att säga upp dessa – annars löper deras avtal avtalstiden ut.

Inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt har ni möjlighet att ge er anställda andra arbetsuppgifter än de sedvanliga i syfte att kunna utnyttja deras kompetens och personalstyrka även fast ”vanliga arbetsuppgifter” inte kan utföras.

Anställda har rätt till lön för arbetstid som ni har kommit överens om enligt anställningsavtal och schema att de ska jobba.

## 5. Något mer?

Det varje gym bör tänka på är att upprätta en policy för hur de ska hantera ”Corona-situationen”.

- 1) Vilka anställda ska komma till jobbet? Om man är frisk och mår bra – ska samtliga i denna personalkrets arbeta som vanligt?
- 2) Ska alla eller vissa arbetstagare ges möjlighet att jobba hemifrån?
- 3) Om man känner sig lite förkyld, hosta, ont i halsen – får man komma till jobbet då eller ska man jobba hemifrån?
- 4) Om man har vistats utomlands i vissa världsdelar – ska man då sätta sig i frivillig karantän hemma?

Gällande när man behöver betala ut lön osv. gäller förenklat och sammanfattningsvis följande:

Är det arbetsgivaren som beordrar anställda att stanna hemma och inte komma till jobbet måste arbetsgivaren betala vanlig lön och övriga förmåner.

Är den anställda konstaterat sjuk utgår sjuklön. Nu är karensavdraget tillfälligt avskaffat också.

Är man smittad men ändå arbetsförmögen kan man få smittbärrpenning från Försäkringskassan för att man går miste om lön. Man måste (än så länge) ha läkarintyg för att kunna få smittbärrpenning.

Hoppas detta besvarade din fråga! Hör gärna av dig om du har ytterligare frågor.

Med vänliga hälsningar,

Legal Support