



Föräldraledig med rörlig lön – hur funkar det?

EN GUIDE FRÅN



SÄLJARNAS



03

Ta reda på vilken lön som får tillgodoräknas

04

Förhandla om villkor för din vikarie

04

Bestäm vad som händer med kundstocken

05

Ska du få årsbonus?

05

Vad säger kollektivavtalet?

Inledning

Dags för föräldraledighet? Du som ska vara föräldraledig med rörlig lön behöver vara extra uppmärksam på dina individuella villkor. I den här guiden går vi igenom när du har rätt till provision som tjänats in före frånvaron, varför du ska förhandla om villkor för din vikarie och hur du behåller kundstocken!



Planera din föräldraledighet i 5 steg

1. Ta reda på vilken lön som får tillgodoräknas

Du med rörlig lön kan inte alltid tillgodoräkna dig provision som tjänats in före frånvaron. Om du till exempel gör en stor affär innan du går på föräldraledighet betyder inte det att du har rätt att få hela summan utbetald under frånvaron.

Principen är självklart att du har rätt till din lön, oavsett när du tjänat in den. Men företag kan också i viss mån välja själva när de vill betala ut den provisionsbaserade lönen. Detta förutsätter att utbetalningen av lön är knuten till exempelvis avtalsslut, leverans, fakturering eller annat. Vissa gör det direkt när avtalet slutits och andra först efter att kunden betalat. Så om kunden du sålde in före föräldraledigheten betalar under din frånvaro kan det med andra ord påverka din lön.

Många arbetsgivare kan dessutom tycka att du inte har rätt till provisionen om du inte finns på plats efteråt för att underhålla kontakten med kunden. Du är inte heller garanterad provision för löpande abonnemangstjänster som du säljer in före föräldraledigheten – trots att du lagt ner tid och energi på att teckna affären.

Genom att vara ute i god tid kan du förhandla föräldraledigheten till din fördel. Även om du inte får exakt det du efterfrågar finns det allt som oftast utrymme för kompromisser. Istället för att inte få något av provisionen du tjänade in före frånvaron kanske du kan få en viss procent – baserat på hur stor arbetsinsats du lagt ner. Ha som rutin att stämma av detta med din arbetsgivare innan du skriver på anställningsavtalet!

Har du redan skrivit på och befinner dig en bit in i anställningen? Fråga din chef vad som gäller. Tillsammans kan ni göra en bedömning av hur stor del av intjänandet som sker när affären går i lås, i jämförelse med arbetsinsatsen som krävs för att underhålla det löpande avtalet.

Med a-kassa behöver du inte oroa dig för vad som händer om du skulle bli uppsagd – eller om du själv bestämmer dig för att avsluta anställningen. Läs mer om detta i blogginlägget [“A-kassa för dig som säljare – därför är det en bra idé!”](#).

2. Förhandla om villkor för din vikarie

Ett argument din arbetsgivare kan ha är att en del av provisionen du tjänar in före frånvaron ska gå till din vikarie. Personen i fråga ska trots allt underhålla relationen med dina kunder tills du är tillbaka. Du kanske var den som fick affären att gå i lås, men din vikarie ska också göra en stor del av det framtida jobbet. Frågan är vem som har (eller kommer att) lägga ner mest tid och engagemang på affären.

Om du la ner mycket arbete på att sluta avtalet kan det vara rimligt att du får en del av provisionen, men att den därefter minskar i takt med att din vikarie tar över mer av uppgifterna. Låt oss säga att du får 80 % av den rörliga lönen under din första månad som föräldraledig, 70 % under den andra och så vidare. Om det visar sig att din vikarie kommer dra det större lasset kanske det är mer rättvist att du avstår provisionen helt redan från början. Se det som att provisionen ska fördelas utifrån hur mycket arbete respektive person lagt ner på kunden innan och under föräldraledigheten.

3. Bestäm vad som händer med kundstocken

Något många säljare oroar sig över är vad som händer med kunderna under frånvaron. Kommer du få tillbaka dina gamla kunder när du kommer tillbaka från föräldraledigheten? Det är inte alltid självklart. Om du ska vara borta under en längre tid kanske din arbetsgivare rent av tycker att det är upp till dig att jobba upp en ny kundstock när du kommer tillbaka. Prata om det och planera i förväg, så att du slipper sätta dig och ringa kalla samtal på din första dag tillbaka på jobbet.

Villkoren kan variera mycket beroende på arbetsplats. Vissa arbetsgivare kan hävda att din vikarie har rätt att ta över i alla fall en del av dina kundstock – du kanske dessutom själv fick ta över en gammal medarbetares kunder när du började? Glöm inte att det ska vara rättvist för alla parter. Men favoritkunderna då? De du absolut inte vill överlåta till någon. Förklara läget för chefen och se om ni kan komma fram till en kompromiss. Du kanske kan få behålla några utvalda kunder i utbyte mot att vikarien får en extra del av provisionen under en tid?

Din vikarie ska inte behöva stå tomhänt när du kommer tillbaka efter frånvaron, men du ska heller inte behöva släppa ifrån dig kunder du jobbat exklusivt med under lång tid. Bara för att du tar föräldraledigt!





4. Ska du få årsbonus?

Många företag delar ut en bonus till sina medarbetare i slutet av året, som tack för ett bra jobb. Ibland är bonusarna individuella och ibland får alla samma summa. Men vad händer med dig som är föräldraledig? Har du fortfarande rätt att ta del av årsbonusen? Det är olika beroende på företag. Vissa delar ut bonus till föräldralediga, andra inte.

Ta upp detta med din arbetsgivare – om du bara är föräldraledig under en del av året kanske du kan få en procentuell del av årsbonusen för de månaderna du faktiskt jobbat? Det kan vara rimligare än att du blir helt utan.

5. Vad säger kollektivavtalet?

Okej, kollektivavtal är inte det roligaste, men nu när du ska gå på föräldraledighet är det värt att ta en titt på det. Det finns nämligen kollektivavtal som ger arbetsgivaren skyldighet att betala lite extra i föräldrapenning. I kollektivavtalet hittar du också information om pension, för det är inte självklart att du kommer tjäna in pension under tiden som du är föräldraledig. Se vad kollektivavtalet säger. Om du inte kan eller vill gå igenom det själv kan du alltid be ditt fackförbund om hjälp. Saknar din arbetsplats kollektivavtal? Då kanske din arbetsgivare har en privat företagsförsäkring med förmåner för dig som föräldraledig.

Har du koll på vad rörlig lön betyder på din arbetsplats?

[I det här blogginlägget](#) guidar vi dig igenom djungeln av begrepp och villkor kring rörlig lön!



SÄLJARNAS

