



Vad säger anställningsavtalet?

Checklista för framgångsrika säljare

EN GUIDE FRÅN



SÄLJARNAS



04

1. När ska provisionen betalas ut?

05

2. Försäkringar, semester och tjänstepension

06

3. Vad betyder “rörlig lön”?

07

4. Konkurrensklausuler

08

5. Övertidsersättning

08

6. Uppsägningstid





Inledning

Det räcker inte att bara läsa igenom anställningsavtalet en gång innan du skriver på det – speciellt inte om du söker jobb som säljare. Anställningsavtal för säljare är ofta mer komplexa och kräver grundlig granskning. Så att du kan gå in i din nya anställning med de bästa förutsättningarna – och utan att bli lurad. I den här guiden ger vi dig en checklista att ta fram när det är dags att granska anställningsavtalet!



1. När ska provisionen betalas ut?

En av de viktigaste sakerna är att ta reda på när provisionen betraktas som intjänad. Här finns det flera olika alternativ för din arbetsgivare – och det är inte alltid tydligt i avtalet vad som gäller. Har du rätt att få ta del av provisionen direkt efter att du har slutit avtal? Eller kanske först efter att kunden betalat?

De vanligaste tvisterna kring rörlig lön handlar just om att parterna haft olika förväntningar på vilket som är det provisionsgrundande momentet och vem som ska stå affärsrisken för till exempel utebliven betalning från kund. Du kanske antar att du ska få den så snart affären är i hamn, medan din arbetsgivare vill vänta tills efter att fakturan gått ut till kunden.

Om det provisionsgrundande momentet inte framgår i anställningsavtalet – eller om det är otydligt – är det en bra idé att klargöra med din blivande arbetsgivare vad som gäller. Se dessutom till att det läggs till i avtalet, så att ni har det på papper.

Ett annat problem som kan uppstå är att man inte har avtalat om vem som är ansvarig för risken. Vad händer till exempel om kunden inte kan betala? Eller om arbetsgivaren inte kan leverera enligt överenskommelse? Här handlar det om riskfördelning – ska du eller arbetsgivaren stå för risken? Red ut vilken policy eller rutin som finns vid till exempel returer, prisavdrag och bristande betalningsförmåga, för att slippa överraskande provisionsavdrag.

*Hör du en antydning till tvekan i kundens röst? Det betyder med största sannolikhet att du misslyckats med att beskriva det specifika värdet av din produkt eller tjänst. **I det här blogginlägget** talar vi om hur du får till ett bra avslut och vänder ett nej till ett ja!*

2. Försäkringar, semester och tjänstepension

Kolla i första hand upp så att du får tjänstepension hos din nya arbetsgivare, i samband med det kan du också stämma av om det finns försäkringar knutna till anställningen, till exempel för arbetsskador. Men tjänstepension är det absolut viktigaste och det bör alla ha (annars blir det egna ansvaret för pensionssparande stort)!

Idag pratas det mycket om hur överbelastat det allmänna pensionssystemet är och hur svårt det kommer bli att få en vettig pension i framtiden. För dig som vill trygga upp framtiden – och vem vill inte det – är det obligatoriskt med tjänstepension. Om arbetsgivaren har kollektivavtal kan du automatiskt slappna av, då kommer tjänstepension att ingå utan att det ens behöver specificeras i avtalet.

Se också till att avtalet inte innehåller någon friskrivning från skyldigheten att betala semesterersättning på rörlig lön. Ibland vill arbetsgivare till exempel baka in semesterersättningen i den rörliga lönen, vilket inte är tillåtet. Semesterersättning för rörliga lönedelar är 12 % av föregående års sammanlagda rörliga lön – och ska betalas ut när ledigheten tas ut, eftersom du då saknar möjlighet att tjäna in rörlig lön.





3. Vad betyder “rörlig lön”?

Släng ett extra öga på lönebilagan i anställningsavtalet och säkerställ att det är reglerat vilken sorts provision du kommer få. Rörlig lön kommer i flera olika former och begreppet används ibland slarvigt – och inkorrekt. Många arbetsgivare kan till exempel kalla en individuellt bestämd ersättning för bonus, bara för att den utgår varje år eller halvår. Detta eftersom bonusar kan vara diskretionära, det vill säga att arbetsgivaren avgör om den ska betalas ut eller inte.

Är villkoren individuellt bestämda (det vill säga beroende av endast dina arbetsprestationer) är en sådan friskrivning inte möjlig. En bonus däremot, är något du inte kan räkna med att få. Den är ofta baserad på verksamhetens resultat och kan inte påverkas av individuella prestationer.

Du har inte alltid rätt till en bonus på samma sätt som du har rätt till individuell ersättning. Arbetsgivaren kan välja att belöna sina medarbetare med bonus efter att företaget till exempel haft ett extra bra år. Den kan med andra ord vara diskretionär – arbetsgivaren kan ensidigt bestämma om den ska betalas ut eller inte.

Vissa arbetsgivare kan påstå att även den individuella ersättningen är diskretionär, genom att kalla den för bonus eller friskriva på annat sätt i avtalet. Ha extra koll på detta, om det står i avtalet att din individuella ersättning till exempel kan ändras godtyckligt enligt ledningens beslut, kan det vara felaktigt. Om du är osäker på en formulering i avtalet, tveka inte att kontakta ditt fackförbund och be dem granska det.

4. Konkurrensklausuler

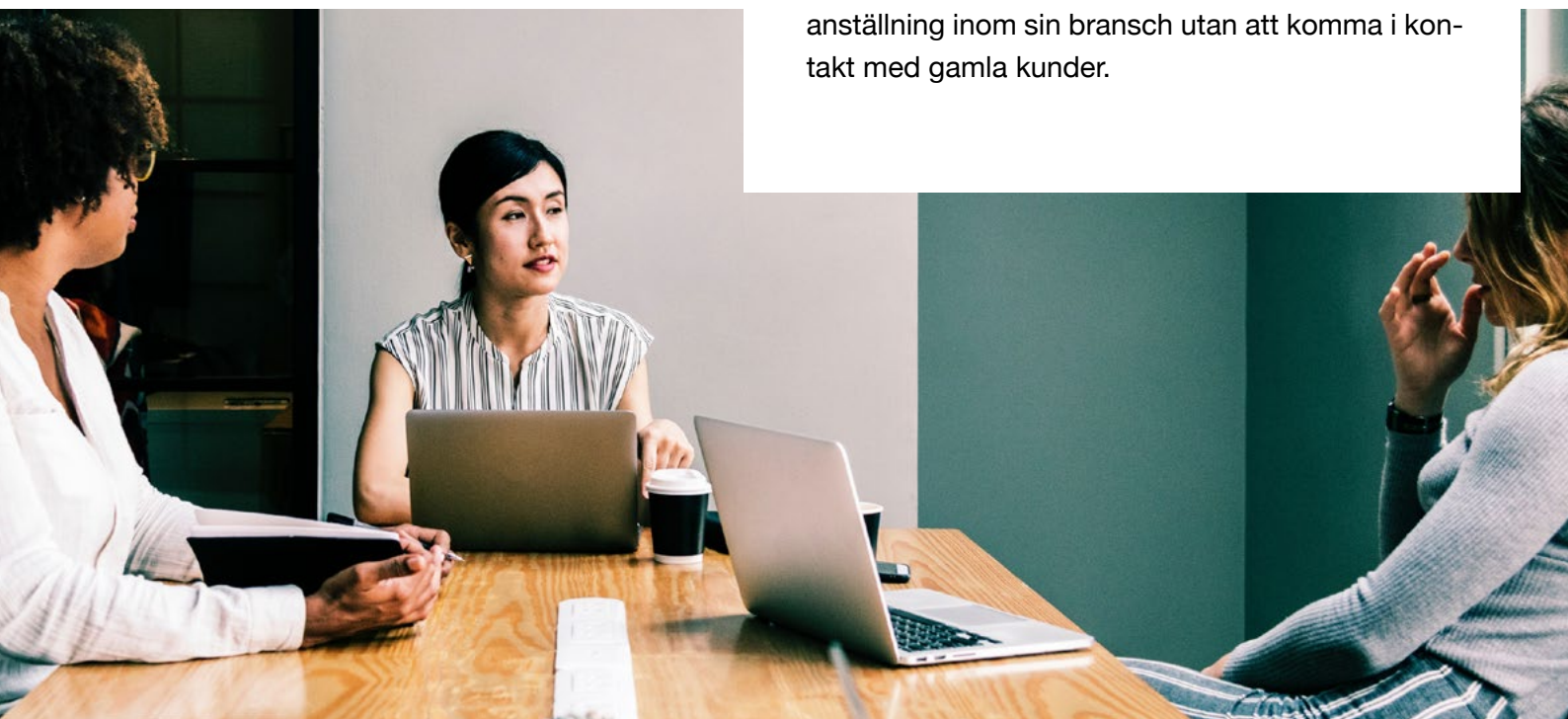
Nästa sak att ha koll på är konkurrensklausuler, både i form av rena konkurrensförbud och kundskyddsklausuler. Om du bestämmer dig för att byta arbetsplats i framtiden kan detta ställa till stora problem. Konkurrensklausuler kan både hindra dig från att byta arbetsgivare inom en viss period, att gå till en konkurrent eller att bearbeta dina gamla kunder. Det vanligaste idag är att företag inför kundskyddsklausuler, där du inte får bearbeta din gamla arbetsgivares kunder hos en framtida. I vissa fall får du inte ens kontakta någon av arbetsgivarens kunder – vare sig det är dina kunder eller inte – från din nya position.

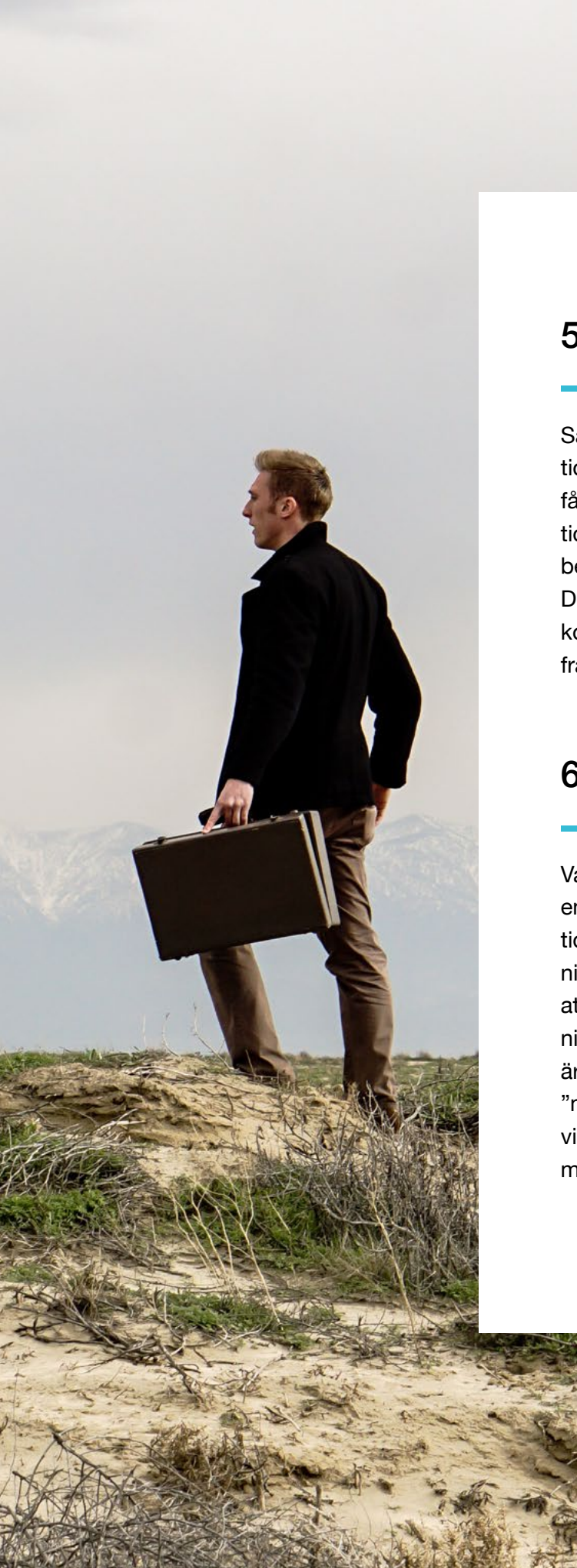
Det kan uppstå problem om du i framtiden vill byta arbetsgivare och har de här begränsningarna. Det hindrar inte bara dig från att byta jobb rent praktiskt, utan kan också göra din nya arbetsgivare tveksam till att anställa dig – eftersom du är utestängd från en del av marknadens kundkrets. Säljare rör sig ofta inom samma bransch, eftersom det är inom denna man upparbetat en yrkesskicklighet. Om du till exempel är duktig på att sälja IT vill du gärna fortsätta med det. Då kan det vara svårt att byta arbetsgivare utan att gå till en konkurrent – eller utan möjlighet att bearbeta den gamla arbetsgivarens kunder.

En del företag går lite för långt med sina konkurrensklausuler, vilket kan leda till att de i slutändan inte räknas som giltiga. Du kan själv göra en bedömning av arbetsgivarens krav utifrån parametrar som geografiskt område, marknad och tidsperiod. Gäller konkurrensförbudet bara Sverige eller hela världen? I det senare fallet kan den vara för långtgående. Gäller perioden för förbudet längre än nio månader? Då bör du vara misstänksam och ifrågasätta det.

Vissa arbetsgivare försöker till och med inkludera prospekt, potentiella kunder, kunder som handlade för länge sedan eller kunder du inte själv haft personlig kontakt med. Man kan då ifrågasätta om arbetsgivaren verkligen har ett berättigat intresse av klausulen. Bara faktiska kunder är en tillgång i verksamheten, kundrelationer är färskvaror och vad har du för konkurrensfördel avseende kunder du själv inte bearbetat?

Om du bryter en konkurrensklausul kan det leda till stora skadestånd, så var medveten om vad du ger dig in i. Du ska också se till att få kompensationen under karantänen på minst 60 % av slutlönen – detta gäller utan undantag vid rena konkurrensförbud, men bör gälla ifråga om kundskyddsklausuler om effekten av den påminner om ett konkurrensförbud, det vill säga att det i praktiken blir svårt att hitta ny anställning inom sin bransch utan att komma i kontakt med gamla kunder.





5. Övertidsersättning

Säljare är många gånger i tjänst större delen av sin vakna tid. Det blir sällan bara åtta timmar per dag, men ändå får få övertidsersättning. Om det inte står något om övertidsersättning i ditt anställningsavtal bör du se till att arbetsgivaren ger dig 3-5 dagars extra semester i gengäld. Det är ett fullt rimligt krav att be om, trots att det inte kan kompensera fullt för ett års övertid. Se till att förhandla fram detta med din arbetsgivare!

6. Uppsägningstid

Var uppmärksam på uppsägningstiden! Utgångspunkten enligt LAS är att båda parter har en månads uppsägningstid. Om arbetsgivaren säger upp avtalet blir dock uppsägningstiden längre baserat på anställningstid. Det händer att arbetsgivare vill ålägga en nyanställd längre uppsägningstid än en månad ifall de själva skulle vilja sluta. Det är inget konstigt med det, men se till att arbetsgivaren då ”matchar” detta ifall denne skulle vilja säga upp dig. Det vill säga – om din egen uppsägningstid är längre än en månad, se till att den är ömsesidig.

Mer läsning

Många säljare börjar sin karriär inom telemarketing, vilket både kan vara ett slitigt första jobb och en fantastisk skola för blivande stjärnsäljare. I blogginlägget [“Ta nästa steg i säljkarriären – från telemarketing och vidare!”](#) går vi igenom hur du kan ta dig vidare från ditt första telemarketingjobb – till att bli KAM, försäljningschef eller varför inte entreprenör?

