



# Elin nekades provision under föräldraledigheten

ETT CASE FRÅN



SÄLJARNAS



**03**

**Inledning**

**04**

**Missförstånd kring den löpande provisionen**

**05**

**Man har alltid rätt till frukten av sitt arbete –  
men!**

**06**

**Hur ska provisionen fördelas?**

**07**

**Det är alltid värt att förhandla**





## Inledning

---

*I den här berättelsen får du följa Säljarnas medlem Elin. När hon blev gravid uppstod oklarheter kring vad som skulle hända med hennes löpande provision under föräldraledigheten. Chefen ansåg att provisionen skulle utebli helt under frånvaron, vilket kom som en chock för Elin. Här berättar vi om hur det gick till när hon förhandlade sig till en rättvis lösning med stöd från Säljarnas.*



## Missförstånd kring den löpande provisionen

---

Om man inte redan är förälder, eller planerar att skaffa familj inom en snar framtid, är föräldraledighet kanske något av det sista man tänker på när man börjar ett nytt jobb. Därför är det vanligt att den här typen av ärende uppkommer när man redan varit på arbetsplatsen ett tag.

Elin var redan i slutet av sin graviditet när det uppstod oklarheter kring hennes föräldraledighet. Hon hade jobbat som säljare under flera års tid och aldrig haft problem med avtal tidigare. Missförståndet gällde provisionen på de abonnemangstjänster hon sålt före den kommande föräldraledigheten. Som anställd hade hon alltid fått sin provision månadsvis, allteftersom kunden betalade. Nu menade hennes chef att provisionen skulle upphöra under tiden hon var föräldraledig, trots att abonnemanget fortlöpte.

För Elin, vars inkomst bestod av endast provision, skulle detta innebära en stor inverkan på ekonomin. Chefen ville neka provisionen, med argumentet att Elin inte kunde upprätthålla kundkontakten under frånvaron. I avtalet fanns ingen riktig grund för villkoren för provision och föräldraledighet. Ämnet hade känts så avlägset när Elin påbörjade sin anställning och hon hade inte haft en tanke på det när hon skrev under avtalet.



## Man har alltid rätt till frukten av sitt arbete – men!

---

Efter att ha konfronterats av chefen kände hon sig osäker på vem av dem som hade rätt och fel. För att få bukt med problemet ringde Elin till Säljarnas. Där fick hon prata med Gabriel, en av juristerna med spetskompetens inom just rörlig lön. Eftersom det inte finns några konkreta bestämmelser för provision och föräldraledighet (så länge det inte står något särskilt i avtalet), fick Gabriel göra en individuell bedömning av fallet. Eftersom Elin kände osäkerhet kring att diskutera frågan med sin arbetsgivare hjälpte Säljarnas henne också att förhandla kostnadsfritt.

Utgångspunkten är vanligtvis att man som anställd har rätt till frukten av sitt arbete, även om den kommer i efterhand. Man

ska med andra ord kunna tillgodoräkna sig löpande provision även om man är frånvarande när den betalas ut. Detta gäller i de flesta fall!

Ibland har arbetsgivaren rätt att kräva att den anställda upprätthåller affären under den löpande abonnemangstiden, exempelvis genom att vara kontaktperson för kunden. Om den anställda inte har möjlighet att göra det kan provisionen i vissa fall utebli. Detta är individuellt och varierar mellan arbetsplatser, men i Elins fall visade det sig att hennes arbetsgivare haft delvis rätt. Det Säljarnas fick göra här var att beräkna hur stor arbetsinsatsen att sluta avtalet var, i jämförelse med arbetsinsatsen att upprätthålla det.

## Hur ska provisionen fördelas?

Elin arbetsgivare hade planerat att en vikarie skulle ta över hennes kunder medan hon var föräldraledig. Chefen ansåg då att vikarien också borde få ta del av den löpande provisionen. Efter en uppskattning kunde Säljarnas bedöma att Elin ursprungliga arbetsinsats för att sluta avtalet med kunden var i princip lika stor som uppdraget att upprätthålla det. Men! Istället för att Elin skulle bli helt utan provision lyckades de förhandla sig till att hon skulle få 50 % utbetalt under sin föräldraledighet. De andra 50 % skulle gå till vikarien, som trots allt skulle göra hälften av jobbet.

Den här typen av missförstånd kan appliceras på alla sorters frånvaro; även semester, tjänstledighet eller sjukdom. Det är vanligt att man helt missar att förhandla om detta i avtalet. Elin historia fick ett lyckligt slut eftersom hon hade turen att ha en arbetsgivare som förstod logiken i situationen och var villig att förhandla fram en rättvis deal. När hon hörde av sig till Säljarnas hade hon egentligen inga förväntningar om att få behålla provisionen, hon ville bara veta om hon hade rätt eller fel. Att få sina 50 % utbetalt under föräldraledigheten blev en lycklig bonus.





## Det är alltid värt att förhandla

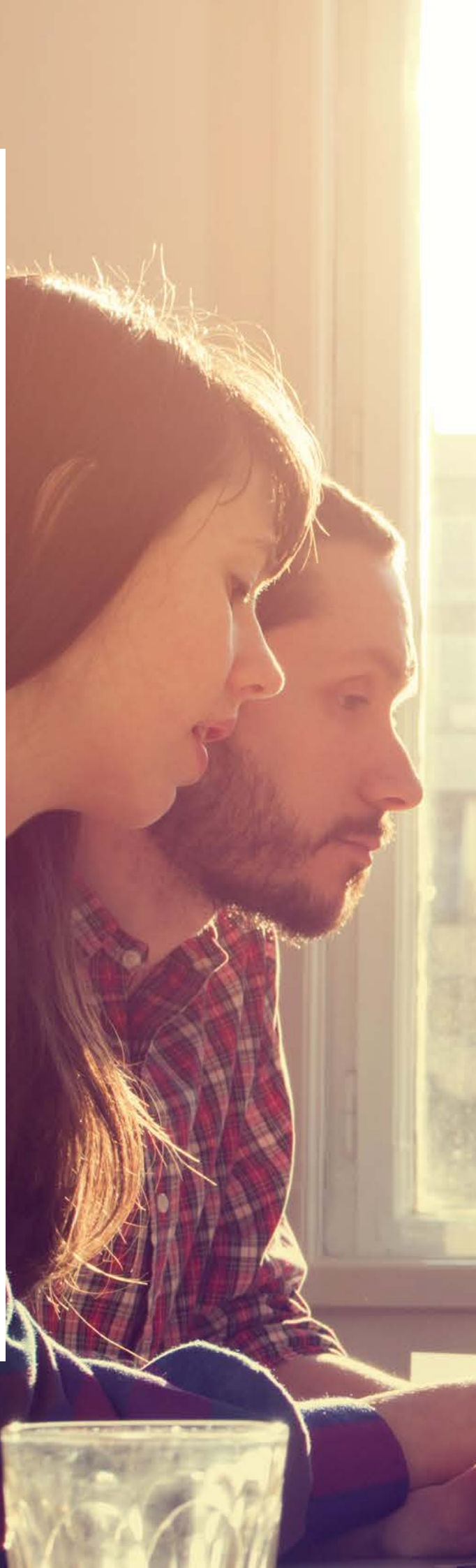
---

En lärdom från detta och en grundregel man alltid kan förhålla sig till är att provision som jobbats in före frånvaro ska betalas ut – så länge arbetsinsatsen beräknas som tillräckligt stor. Det handlar sällan om allt eller inget, utan snarare om hur mycket av provisionen som ska betalas ut.

I Elins fall hade hennes arbetsgivare ett kollektivavtal som sa att provision som tjänats in under en sjukperiod ska betalas ut som vanligt därefter. Detta gav Elins fall extra stöd, när Säljarnas förhandlade kunde de jämställa detta med frånvaro vid föräldraledighet.

Även den juridiska rådgivningen var en klar fördel för Elin. De flesta sätter sig inte självmant ner och kollar igenom kollektivavtalet på 100 sidor för att hitta ett eventuellt kryphål. Ibland behöver man en hjälpande hand och ett par extra granskande ögon!

Efter att ärendet var löst var Elin noga med att se över sitt anställningsavtal, för att slippa fler överraskningar. Gör det du också! Principen är att intjänad lön ska betalas ut även vid frånvaro, oavsett om man förhandlat om det eller inte. Men det kan vara bra att skriva in det i anställningsavtalet i förhand, för att slippa onödiga tvister längre fram. Alla avtal, särskilt säljavtal, bör granskas i sömnarna. Vill eller kan du inte göra det själv? Gör som Elin och be en kunnig person om hjälp. Det är alltid värt det i slutändan.





SÄLJARNAS

