



**DANMARKS IDRÆTS-FORBUND**  
Olympisk komite

# IDRÆTSFORENINGEN SOM ARBEJDSGIVER



DANMARKS IDRÆTS-FORBUND  
Olympisk komite

# Idrætsforeningen som arbejdsgiver



Denne vejledning giver svar på de spørgsmål, der oftest rejser sig, når foreningen bliver arbejdsgiver.

## Helt kort og godt

- En idrætsforening er som arbejdsgiver underlagt de samme forpligtelser efter arbejdsmarkedslovgivningen som alle andre arbejdsgivere.
- Arbejds miljøloven gælder for alle medarbejdere, lønnede såvel som ulønnede.
- Ferieloven gælder for alle lønnede ansatte.
- En almindelig klubtræner skal ikke ansættes efter funktionærloven. En cheftræner skal.
- Idrætsforeningen og den ansatte kan i vidt omfang frit aftale de individuelle ansættelsesvilkår om arbejdstid, løn m.v.
- Idrætsforeninger er ikke bundet af arbejdsmarkedets almindelige overenskomster.
- Der skal udstedes ansættelsesbevis ved ansættelse på mere end 8 timer om ugen.

*Denne vejledning drejer sig om ansættelse af lønnet personale. For ulønnet personale kan foreningen frit aftale vilkårene for hvervet.*

*I enkelte specialforbund ansætter større klubber også elever. Ansættelse af elever er underlagt helt særlige og afvigende regler, der ikke omtales nærmere her.*



DANMARKS IDRÆTS-FORBUND  
Olympisk komite

## Hvilke regler gælder?

Idrætsforeningen er som arbejdsgiver underlagt de samme spilleregler som arbejdsgivere på det normale arbejdsmarked.

Ingen forening er automatisk omfattet af de gældende *overenskomster* på arbejdsmarkedet, heller ikke aftaler om mindsteløn, da hverken DIF eller specialforbundene er medlem af de relevante arbejdsgiverorganisationer.

Al *lovgivning* om ansættelsesforhold gælder også for ansættelser i foreninger. Der er regler for udformning af ansættelsesbeviser, forbud mod forskelsbehandling, regler om ferie, barsel og sygedagpenge osv.

Ansættelsesforholdet reguleres især af den *individuelle ansættelsesaftale* mellem foreningen og den ansatte. En ansættelsesaftale er som udgangspunkt en fri aftale mellem de to parter - arbejdsgiver og arbejdstager.

## Foreningen som sådan er arbejdsgiver

Det er foreningen som sådan, der er arbejdsgiver. Der følger altså ikke et personligt ansvar med for bestyrelsesmedlemmerne ved ansættelse af medarbejdere.

Det er DIF's anbefaling, at foreningens bestyrelse udpeger et bestyrelsesmedlem til at fungere som fast personaleansvarlig og dermed den eller de ansattes daglige og eneste direkte overordnede.

## Ansættelsesbevis

Efter ansættelsesbevisloven skal alle ansatte med mere end 8 timer om ugen modtage et ansættelsesbevis fra arbejdsgiveren. Beviset skal indeholde oplysning om alle relevante vilkår for ansættelsen og som minimum de 10 punkter, som loven nævner. I praksis gør ansættelseskontrakten det som regel ud for et ansættelsesbevis, hvis kontrakten udformes ud fra lovens krav.

Tilsidesættelse af loven kan medføre et krav om godtgørelse til medarbejderen.

For ansatte med 8 timer eller derunder gælder der intet krav om ansættelsesbevis. Det er DIF's anbefaling, at foreningen alligevel udarbejder en ansættelseskontrakt og benytter opremsningen fra loven som en huske-liste.

*I nogle tilfælde har fagforbund forsøgt at få foreninger til individuelt at tiltræde en overenskomst. Foreningen har ingen pligt til at følge et sådant ønske, og det er op til foreningen og specialforbundet at vurdere, hvad de finder bedst i situationen.*

*Derfor kan en lang række ansættelsesvilkår som lønniveau, arbejdstid og mødepligt aftales frit mellem de to parter.*

*Ligesom i alle andre forhold som foreningen indgår i: Ingen personlig hæftelse. En enkelt undtagelse: Efter arbejdsmiljøloven kan straf for overtrædelse af loven pålægges de enkelte ledelsespersoner i foreningen.*

*Ansættelsesbeviset skal som minimum indeholde følgende oplysninger:*

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed.
3. Beskrivelse af arbejdets indhold eller en angivelse af arbejdstagers titel eller jobkategori.
4. Ansættelsens starttidspunkt.
5. Ansættelsens varighed, hvis der er tale om en tidsbegrænset ansættelse.
6. Arbejdstagers rettigheder med hensyn til ferie.
7. Gældende opsigelsesvarsel eller gældende regler herom.
8. Løn og eventuel pensionsordning samt udbetalingsterminerne for lønnen.
9. Den daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Hvilke kollektive overenskomster eller aftaler i øvrigt, der regulerer arbejdsforholdet.



DANMARKS IDRÆTS-FORBUND  
Olympisk komite

## Funktionærstatus?

De individuelle ansættelsesvilkår kan aftales frit mellem foreningen og arbejdstageren inden for de rammer, som lovgivningen sætter.

For én bestemt type ansættelse, funktionæransættelse, gælder der særlige regler i Funktionærloven. Loven gælder for funktionærer med ansættelse på mere end 8 timer ugentligt.

En ansat har funktionærstatus, enten når den ansatte pr. definition efter loven er funktionær, eller når parterne *aftaler*, at medarbejderen skal ansættes på funktionærvilkår.

En almindelig klubtræner er *ikke* funktionær efter loven, mens en træner som har ledelsesbeføjelser over for andre trænere eller som også varetager administrativt arbejde af et vist omfang er funktionær efter loven. Elitetrænere vil som regel også være funktionærer. En administrativ medarbejder er altid funktionær.

Det er DIF's anbefaling, at foreningerne kun ansætter medarbejdere efter funktionærloven, når loven kræver det.

## Tidsbegrænsede ansættelser

Loven om tidsbegrænsede aftaler begrænser muligheden for at lave løbende tidsbegrænsede ansættelsesaftaler for samme person i samme job.

En medarbejder opnår automatisk status som fastansat, når medarbejderen varetager samme eller næsten samme job på anden eller tredje tidsbegrænsede ansættelse. Det betyder, at tidsbegrænsningen så ikke er gældende, og at opsigelse skal ske aktivt fra foreningens side.

Dette gælder dog ikke, hvis der - med lovens ord - er *objektive grunde* til sådanne fortløbende tidsbegrænsede aftaler. Hvervet som træner, i hvert fald som almindelig klubtræner, er ofte knyttet til én sæson af gangen. Det er DIF's vurdering, at foreningernes sæsonbetingede drift er en objektiv grund, så der gyldigt kan foretages fortløbende tidsbegrænsede ansættelser af sådanne trænere. Men der er ikke retspraksis eller administrative afgørelser, der støtter denne vurdering.

Overtrædelse af loven kan medføre godtgørelse til den ansatte.

## Arbejds miljø

Enhver arbejdsplads er omfattet af Arbejds miljøloven. Således også en forening med ansatte. Detailreglerne beskrives ikke nærmere her. Bemærk, at arbejds miljøreglerne også gælder for ulønnet personale, og bemærk, at der findes særlige bestemmelser om børn og unges arbejde, som afhængigt af omstændighederne har betydning for idrætsforeningerne.

Enhver arbejdsgiver skal tegne arbejdsskadeforsikring for sine ansatte. Som medlem af et specialforbund under DIF, er foreningen automatisk omfattet af den lovpligtige arbejdsskadeforsikring. Også ulønnet personale er dækket af forsikringen.

*For funktionærer gælder bl.a. særlige regler om beskyttelse mod opsigelse og om løn under sygdom. Disse regler kan ikke fraviges til skade for funktionæren.*

*For opsigelse af en funktionær gælder bl.a.*

- *at opsigelsen skal være sagligt begrundet,*
- *at foreningen har en tung bevisbyrde vedrørende denne saglighed, og*
- *at opsigelse skal ske med et anciennitetsbestemt varsel, i praksis på mellem 3 og 6 måneder.*

*Undervisning er ikke funktionærarbejde efter loven. Bl.a. derfor er det DIF's opfattelse, at en almindelig klubtræner ikke er funktionær.*

*Som det ofte sker med trænere, der ansættes for én sæson af gangen, sæson efter sæson.*

*Hvis en ansat ikke er funktionær, jf. ovenfor, kan den ansatte altid opsiges med kort varsel (normalt en måned) og uden nogen særlig årsag. I disse tilfælde er det derfor ikke noget praktisk problem, at en medarbejder på grund af loven har opnået status som fastansat efter flere tidsbegrænsede ansættelser.*



DANMARKS IDRÆTS-FORBUND  
Olympisk komite

## Forbud mod forskelsbehandling

Ingen arbejdsgiver må gøre forskel på medarbejdere - hverken direkte eller indirekte - på grund af køn, alder, etnicitet, nationalitet m.v.

En sådan forskelsbehandling er forbudt efter lov om forbud mod forskelsbehandling. Lovengælder for alle aspekter af ansættelsesforholdet - i ansættelsessituationen, under ansættelsen og i forbindelse med afskedigelse.

Medarbejdere kan tilkendes godtgørelse, hvis loven overtrædes.

Arbejdsgivere må derimod godt gøre forskel - bl.a. på arbejdsvilkår som løn og arbejdstid - når det er begrundet i arbejdsrelaterede forhold så som arbejdsindsatsen, stillingens karakter, anciennitet osv.

## De enkelte ansættelsesvilkår

De individuelle ansættelsesvilkår for medarbejderen fastsættes i parternes aftale. De emner, som foreningen sædvanligvis bør regulere, er beskrevet nedenfor. DIF har udarbejdet standardkontrakter, der kan benyttes ved de fleste ansættelser i idrætsforeninger.

### Tidsbegrænset eller tidsubegrænset

Parterne aftaler om ansættelsen er tidsbegrænset, typisk for én eller flere sæsoner, eller om ansættelsen sker uden tidsbegrænsning. I sidste tilfælde fortsætter ansættelsesforholdet principielt, indtil en af parterne opsiger det.

### Arbejdstid

Arbejdstiden kan næsten fastsættes frit. Det gælder både for arbejdstidens længde og dens placering over ugen og over døgnet. Der er ikke nogen almindeligt gældende regler om minimum og maksimum for arbejdstiden og ikke nogen almindeligt gældende regler om overtidbetaling, kompensation for skæve arbejdstider m.v.

### Lønnen

Der findes ingen love med regler om mindsteløn. Mindstelønkrav stammer fra kollektive overenskomster. Lønniveauet bestemmes således på idrættens område alene af parternes aftale.

Om den skattemæssige behandling af lønnen: Se DIF's pjece om skatteforhold for foreninger. Se i pjecen også mulighederne for at udbetale skattefri godtgørelse. Pjecen ligger på DIF's hjemmeside.

### Pension

På mange arbejdspladser er der etableret obligatoriske pensionsordninger for medarbejderne. Dette giver ikke mening i en normal idrætsforening. Den ansatte kan eventuelt selv etablere en privat pensionsordning.

### Ferie

Ferieloven gælder for alle lønmodtagere. Loven giver ret til fem ugers ferie årligt - og medarbejderen har krav på, at hovedferien, bestående af tre uger, placeres mellem 1. maj og 30. september.

Medarbejdere har krav på enten at holde ferie med løn eller på at modtage feriegodtgørelse fra FerieKonto, indbetalt af arbejdsgiveren. Parterne aftaler i ansættelseskontrakten, hvilken model de benytter.

*Arbejds miljøregler sætter dog visse grænser for arbejdstiden - de gennemgås ikke her.*

*Den eksakte placering af ferien forhandles mellem arbejdsgiver og medarbejder, men i sidste ende fastlægger arbejdsgiver den endelige placering.*



DANMARKS IDRÆTS-FORBUND  
Olympisk komite

### **Sygdom**

Funktionærer har krav på fuld løn under sygdom. For andre medarbejderkategorier beror det på parternes aftale, om medarbejderen har eller ikke har krav på løn under sygdom. Spørgsmålet afklares ved ansættelsen.

Alle har krav på sygedagpenge efter reglerne herfor. Hvis medarbejderen får løn under sygdom, kan arbejdsgiver modtage dagpengerefusion.

### **Barsel**

Enhver ansat har krav på at afholde barsel, som minimum efter lovgivningen herom. Det beror derimod på ansættelsesaftalen, om medarbejderen har ret til løn under barsel - der er ikke noget lovkrav herom. Hvis medarbejderen ikke har ret til løn, kan vedkommende i stedet modtage dagpenge. Giver foreningen løn under barsel, modtager foreningen i stedet dagpengene som refusion.

### **Børneattest**

Der skal indhentes en børneattest hos Det Centrale Kriminalregister for alle ansatte og frivillige med kontakt til foreningens børn og unge under 15 år. Se vejledning om dette på DIF's hjemmeside.

### **Opsigelse**

For ansatte uden funktionærstatus er foreningen ret frit stillet med hensyn til opsigelsesgrunde og -varsler; opsigelse med en måneds varsel vil som regel være i orden, og der skal ikke foreligge nogen kvalificeret årsag til opsigelsen.

For ansatte med funktionærstatus gælder faste regler i loven om opsigelser - der skal foreligge en saglig opsigelsesgrund, og opsigelsen skal ske med et lovbestemt varsel, hvis længde afhænger af ancienniteten. Dårlig kemi mellem udøverne og en træner, samarbejdsvanskeligheder med bestyrelsen, manglende sportslige resultater og mange andre idrætsspecifikke årsager kan godt udgøre saglige opsigelsesgrunde efter funktionærloven.

### **Ansættelseskontrakten**

Kontrakten udfærdiges med udgangspunkt i loven om ansættelsesbeviser; DIF's standardkontrakter for ansættelser i foreninger kan benyttes.

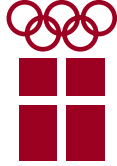
## **Lønnet ansættelse eller ikke.**

Det er naturligvis helt op til den enkelte forening, om trænere, instruktører og medhjælpere skal ansættes som lønnet arbejdskraft eller som ulønnede frivillige.

Ansættelse medfører, som det fremgår ovenfor, en række forpligtelser for foreningen. Antagelse af ulønnede frivillige gør ikke.

Som alternativ til en lønnet ansættelse kan foreningen benytte de skatte-regler for foreninger, der giver mulighed for at udbetale forskellige former for særlige godtgørelser til ulønnede medhjælpere. Se nærmere herom i DIF's pjeces om skat for foreninger.

*Kvindelige funktionærer har dog i begrænset omfang ret til løn under dele af barselsperioden.*



**DANMARKS IDRÆTS-FORBUND**  
Olympisk komite

---

Danmarks Idræts-Forbund  
Idrættens Hus  
Brøndby Stadion 20  
2605 Brøndby  
Telefon 4326 2626

April 2011

Eftertryk tilladt med kildeangivelse