

Klubben som arbeidsgiver - en kort veiledning

Pr januar 2022

Dette skrevet skal fungere som en starthjelp til klubber for å vurdere om man har arbeidsgiveransvar og noen tips til hva et slikt ansvar innebærer. Skrevet gir ikke uttømmende oversikt på arbeidsgiveransvaret.

Kort og godt:

- En klubb er som arbeidsgiver underlagt de samme forpliktelser etter arbeidsmiljøloven som alle andre arbeidsgivere.
- Arbeidsmiljøloven gjelder for alle arbeidstakere.
- Ferieloven gjelder for arbeidstakere.
- Det kan avtales individuelle ansettelsesvilkår om arbeidstid, lønn m.m.
- Ved ansettelse skal det inngås en ansettelsesavtale.

Hvem er arbeidstakere?

Arbeidstaker er enhver som utfører arbeid i annens tjeneste. Normalt er det enkelt å fastslå hvem som er arbeidstaker. I tvilstilfeller vil det normalt bli lagt vekt på følgende momenter:

- Om det foreligger personlig arbeidsplikt
- Om man er underlagt kontroll- og instruksjonsmyndighet
- Om man er ansvarlig for arbeidsresultatet
- Om det blir stilt arbeidslokaler og utstyr til disposisjon for vedkommende
- Hvilken form for arbeidsvederlag som er avtalt.
- Om det betales arbeidsgiveravgift

Hvilke regler gjelder?

Klubben er underlagt det samme regelverk som arbeidsgivere på det alminnelige arbeidsmarkedet. Noen klubber er medlem i arbeidsgiversammenslutninger, og eksempel på en slik er [NHO Idrett](#). Enkelte ansatte er medlem i arbeidstakerorganisasjoner (f.eks. LO eller YS).

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene kan inngå tariffavtale på den enkelte arbeidsplass.

All lovgivning som regulerer et ansettelsesforhold gjelder også for klubben (f.eks. arbeidsmiljø-, folketrygd- og ferieloven).

Klubben som arbeidsgiver

Det er klubben v/styret som har det formelle arbeidsgiveransvaret. Dersom styret ansetter en daglig leder, er det daglig leder som formelt utøver arbeidsgivers styringsrett overfor klubbens ansatte og som de ansatte rapporterer til.

Hvis klubben ikke har en daglig leder, anbefaler NIF at styret utpeker et styremedlem som fungerer som fast personalansvarlig

Ansettelsesavtale

Klubben må inngå en ansettelsesavtale med den ansatte. Arbeidsmiljøloven beskriver hva kontrakten minimum må inneholde (AML § 14-6). NIF har utarbeidet forslag til en ansettelsesavtale for trenere til bruk for klubber som tilfredsstiller disse kravene.

Midlertidige ansettelser

En ansettelse skal som hovedregel være fast. Det er i arbeidsmiljøloven gitt unntak for idretten slik at utøvere, trenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten kan ansettes midlertidig (AML § 14-9 (1) e)).

Arbeidsmiljø

Klubben er omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Denne gjelder også for ulønnet personale.

Klubben har dermed et ansvar for helse, miljø og sikkerhet (HMS) som omfatter både ansatte og alle som befinner seg på klubbens område og deltar i aktiviteter i regi av klubben.

Forsikring og pensjon

Klubben er ansvarlig for å tegne en yrkesskadeforsikring for sine ansatte.

Klubben er forpliktet til å ha underslagsforsikring iht. NIFs lov for de personer som disponerer bankkonti knyttet til idrettslaget (NIFs lov § 2-11 (7)).

Ansatte har krav på en pensjonsordning når stillingen er av en viss størrelse (Lov om obligatorisk tjenestepensjon).

Forbud mot diskriminering

Som arbeidsgiver har klubben en plikt til å forebygge trakassering og diskriminering. Likestillings- og diskrimineringsloven sier at det er forbudt å forskjellsbehandle på grunn av kjønn, graviditet og etnisitet.

Ansettelsesvilkår

Ansettelsesforholdet reguleres særlig av den individuelle ansettelsesavtalen mellom klubben og den ansatte. En ansettelsesavtale er i utgangspunktet en fri avtale mellom to parter, arbeidsgiver og arbeidstaker, men loverket setter begrensninger på hva som kan avtales.

Nedenfor følger en oppstilling av de vilkår en ansettelsesavtale skal og bør inneholde:

Varighet - oppsigelse

Skal avtalen være fast eller midlertidig? Hvis den er midlertidig, f.eks. for en eller flere sesonger må det spesifiseres en utløpsdato. Kontrakten må også inneholde en klausul om oppsigelse. For kortere ansettelser anbefaler vi å bruke 1 mnd. oppsigelse.

Arbeidstid

Arbeidsmiljøloven setter grenser for den daglige og ukentlige arbeidstiden. Kontrakten skal angi stillingsprosenten eller avtalt arbeidstid (timer).

Lønn

Dersom klubben har tariffavtale kan denne ha bestemmelser om minstelønn. Utover dette er det fritt å avtale lønnsnivå. Det skal betales skatt av utbetalt lønn etter gjeldende skatteregler. Det opparbeides feriepengar av lønn som utbetales til den ansatte. Arbeidsavtalen skal også angi tidspunkt for når lønnsutbetaling skjer.

Pensjon

Hvis klubben har en ansatt med 75 % stilling, to ansatte med til sammen 75 %- stilling eller flere ansatte som utgjør til sammen to årsverk skal det etableres pensjonsordning. Lov om obligatorisk tjenestepensjon angir regler for dette og avtale inngås med et forsikringsselskap. Kontrakten skal angi om det er etablert pensjonsordning.

Ferie

Ferieloven gjelder for alle arbeidstakere. Loven gir rett til 21 feriedager, dvs. fire uker og én dag ferie pr. år. Arbeidstakere over 60 år har rett på en ekstra ferieuke. Hvis ikke annet er avtalt kan arbeidstaker kreve å ha tre uker av sin ferie i perioden 1. juni til 30. september.

Feriepenger opptjent foregående år utbetales normalt siste lønningsdag før hovedferien avholdes. Vanligvis utbetales feriepengar i juni, men dersom ferien deles skal utbetaling av feriepengar også deles.

Sykdom

Arbeidstaker har rett til lønn i arbeidsgiverperioden (16 første dager). Utover dette kan arbeidstaker ha krav på sykepenger etter lov om folketrygd. Krav om sykepenger rettes til NAV. Kontrakten bør angi om arbeidsgiver forskutterer sykepenger.

Foreldrepermisjon

Arbeidstaker har rett til permisjon i forbindelse med fødsel og foreldrepermisjon etter bestemmelser i arbeidsmiljøloven og lov om folketrygd.

Far har rett på 10 dager permisjon i forbindelse med fødsel. Dette kan være lønnet permisjon dersom klubben har tariffavtale eller dersom det foreligger en avtale om dette mellom faren og arbeidsgiveren.

Ved foreldrepermisjon skal arbeidsgiver varsles om dette så snart som mulig og innen frister som er fastsatt i arbeidsmiljøloven. Dersom arbeidstaker har rett på foreldrepenger fra NAV kan klubben velge å utbetale lønn og deretter få dette refundert fra NAV.

Fleksibelt uttak av foreldrepermisjon forutsetter at det er enighet om det mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.