



DGI

dgi.dk

DGI Foreningsledelse

Vejledning til foreninger med lønnede trænere

Forord

De fleste foreninger har kun frivillige, der arbejder gratis eller får skattefri omkostningsgodtgørelse. Disse foreninger er ikke underlagt mange af de regler, som foreninger med lønnede er.

Denne vejledning fokuserer på foreninger med lønnede trænere, og disse foreninger er omfattet af de almindelige regler for arbejdsgivere. Vejledningen tager udgangspunkt i, at det for træneren er et bijob. Der er en lignende vejledning for de foreninger, der har lønnede administrative medarbejdere.

Lønnede trænere

En træner er lønnet, når det er aftalt, at træneren skal have løn for at udføre sit arbejde, og bestyrelsen har ledelsesbeføjelser i forhold til træneren. Så er træneren lønmodtager. Det kan være timeløn eller fast løn. Derimod er en person ikke lønmodtager, hvis træneren får honorar (f.eks. for at afholde et trænerkursus i foreningen) eller får skattefri omkostningsgodtgørelse.

Vejledningen er bygget op så den er inddelt i de emner, der har betydning før ansættelse, under ansættelsen og ved ansættelsens ophør.

Indhold

Før ansættelsen	4
1. Almindelige regler for ansættelsesforhold	4
2. Ansættelseskontrakt	5
3. Løn	5
4. Andre ydelser og personalegoder	5
5. Straffeattester	5
Under ansættelsen	4
6. Sygdom og orlov	6
7. Ferie	6
8. Uddannelsesbidrag	6
9. Skat	6
10. Ansættelse af personer.....	7
11. Persondatareglerne	7
12. Ophavsret o.l.	7
13. Trænerens adgang til at disponere	7
14. Arbejds miljøregler	7
Ophør af ansættelsen	8



Før ansættelsen

1. Almindelige regler for ansættelsesforhold

1.1. Funktionær

En almindelig træner og instruktør er ikke funktionær, og derfor gælder funktionærloven ikke (for cheftænere med betydelige ledelsesopgaver i forhold til foreningens andre trænere, kan der dog være funktionærstatus, og så skal der laves en funktionærkontrakt. (se vejledningen for lønnede administrative medarbejdere)). Det kan aftales i en kontrakt, at funktionærlovens regler finder anvendelse, men det vil være uklogt af foreningen at lave sådan en aftale. Det skyldes, at funktionærloven indeholder nogle regler, der på flere punkter indebærer nogle ekstra byrder for arbejdsgiveren, f.eks. reglerne om opsigelsesvarsler og indsigelser mod opsigelsens grundlag. Det er primært sådanne ansatte uden funktionærstatus, som denne information handler om.

1.2. Overenskomst

En forening er normalt ikke omfattet af en overenskomst, da foreningen ikke er medlem af en arbejdsgiverforening.

1.3. Ferieloven

Ferieloven gælder. Se pkt. 4.2 og 7.

1.4. Andre love

Andre love for lønmodtagere i ansættelsesforhold gælder også, f.eks. skattelovgivningen (pkt. 9), arbejdsmiljøloven (pkt. 14) og dagpengelovgivningen (pkt. 6).

2. Ansættelseskontrakt

Det er altid klogt, at der er en ansættelseskontrakt, så der ikke er tvivl om, hvad der er aftalt. Ved arbejde mere end 3 timer om ugen kræver ansættelsesbevisloven, at der skal være en kontrakt (eller lignende skriftlig dokumentation). Arbejdets indhold og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid og dens fordeling bør fremgå af kontrakten. DGI har udarbejdet en standardkontrakt for en lønnet træner/instruktør. Den finder du [her](#).

3. Løn

Lønnen er et aftalespørgsmål. Der gælder ikke regler om mindsteløn, da ansættelsen ikke omfattes af overenskomster. Det skal også aftales, om det er timeløn eller fast løn, og hvornår, der sker udbetaling. Om løn under sygdom, se pkt. 6.1

4. Andre ydelser og personalegoder

4.1. Pension

Det er et aftalespørgsmål, om der udover lønnen betales et pensionsbidrag fra arbejdsgiveren.

4.2. Feriepenge

Ferielovens regler gælder. Det skal aftales, om træneren løbende får afregnet feriegodtgørelse eller får løn under ferie og får ferietillæg på 1%. Vi anbefaler, at det aftales, at træneren får feriegodtgørelse.

Hvis feriegodtgørelse er aftalt, afregnes den løbende ved lønudbetaling. Det sker ved indbetaling til Feriekonto med 12,5 % af lønnen. Der skal ikke betales ferietillæg. Optjening af ferie følger af ferielovens regler. Se i øvrigt pkt. 7

4.3. Kørselsgodtgørelse

Det er vigtigt, at det i kontrakten aftales, om træneren har ret til kørselsgodtgørelse og for hvilken kørsel, med hvilken sats og om der gælder et maksimumbeløb. Kørselsgodtgørelse er skattefri, hvis skattereglerne og satserne er overholdt. 60-dages reglen gælder, og det betyder, at træneren inden for en 12 måneders periode højst kan få kørselsgodtgørelse mellem sin bopæl og foreningens træningssted for 60 dage, men det kommer altså an på aftalen, om træneren overhovedet skal have sådan kørselsgodtgørelse. Det kan aftales, at træneren får kørselsgodtgørelse for kørsel til udekampe, stævner, kurser o.l. kørsel for foreningen.

4.4. Godtgørelse for rejseudgifter

Det kan aftales, at træneren får refunderet udgifter til offentlig transport efter regning. Det er et aftalespørgsmål, om der betales diæter til træneren ved længerevarende arrangementer. Se nærmere i [DGI og DIF's skattevejledning](#).

4.5. Mobiltelefon, tablet og internet

Det er et aftalespørgsmål, om sådanne ydelser stilles til rådighed. Hvis det sker, skal de skattemæssige regler følges. Se mere om skattemæssige regler i [DGI og DIF's skattevejledning](#).

4.6. Andre personalegoder

Det er også et aftalespørgsmål, om der er ret til avis, faglitteratur, sundhedsforsikring og kurser. De skattemæssige regler skal i givet fald følges. Se mere om skattemæssige regler [her](#).

4.7. Gaver

De almindelige regler for julegaver og andre gaver til ansatte gælder, men det er foreningen, der afgør, om der gives gaver. Se mere [her](#).

4.8. ATP og øvrige bidrag

Foreningen indbetaler de lovpligtige bidrag til ATP og AES og er omfattet af en kollektiv arbejdsskadeforsikring gennem sit medlemskab i DGI, pt. hos Tryg. Om der skal indbetales ATP bidrag eller øvrige bidrag afhænger af antallet af timer, som den ansatte arbejder om ugen. AES bidrag opkræves automatisk af ATP-huset ud fra ATP-indberetningen. Du kan læse nærmere på [virk.dk](#).

4.9. Uddannelse

Foreningen tilbyder ikke uddannelse til træneren, og denne har ikke et krav på uddannelse af foreningen. Det kan dog aftales mellem træneren og foreningen, om der er mulighed for efter- eller videreuddannelse af træneren.

5. Straffeattester

5.1. Almindelig straffeattest

Der er ikke nogen regel om indhentelse af almindelig straffeattest i ansættelsesforhold. Det kan aftales, at det skal ske, og betydningen af anmærkninger i attesten må altid vurderes konkret i forhold til den enkelte stilling. Vi anbefaler, at det kun er i særlige tilfælde, at der indhentes straffeattest.

5.2. Børneattester

For trænere og mange andre, der er over 15 år, skal der indhentes børneattest efter de særlige regler i børneattestloven, hvis den pågældende har med unge under 15 år at gøre. Du kan læse nærmere [her](#).

Under ansættelsen

6. Sygdom og orlov

6.1. Sygdom

En træner (som ikke er funktionær) har ikke krav på løn under sygdom efter lovgivningen. Det anbefales, at det aftales, at træneren ikke får løn under sygdom. Bliver træneren syg og derfor ikke får løn, gælder sygedagpengeloven, og afhængig af de ugentlige timetal kan foreningen være forpligtet til at betale sygedagpengene de første 30 sygedage (kalenderdage). Denne forpligtelse gælder, hvis træneren har været ansat mindst 8 uger før sygefraværet og i denne periode har haft mindst 74 timer (mindst 9,25 timer i gennemsnit om ugen). Ellers får træneren sygedagpenge fra kommunen. Har træneren et andet fuldtidsjob skal der ved dagpengene tages højde for det.

6.2. Orlov

Det er normalt ikke trænerens hovedbeskæftigelse, og det vil være økonomisk belastende for foreningen, hvis der skal betales løn under orlov, hvorfor det anbefales at træneren ikke får løn under barselsorlov eller anden orlov. Træneren har ret til barselsdagpenge hvis han/hun ikke får løn, såfremt beskæftigelseskravet er opfyldt (mindst 160 timer de seneste 4 måneder forud for barslen, og i mindst 3 af disse måneder har haft mindst 40 timer månedligt).

7. Ferie

Ferieloven gælder i forhold til optjening af feriedage og afholdelse af ferie. Det er en god idé, at ferieafholdelse aftales i god tid. Den nye ferielov, der gælder fra 1.9.2020, indfører et nyt princip om samtidighedsferie og ændrer ferieåret til 1. september til 31. august, og indfører en ferieafholdelsesperiode, der er ferieåret + fire måneder. Den nye ferielov medfører nogle overgangsregler for ferieafholdelse og feriegodtgørelse for ferie, der optjenes fra 1. september 2019 og frem til 31. august 2020. Disse regler gælder også for ansatte trænere. Overgangsordningen indebærer at feriepengene indefrysnes i Lønmodtagernes Feriemidler, og udbetales ved pensionering. Foreningen skal løbende indberette de pågældende feriepenge til Feriekonto, men skal ikke afregne dem.

8. Uddannelsesbidrag

8.1. Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)

Alle arbejdsgivere, der skal betale ATP, skal også betale bidrag til AUB. Loven herom har til formål at yde tilskud til uddannelse af elever og lærlinge. Du kan læse mere [her](#).

8.2. Praktikplads-AUB

Nogle idrætsforeninger vil være omfattet af reglerne om at betale et særligt praktikpladsbidrag, hvis foreningen har lønede personer inden for visse erhvervsfaglige faggrupper (f.eks. elektrikere og murere) beskæftiget. Du kan se mere [her](#).

9. Skat

De efterfølgende punkter er nærmere uddybet i Idrætsorganisationernes skattevejledning ([link](#))

9.1. A-skat eller B-skat

Foreningen kan ikke frit vælge mellem om der udbetales løn (A-skattepligtigt) eller honorar (B-skattepligtigt). Når det drejer sig om trænere, der har et fast og kontinuerligt virke gennem en vis periode, så er der tale om et lønmodtagerforhold (ansættelsesforhold), og så skal et vederlag udbetales i form af A-skattepligtig løn. Honorar er kun aktuelt, hvis det er en person, der kun lejlighedsvist præsterer en personlig arbejdsydelse, hvor foreningen ikke har sædvanlige instruktionsbeføjelser, og vederlag for sådanne personer udbetales som B-skattepligtigt honorar (uden feriepenge). Se nærmere i [DGI og DIF's skattevejledning](#).

9.2. A-skat

Der skal afregnes A-skat og arbejdsmarkedsbidrag ved udbetaling af løn og feriepenge o.l.

9.3. Indberetningspligt

Skattelovgivningens regler om indberetningspligt skal følges. Det sikres gennem brug af et anerkendt lønsystem. F.eks. LetLøn. Hvis en forening ikke har lønudbetaling hver måned, skal den huske at nul-indberette for de måneder, hvor der ikke er udbetaling af A-skattepligtige beløb.

9.4. B-skat

En forening, der udbetaler honorar til personer, der ikke er i et ansættelsesforhold, skal indberette sådanne beløb som B-skattepligtige, når beløbet er over 1.500 kr. årligt.

9.5. Kørselsgodtgørelse

Hvis kørselsgodtgørelse sker efter skattelovgivningens regler og satser, er den skattefri, men skal indberettes via lønsystemet. Foreningen skal føre kontrol med trænerens kørselsopgørelse.

9.6. Skattefri godtgørelser

Reglerne for skattefri godtgørelser til ulønnede (telefongodtgørelse, tøjgodtgørelse og administrationsgodtgørelse) kan ikke bruges til lønede. Men har træneren afholdt den type udgifter for foreningen, kan de refunderes efter regning (bilag).

10. Ansættelse af personer på arbejdsloshedsunderstøttelse, efterløn, pension mv.

Foreningen må gerne ansætte og lønne personer på understøttelse, efterløn og pension. De ansatte har selv ansvaret for at sikre, at reglerne om fradrag i understøttelse, efterløn og pension overholdes.

11. Persondatareglerne

11.1. Træneroplysninger

Foreningen behandler trænerens personoplysninger, som led i ansættelsesforholdet. Træneren skal derfor gøres bekendt med foreningens privatlivspolitik.

11.2. Medlemsdata

Oftentimes vil træneren behandle personoplysninger om de klubmedlemmer, som er på holdet som træner, og træneren skal derfor være gjort bekendt med reglerne herom. Det er f.eks. vigtigt, at hvis træneren via sin egen private facebookprofil opretter en lukket facebookgruppe til medlemskommunikation, skal foreningen eller en repræsentant fra bestyrelsen også gøres til administrator af gruppen. En træner må ikke bruge foreningens medlemsliste, når træneren stopper, til at få medlemmer med sig til en anden klub. Du kan læse mere i vores vejledning om behandling af personoplysninger [her](#).

12. Ophavsret o.l.

Hvis træneren laver noget materiale, der er omfattet af ophavsret, bør det fremgå af kontrakten, hvem der har ophavsretten. Det kan f.eks. være øvelser, der vises på en video, eller andre undervisningsmaterialer.

13. Trænerens adgang til at disponere

En træner har som udgangspunkt ingen adgang til at træffe økonomiske beslutninger på foreningens vegne. Træneren kan altså ikke bestille en tur for sit hold eller indkøbe udstyr, uden at det enten fremgår af ansættelseskontrakten, eller at træneren konkret har fået lov til det af bestyrelsen.

14. Arbejdsmiljøregler

14.1. Arbejdsmiljøreglerne generelt

En idrætsforening er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen både for de lønnede og de ulønnede.

14.2. Arbejdsmiljøorganisation og arbejdspladsvurdering

Arbejdsmiljøloven indeholder regler for organiseringen af arbejdet med arbejdsmiljø (AMO) og udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV). Men idrætsforeninger er dog fritaget for AMO og APV for alle ulønnede. Og for lønnede trænere, der højst har 15 timer om ugen og får en løn, der ikke er en væsentlig indkomst, skal der heller ikke udarbejdes APV. Så langt de fleste foreninger er fritaget for AMO og APV, men alle de andre regler i loven gælder, f.eks. om tunge løft. Hvis foreningen har lønnede ansatte, hvor det er hovedbeskæftigelse, skal den have et arbejdsmiljøudvalg (eller lignende), hvis den har 10 eller flere ansatte. Og foreningen skal, uanset antallet af lønnede, sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering mindst hvert tredje år for disse medarbejdere, men ikke for andre lønnede og ulønnede.

14.3. Arbejdsskadeforsikring

Foreningen er arbejdsgiver for de ansatte, og skal derfor have en arbejdsskadeforsikring. Foreningen er også arbejdsgiver for de ulønnede, og arbejdsskadeforsikringen skal derfor også dække dem. Når foreningen er medlem af DGI og DIF, er den omfattet af en kollektiv arbejdsskadeforsikring, som de to organisationer har tegnet i Tryg. Foreningen skal derfor ikke selv tegne en arbejdsskadeforsikring. På samme måde er foreningen omfattet af en kollektiv ansvarsforsikring gennem sit medlemskab af DGI og DIF. Du kan læse nærmere om de kollektive forsikringer og anmeldelse af arbejdsskade [her](#).

14.4. Unges arbejde

Arbejdstilsynet har fastsat nogle særlige regler for unges arbejde. Du kan finde bekendtgørelsen om unges arbejde [her](#). Børn og unge må gerne være lønnede trænere, hjælpeinstruktører mv. Der gælder dog nogle særlige regler for f.eks. arbejdstid og tunge løft, og de skal være 15-17 år. For børn under 15 år er der særlige begrænsninger. Du kan læse mere [her](#).



Ophør af ansættelsen

15. Ansættelsens ophør

15.1. Tidsbegrænset ansættelse

Ofte vil en trænerkontrakt være tidsbegrænset, så det fremgår af selve kontrakten, hvornår ansættelsen starter og slutter. Den ophører automatisk ved slutdatoen, og skal derfor ikke siges op. I en sådan kontrakt bør der dog også være aftalt en regel om, hvordan ansættelsen kan opsiges i kontraktperioden, hvis en af parterne ønsker at stoppe samarbejdet før tid. Det er helt normalt i idrætsforeninger, at anvende tidsbegrænsede trænerkontrakter af sæsonhensyn. Dette må anses for at være et objektive og sagligt hensyn, og sådanne aftaler er derfor ikke udtryk for en ulovlig forskelsbehandling, der strider mod loven om tidsbegrænset ansættelse.

15.2. Opsigelse

Et ansættelsesforhold kan altid opsiges både af arbejdsgiveren og den ansatte. Det gælder både tidsbegrænsede- og tidsbegrænsede ansættelser. Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler gælder ikke for en almindelig trænerkontrakt. Kontrakten bør indeholde regler for hvilket varsel, der gælder ved opsigelse. Varslets længde er et aftalespørgs-

mål, og foreningen har en interesse i, at varslet ikke er for langt, og træneren vil gerne sikre sig et længere varsel. Det er derfor vigtigt, at dette er udtrykkelig afklaret i kontrakten. Du kan se mere i vores standardkontrakt [her](#).

En opsigelse kan være begrundet i, at træneren ikke udfylder sine opgaver godt nok, men det kan også være et ønske om, at foreningen bare vil have en anden træner.

En opsigelse bør indeholde en begrundelse for opsigelsen. Hvis det skyldes utilfredshed, bør foreningen først have forsøgt at få træneren til at rette op på manglerne.

15.3. Evt. fritstilling

Hvis en forening opsiges en træner, vil det ofte være naturligt, at den pågældende stopper med det samme, og derfor er helt fritaget for at opfylde sine arbejdsopgaver (fritstillet).

15.4. Bortvisning

Hvis træneren groft har misligholdt sine arbejdsopgaver og forpligtelser, kan der ske bortvisning med den følge, at der ikke udbetales løn for perioden efter bortvisningen. Men der skal meget til for, at der kan ske bortvisning.





dgi.dk/foreningsledelse