



Vejledning til ansættelsesaftale mellem en golfklub/driftsselskab og en pro

Vejledningen udstikker nogle generelle retningslinjer til den af Professionals Golfers Association (PGA) og Dansk Golf Union (DGU) udarbejdede ansættelsesaftaleudkast mellem klubben/driftsselskabet og en pro'en. Vejledningen henviser til aftaleudkast fra august 2011. Vejledningen danner ikke grundlag for fortolkning af parternes indgåede aftale.

Klubberne er opbygget og struktureret forskelligt. Det indebærer, at pro'en ikke nødvendigvis skal varetage alle de i ansættelsesaftalens anførte opgaver og funktioner. Der kan endvidere også være aftalt andre vilkår, pro'en skal varetage. Disse anbefales at blive fastlagt konkret i forbindelse med kontraktindgåelsen.

Det anbefales, at hver part – uanset om aftaleudkast anvendes – før indgåelse af ansættelsesaftale søger juridisk rådgivning og vejledning om, hvorvidt de ønskede vilkår er i overensstemmelse med den gældende lovgivning med henblik på at sikre såvel klubben som pro'en imod overraskelser til det aftalte.

PGA og DGU kan kontaktes for yderligere råd og vejledning.

En ansættelseskontrakt SKAL være skriftlig og følge reglerne i ansættelsesbevisloven. Det kræves at arbejdsgiveren udsteder ansættelsesbevis ved ansættelse mere end en måned og med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer pr. uge.

Love og bekendtgørelser kan ses på www.retsinfo.dk

For nemheds skyld er bemærkningerne til de enkelte punkter anført med henvisning til det enkelte punkt i udkastet til ansættelsesaftalen.

§ 1 - Parternes navne og arbejdssted

Det er væsentligt at få anført de rigtige parter i aftalen og få anført korrekt navn, adresse og CVR/CPR.nr. Andre relevante oplysninger som eksempelvis telefonnummer og e-mail kan også anføres.

Hvis arbejdet skal udføres helt eller delvist fra et andet sted end klubben/driftsselskabets adresse, angives både adressen på klubben/driftsselskabet og det andet arbejdssted.

§§ 2 og 3 - Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt

Det er vigtigt at få anført datoen for ansættelsesaftalens ikrafttræden og evt. et sluttidspunkt. Ved alene at angive et ikrafttrædelsestidspunkt bliver samarbejdet tidsubegrænset, og samarbejdet skal derfor opsiges af en af parterne for at bringes til ophør.

§ 4 - Stilling

Det anbefales, at klubben specificerer arbejdsopgaver og uddyber forventningerne til pro'en i relation til de almindelige opgaver og eventuelle andre særlige opgaver.

Ansættelsesbevisloven fastholder, at ansættelsesaftalen skal indeholde oplysninger om, hvorvidt aftalen er omfattet af en overenskomst eller ikke. Hvis klubben beslutter, at pro'en er omfattet af en overenskomst, er det vigtigt at skrive præcis hvilken overenskomst, og at klubben udleverer overenskomsten til pro'en.

§ 6 - Arbejdstid

Ansættelsesbevisloven fastsætter, at ansættelsesaftaler skal indeholde den normale daglige eller ugentlige arbejdstid. Arbejdstiden må ikke overstige 48 timer om ugen, inkl. overarbejde. Hvis det er muligt, bør parterne angive den daglige normale arbejdstid.

Vær også opmærksom på kravet om en ugentlig fridag, samt pauser. Der kan læses indgående om reglerne på Arbejdstilsynets hjemmeside: www.arbejdstilsynet.dk

Da pro'en i sæsonen fx har ansvaret for undervisningen af klubbens juniorer, elitespillere og begyndere bør pro'ens nærmere ugentlige undervisningstimer aftales.

Det er en fordel at specificere afspadseringsbestemmelserne uddybende, da der ofte kan uoverensstemmelser om disse bestemmelser.

§ 7 - Ferie

Pro'en er som ansat beskyttet af de lovregler, der er gældende i medfør af ferieloven. Pro'en optjener ret til betalt ferie og er berettiget til feriegodtgørelse, når samarbejdet måtte ophøre. Der optjenes årligt ret til 5 ugers betalt ferie. Optjeningsåret følger kalenderåret 1. januar til 31. december. Ferieåret varer fra 1. maj til 30. april.

I henhold til udkast til ansættelsesaftale har pro'en krav på ferie med løn, dog således at klubben er berettiget til at fradrage 4,8 % af månedslønnen pr. feriedag, når pro'en ikke har optjent ferie. Ansatte, der har krav på ferie med løn, har efter ferieloven krav på et ferietillæg på minimum 1 % i optjeningsåret. Ferietillægget udbetales med maj-lønnen.

Vær opmærksom på ferielovens varslingsregler og muligheden for arbejdsgiveren kan fastsætte, hvornår ferien skal holdes. Her skal klubben så vidt muligt imødekomme den ansattes ønske om, hvornår ferien ønskes afholdt. Dette skal dog ske under hensyntagen til virksomhedens drift.

§ 8 Opsigelsesvarsler

Der skal skriftligt aftales et opsigelsesvarsel mellem parterne. Udkastet henviser til funktionærlovens opsigelsesvarsler. Det er vigtigt inden der aftales et opsigelsesvarsel, at vurdere om pro'ens arbejdsopgaver hører under funktionærloven eller om der kan aftales et individuelt opsigelsesvarsel.

120 – dagesreglen er efterhånden almindelig gældende i de fleste kontrakter, men den er kun gældende, hvis den er skriftlig aftalt.

§ 9 - Løn og udbetalingsterminer

Aflønningen skal aftales under hensyn til arbejdets karakter og omfang samt pro'ens kvalifikationer m.v. Aflønningen kan sammensættes på forskellig vis med fast grundløn og diverse variable tillæg. Bonus/provision kan eksempelvis aftales for rekruttering prøvemlemmer, anden undervisning m.v. Det anbefales, at sådanne aftaler reguleres i et særskilt bilag, der dateres og underskrives af parterne. Kontrakten bør henvise til bilagene, for at bilagene anses for en del af ansættelsesaftalen.

Da pro'en er lønmodtager, skal der tilbageholdes A-skat, når lønnen udbetales. Lønnen skal altid stå som et grundbeløb og derudover kommer feriepenge oveni. Det kan IKKE aftales, at lønnen er angivet inklusiv feriepenge.

Parterne bør præcisere betalingstidspunkterne for lønnen og eventuelle tillæg. Klubben betaler ikke pensionstillæg, medmindre andet aftales.

Det er praktisk at anføre kontonummer for pro'en, så overførslen i givet fald kan foregå automatisk.

§ 10 - Forsikringer

Ansættes pro'en af klubben, er pro'en automatisk omfattet af klubbens kollektive forsikringer. Hvis pro'en mod betaling fra klubben deltager i turneringer og lignende, vil den kollektive arbejdsskadesforsikring ikke dække pro'en. De kollektive forsikringer dækker ikke professionelles deltagelse i turneringer. Ansættes pro'en af et driftsselskab, vil pro'en ikke være omfattet af klubbens kollektive forsikringer.

De tegnede forsikringer kan ses på www.idraettensforsikringer.dk

§ 11 – Væsentlige vilkår

Da der er tale om et ansættelsesforhold, er pro'en underlagt en almindelig loyalitetsforpligtelse over for arbejdsgiveren. Herudover er pro'en forpligtet til at følge de generelle retningslinjer og konkrete instrukser, som udstedes af klubben.

Klubben bør gennemgå alle forholdene under § 11, for at vurdere nødvendigheden heraf.

Konkurrerende virksomhed

Selvom pro'ens arbejde fortsat er sæsonbetonet, og der må forventes overarbejde i højsæsonen, der skal afspadseres uden for sæsonen, er pro'en forpligtet til at anvende hele sin arbejdsindsats i samarbejdet. Udgangspunktet er, at pro'en stiller sin fulde arbejdskraft til rådighed og ikke uden særlig tilladelse fra klubben kan påtage sig anden lønnet beskæftigelse.

Fravær og sygdom

Det anbefales at klubben har to personer, som pro'en skal henvende sig til i tilfælde af sygdom eller alternativt, at han også sender en mail. På den måde er der dokumentation for, at der er givet en sygemelding.

Fri telefon

Klubben skal oplyse den ansatte om multimedieskatten.

Barsel

Ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption er reguleret i barselloven. Denne kan ses på www.retsinfo.dk

Beskatning af personalegoder

Personalegoder, der skattemæssigt ikke er fritaget, skal indberettes til offentlige myndigheder. Klubben skal foretage indeholdelse i pro'ens løn af eventuelle skattebeløb i henhold til den til enhver tid gældende skattelovgivning.

Den gældende lovgivning kan ses på www.skat.dk

§ 12 – Dokumentforhold

Såvel ansættelsesaftalen som bilag skal udfærdiges i to eksemplarer og hver af partnere skal have udleveret et originalt underskrevet dokument.

Det er væsentligt, at klubben/driftsselskabet sørger for, at de tegningsberettigede personer signerer ansættelsesaftalen. Det anbefales i øvrigt i forbindelse med underskrivelse af ansættelsesaftalen, at begge parter har forstået vilkårene og konsekvenserne af disse. Det anbefales, at ansættelsesaftalens bilag

samtidig udfærdiges med selve ansættelsesaftalen og vedlægges som underskrevne og daterede bilag, så der ved underskrivelsen af ansættelsesaftalen er et fuldstændigt aftalegrundlag.

Nye eller ændrede bilag anbefales også dateret og underskrevet.

Øvrige bemærkninger

Enhver tvist bør først søges løst i mindelighed mellem parterne. Medmindre andet aftales, kan sagen indbringes for retten, hvor klubben/driftsselskabet har sit hjemsted.

Ændringer til ansættelsesaftalen skal være skriftlige for at sikre, at klubben og pro'en er enige om sådanne ændringer eller tilføjelser, og dette forebygger, at der efterfølgende opstår uoverensstemmelse om, hvorvidt dette eller hint blev aftalt parterne imellem.

Denne vejledning udarbejdet af PGA og DGU.

Links til relevante hjemmesider:

www.pga.dk

www.danskgolfunion.dk

www.arbejdstilsynet.dk

www.idraettensforsikringer.dk

www.retsinfo.dk