



Marius M. Gisvold og Tore Lerheim:

## Fotballtrenerkontrakten

► en veiledning til bruk ved inngåelse og fortolkning av norsk fotballs standardavtale for fotballtrenere



**Kr.: 50,-**

## “Fotballtrenerkontrakten” - Innholdsoversikt

1	INNLEDNING .....	2
1.1	Formålet med veiledningen .....	2
1.2	Rettslig plassering av "Fotballtrenerkontrakten" .....	2
1.3	Om trenerforeningen, og medlemsbistand i kontraktsspørsmål .....	3
2	SENTRALE ARBEIDSRETTSLIGE EMNER .....	4
2.1	Generelt om forholdet til relevant lovgivning .....	4
2.2	Retten til å utføre arbeid/underordningsforholdet/arbeidsgivers styringsrett .....	4
2.3	Arbeidstidsbestemmelsene .....	5
2.4	Arbeidstakers vederlag for utførelsen av arbeid .....	7
2.5	Adgangen til midlertidig ansettelse .....	8
2.6	Avvikling av arbeidsforhold .....	9
3	KOMMENTARER TIL DE ENKELTE BESTEMMELSER/ TEMA I KONTRAKTEN .....	13
3.0	Partene i arbeidsavtalen .....	13
3.1	Arbeidsoppgaver - Arbeidets art .....	13
3.2	Arbeidssted .....	14
3.3	Arbeidstid .....	15
3.4	Lønn og annen godtgjørelse .....	17
3.5	Arbeidsavtalens opphør .....	19
3.6	Markedsavtaler .....	21
3.7	Begrensning i trenerens andre aktiviteter .....	23
3.8	Forsikringsordninger. Lønn under sykdom .....	24
3.9	Overgang til annen klubb .....	26
3.10	Andre bestemmelser .....	27

**Vedlegg** Fotballtrenerkontrakten

# 1 INNLEDNING

## 1.1 Formålet med veiledningen

Denne veiledning er utarbeidet etter initiativ fra Norsk Fotball – Trenerforening ("NFT") og er ment å være et hjelpemiddel for medlemmer av foreningen ved etablering av arbeidsforhold som bygger på den foreliggende standard arbeidsavtale for fotballtrenere ("Fotballtrenerkontrakten"). Innholdet står dog alene for forfatternes regning.

Erfaringer fra både inngåelse av trenerkontrakter, og ikke minst spørsmål som oppstår underveis og ved avviklingen av et trenerforhold, tyder på at både klubbene som arbeidsgivere og trenerne vil være tjent med en nærmere innføring i hvilke forpliktelser og rettigheter som følger av Fotballtrenerkontrakten. De spørsmål som kan oppstå i forbindelse med en trenerkontrakt – og som ikke skiller seg fra øvrige arbeidsforhold – kan knytte seg til manglende kunnskap om egne og den annen parts rettigheter eller forpliktelser, men kan også skyldes uklarhet i kontrakten som følge av manglende eller ufullstendig utfylling av kontrakten. Siden denne veiledning er utarbeidet for arbeidstakersiden, vil vi også fremme noen forslag til endringer som en trener kan ønske å få til, dersom forhandlingsklimaet tilsier det.

Formålet med denne veiledningen er på denne bakgrunn todelt: For det første tar denne veiledning sikte på å forklare nærmere hvilke rettigheter og forpliktelser som faktisk følger av den kontrakt som inngås. Økt kunnskap om begge parter rettigheter og forpliktelser i kontrakten vil kunne føre til at faren for tvister reduseres. For det annet vil denne veiledning angi uttrykkelig hvor kontrakten skal fylles ut av partene, med en nærmere presisering av hvilke forhold som det må tas hensyn til ved utfylling av kontrakten.

For å få en best mulig forståelse av de enkelte punkter i Fotballtrenerkontrakten er det viktig at leserne av denne veiledningen er kjent med de sentrale arbeidsrettslige emner som omtales i punkt II og som på mange områder gir en oversikt over hvilke rammer som gjelder for den arbeidsavtale som skal inngås.

## 1.2 Rettslig plassering av "Fotballtrenerkontrakten"

"Fotballtrenerkontrakten" er en standard arbeidsavtale for fotballtrenere som er utarbeidet i samarbeid mellom Norsk Toppfotball og NFT med bistand fra Norges Fotballforbund, og for øvrig basert på innspill fra andre parter i arbeidslivet.

En inngåelse av en arbeidsavtale i forbindelse med et engasjement som trener for en klubb er et midlertidig arbeidsforhold. Hvilke konsekvenser dette får for partenes rettigheter og plikter, herunder adgangen til å avvikle arbeidsforholdet før avtaleperioden er utløpt, omtales generelt nedenfor i punkt 2.6, jf. også punkt 3.5 nedenfor.

Som i alle andre arbeidsforhold vil også en treners rettigheter og forpliktelser overfor sin arbeidsgiver ikke utelukkende være regulert av arbeidsavtalen men i stor grad også av lovgivning på arbeidslivets område, jf. nærmere nedenfor i punkt 2.1.

Fotballtrenerkontrakten kan benyttes av medlemmer av NFT ved inngåelse av arbeidskontrakt med klubb eller organisasjonsledd som er tilsluttet Norges Idrettsforbund, men selvsagt kan

den også utnyttes av enhver annen trener og arbeidsgiver som ønsker å benytte dokumentet som utgangspunkt for sin kontrakt.

### **1.3 Om trenerforeningen, og medlemsbistand i kontraktsspørsmål**

NFT er først og fremst en fagforening for fotballtrenere. Som fagforening har NFT et hovedsiktemål om å arbeide for på generell basis å forbedre arbeidsvilkårene for sine medlemmer, og å arbeide for faglig utvikling og anerkjennelse av deres arbeid. Som de fleste andre fagforeninger yter også NFT bistand til medlemmer som havner i konflikt med sin arbeidsgiver.

Det å benytte den nye standard "Fotballtrenerkontrakten" sammen med dette veiledningsheftet som utgangspunkt i forhandlingene om ny kontrakt er i seg selv en trygghet. NFT har brukt flere år på å forhandle denne standarden med sin motpart på arbeidsgiversiden (Norsk Toppfotball/NHO), og med NFF som bistandsytter for å sikre idrettens felles interesser. Det innebærer at man kan være rimelig trygg på at standarddokumentet tar opp de sentrale spørsmål som en arbeidsavtale for en fotballtrener bør løse, og man kan også gå ut fra at de standardløsninger som er bygget inn i kontrakten er rimelig balanserte. Dette innebærer selvsagt ikke at en trener ikke kan ønske andre løsninger på enkeltpunkter, i hvilket tilfelle de relevante punkter kan tilføyes eller endres. Formularet er på ingen måte "tvingende" på noe punkt, slik situasjonen for eksempel delvis er for spillerkontrakter, men bestemmelser som er i strid med ufravelige regler i arbeidsmiljøloven vil ikke kunne påberopes av klubben.

Den bistand som NFT yter medlemmer i en eventuell arbeidskonflikt er to-leddet. I første omgang er det klokt å kontakte fagforeningens kontor når en konflikt oppstår, eller enda bedre: Så snart man ser at det er fare for konflikt. Fagforeningens eget apparat besitter betydelig kompetanse og erfaring i konfliktforebygging og konfliktløsning, og sitter med den beste oversikt over de konflikter som oppstår mellom trenere og klubber rundt i landet og hvilke løsninger som tidligere er funnet. I det minste vil man kunne få noen gode råd.

I den utstrekning det er behov vil NFT også søke juridiske råd. Foreningen har en avtale med et ledende advokatkontor, som gjør at det er enkelt og effektivt å få svar på enkeltspørsmål.

Dersom det viser seg at medlemmet og foreningen ikke klarer å løse konflikten med klubben i en slik første fase, vil medlemmet kunne få tilgang til direkte personlig hjelp fra advokatkontoret, som en ordinær klient. En viss del av denne bistand vil innledningsvis bli dekket av fagforeningen, i tråd med hva som vedtas som grunnlag for det enkelte års budsjett for foreningen. Skulle det bli nødvendig med bistand ut over dette, vil medlemmet uansett nyte godt av de moderate timesatser som NFT har avtalt med den faste advokatforbindelsen.

## **2 SENTRALE ARBEIDSRETTSLIGE EMNER**

### **2.1 Generelt om forholdet til relevant lovgivning**

Arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977 nr. 4 er den sentrale lov på arbeidsrettens område og inneholder de fleste bestemmelser som gir føringer for innholdet av Fotballtrenerkontrakten og hvilken adgang partene har til å utfylle eller endre på de bestemmelser som er inntatt i Fotballtrenerkontrakten.

Arbeidsmiljøloven kan som hovedregel ikke fravikes i arbeidstakers disfavør ved avtale, jf. Arbeidsmiljøloven § 5. Trenerne kan likevel være unntatt bestemmelsene på annet grunnlag, jf. blant annet arbeidstidsbestemmelsene som gjennomgås nedenfor i punkt 2.3.

Ferieloven av 29. april 1988 nr. 21 gir på tilsvarende vis rammene for partenes forpliktelser og rettigheter i forbindelse med ferieavvikling og feriepenger. Heller ikke ferieloven kan fravikes til skade for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt i loven at en bestemmelse kan fravikes ved avtale. En slik avtale må i så fall være skriftlig for å kunne påberopes av arbeidsgiver.

Vi nevner også folketrygdloven av 28. februar 1997 nr. 19 som inneholder bestemmelser om blant annet rett til sykepenger, samt lov om yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989 nr. 65, jf. nedenfor i punkt 3.8.

Både ovennevnte lovgivning, og annen lovgivning som regulerer plikter og rettigheter i arbeidslivet, vil gjelde for det arbeidsforhold som treneren inngår i når bindende arbeidsavtale med klubben er et faktum.

### **2.2 Retten til å utføre arbeid/underordningsforholdet/arbeidsgivers styringsrett**

Hovedoppgavene til en trener er nokså omfattende angitt i Fotballtrenerkontraktens punkt 1 og Vedlegg 1. Selv om det kan fremstå som omfattende forpliktelser for treneren har disse bestemmelser den positive side at de samtidig også angir hvilke oppgaver treneren har rett til å utføre.

Ikke sjelden kan det oppstå situasjoner der andre personer i klubbens ledelse ønsker å ha et ord med i laget i forbindelse med oppgaver som i utgangspunktet alene er tillagt treneren å utføre. I hvilken grad treneren må akseptere dette vil i utgangspunktet være avhengig av hvem som "blander seg inn" og grunnlaget for dette.

I forhold til sine overordnede plikter enhver arbeidstaker – innenfor en nærmere angitt ramme som i seg selv kan være vanskelig å definere – å rette seg etter de instruksjoner som en overordnet representant for arbeidsgiver gir. At arbeidsgiver som følge av et over-/underordningsforhold har en slik rett omtales gjerne som arbeidsgivers "styringsrett". Det nærmere innhold av styringsretten er imidlertid vanskelig å fastslå presist.

I Høyesteretts dom av 21. mars 2001 (gjengitt i Norsk Retstidende 2001 side 418) ble det henvist til en tidligere avgjørelse i den såkalte "Nøkksaken" (Norsk Retstidende 2000 side 1602) hvor følgende var uttalt:

*"Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men det må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen."*

På bakgrunn av disse uttalelser må det derfor tas utgangspunkt i arbeidsavtalens ordlyd på det aktuelle tema, det forhold at treneren er tildelt det øverste ansvar i forbindelse med kamper, kampforberedelse og trening, samt praksis innen trenerforhold, for å fastslå hvilken styringsrett klubbens representant(er) har overfor treneren.

I Fotballkontrakten er det etter vår oppfatning gitt få bestemmelser som direkte angir en adgang for klubbens representant(er) til å endre innholdet av rettigheter og forpliktelser mellom partene, men vi understreker at dette må vurderes konkret i forhold til de enkelte spørsmål som kan oppstå, eksempelvis i forbindelse med justering av arbeidstiden.

Når det gjelder hvem i klubben som har styringsrett over trener, viser vil til Vedlegg 10 til Fotballtrenerkontrakten og punktet "Trenerens rapporteringslinjer", jf. også nedenfor i punkt 3.10.3. Der fremgår det at treneren skal rapportere til daglig leder i spørsmål som gjelder hans egne eller spillernes arbeidsforhold og til sportslig leder når det gjelder sportslige forhold. Nevnte personer vil etter vår oppfatning også kunne ha styringsrett overfor treneren innen "sine" ansvarsområder.

Dersom klubben går for langt i å bruke sin antatte styringsrett, kan de endringer dette medfører for treneren være så omfattende at de endrer stillingens grunnpreg. Det vil for eksempel kunne være tilfelle hvis en "Hovedtrener" reelt sett fratras hovedansvaret for førstelaget. Med mindre treneren samtykker i slike endringer, kan det foreligge en såkalt "endringsoppsigelse" som rettslig sett må tilfredsstille arbeidsmiljølovens krav til saklig grunn og prosess før endringer kan gjennomføres, se nærmere om disse reglene nedenfor i punkt 3.5.

## **2.3        Arbeidstidsbestemmelsene**

### **2.3.1       Forholdet til arbeidsmiljøloven kapittel 10**

Det er liten tradisjon hos norske fotballtrenere for å finberegne sin arbeidstid. Det å være fotballtrener er for de fleste en livsstil hvor telling av timer og minutter kommer i annen rekke. Uansett (og særlig for de som har de tyngste trenerstillingene) kan det være greit å vite hvor grensen egentlig går for hva som kan kreves. Videre vil det for de trenere som ikke anses å ha en stilling av særlig selvstendig eller ledende art kunne bli aktuelt å vurdere å kreve godtgjørelse for overtid dersom omfanget av ekstraoppgaver blir for stort.

I Fotballtrenerkontraktens punkt 3 annet avsnitt er det uttrykkelig angitt at trenerens stilling er av "selvstendig og ledende art" og at treneren derfor ikke er omfattet av arbeidstidsbestemmelsene i lovens kapittel 10. Dette er en direkte henvisning til et kriterium som er brukt i arbeidsmiljøloven § 41 a) som unntar følgende arbeid fra arbeidstidsbestemmelsene:

*“arbeid av ledende art og arbeid av andre som har en særlig selvstendig stilling innen virksomheten (, dog) ikke arbeidsledere og andre i liknende stillinger som i arbeidstida følger dem de er satt til å lede”.*

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven gir uttrykk for at alternativet for ledere tar ”sikte på arbeidstakere som innehar klare lederfunksjoner”, og bruker disponent, avdelingssjef, kontorsjef og overingeniør som eksempler. Også andre som har et større ansvar eller som i særlig grad kan treffe selvstendige avgjørelser vil omfattes, dersom de selv må vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats. Hvilken tittel stillingen gir rett til er ikke avgjørende. Det er de faktiske funksjoner stillingen innebærer som er avgjørende.

Alternativt må arbeidstakeren ha en ”særlig selvstendig stilling innen virksomheten”. Innholdet av unntaket er mer uklart. Ifølge lovens forarbeider tar unntaket sikte på arbeidstakere som ikke innehar noen direkte lederfunksjoner, men som likevel har ”overordnede og ansvarsfulle stillinger”. Avgrensningen er ikke avklart i rettspraksis. Arbeidstilsynets praksis fra saker hvor de har fattet vedtak etter § 41 tredje ledd er gjennomgående restriktiv, og i NOU 1992:20 uttaler Arbeidsmiljølovutvalget at ”det må fortsatt være en streng håndheving av unntakene”. Utvalget uttaler imidlertid også at ”praktiseringen av unntakene må avspeile ... utviklingen i arbeidslivet”.

På bakgrunn av ovennevnte synspunkter er det på det rene at en trener ikke alltid kan anses å falle inn under unntaket i § 41 tredje ledd – mest typisk i de tilfeller hvor man ansettes om assistenttrener eller assisterende hovedtrener.

Dette forhold må alltid vurderes konkret og partene må sørge for at de nødvendige tilpasninger gjøres for at treneren ikke skal bli pålagt mer arbeid og eventuelt få mindre godtgjørelse enn det han eller hun har krav på.

For så vidt gjelder forholdet til arbeidsmiljøloven § 42 bokstav k) om nattarbeid og § 44 bokstav j) om søn- og helgedagsarbeid, som er plassert innledningsvis i punkt 1 i Fotballtrenerkontrakten, peker vi kort på at bestemmelsene kun får selvstendig betydning for trenere som ikke anses å ha en stilling av særlig selvstendig eller ledende art.

### **2.3.2 Omfanget av arbeidstid og adgangen til å endre denne**

Fotballtrenerkontrakten punkt 3, jf. Vedlegg 3, angir at arbeidstiden for full stilling er 40 timer. Videre er det vist til at det skal kunne foretas gjennomsnittsberegning av arbeidstid i medhold av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 47, selv om treneren i utgangspunktet er unntatt fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10.

Innholdet av disse bestemmelser gjennomgås nærmere nedenfor i punkt 3.3, men her vil vi kort nevne de generelle regler som gjelder for fastleggelse av det totale omfang av arbeidstiden samt klubbens adgang til å pålegge trener mer arbeid enn det som følger av avtalen.

Dersom rammen på 2080 timer per år overskrides for trenere som ikke kan anses å ha en stilling av særlig selvstendig eller ledende art, eller grensene for arbeidstid per uke eller dag etter reglene i § 46 og § 47 overskrides, vil treneren ha rett til godtgjørelse for dette. Slik godtgjørelse skal være på minst 40%, jf. § 49 nr. 3.

Etter arbeidsmiljøloven § 46 nr. 5 og nr. 6 kan den alminnelige arbeidstiden utvides, men disse bestemmelse gir ikke adgang for en utvidelse av arbeidstiden for fotballtrenere og gjelder under enhver omstendighet ikke for trenere som utfører arbeid av særlig selvstendig eller ledende art.

Ellers forligger følgende øvrige muligheter for justering av arbeidstiden:

- Arbeidstiden per døgn kan utvides i 4 av 5 arbeidsdager, men slik at den femte dagen blir kortere slik at grensen på 40 timer i uken ikke overskrides.
- Endringer i kraft av arbeidsgivers styringsrett, jf. ovenfor i punkt 2.2: Som et utgangspunkt må arbeidsgiver ha adgang til å foreta små justeringer i arbeidstiden, dersom dette er nødvendig for bedriften. Dersom det dreier seg om større endringer, eller endringer som kan ha stor betydning for arbeidstakeren, vil adgangen være begrenset.
- Spørsmål kan oppstå om omfanget av arbeid ut over det avtalte anses som en endringsoppsigelse, med mindre den ansatte samtykker (blant annet på bakgrunn av at økningen i arbeidstid blir kompensert i rimelig grad).

Adgangen til og rammene for midlertidig ansettelse

## 2.4 Arbeidstakers vederlag for utførelsen av arbeid

Klubbens viktigste motytelse til trenerens arbeidsinnsats er lønnen. Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 55 c at arbeidsavtalen skal omfatte det som er avtalt om "lønn", "eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen", og likeledes "rett til feriepenger". Det er viktig å ikke inngå avtaler om lønnsutbetaling som er muntlige eller står utenfor selve arbeidsavtalen. Blant annet kan man få problemer med å bevise rett til slike godtgjørelser dersom de ikke fremgår av den skriftlige avtalen.

Det er videre viktig av flere grunner å være nøye med hva som defineres som "lønn". Blant annet har ikke arbeidsgiver anledning til å gjøre trekk i "lønn og feriepenger" for penger de eventuelt måtte mene at treneren skylder klubben, jf. arbeidsmiljøloven § 55 nr. 3, heller ikke dersom det er utbetalt for mye lønn tidligere. "Lønn" er alt som har direkte sammenheng med trenerens arbeidsinnsats – grunnlønn, bonuser, provisjoner, kommisjoner etc. – men for eksempel ikke diettgodtgjørelse, bilgodtgjørelse og lignende. Arbeider man i en klubb med dårlig økonomi er det således viktigere å få utbetalt slike godtgjørelser (eller ikke legge ut i det hele tatt) enn å få selve lønnen, ettersom lønn i en viss grad er sikret i en konkurs, men det er ikke utlegg.

Lønn skal man ha utbetalt "kontant, hvis ikke betaling over lønnskonto, i sjekk eller ved giro er avtalt" jf. arbeidsmiljøloven § 55 nr. 1. Det normale er å utbetale til lønnskonto. Er time-, dags- eller ukelønn avtalt, har treneren krav på å få utbetalt lønnen en gang i uken. Er månedslønn avtalt, har treneren krav på å få utbetalt lønn to ganger i måneden hvis han ikke har gått med på noe annet, det vil si senest den 15. og senest den 30. (31.). Går man med på én lønnsutbetaling i måneden har man normalt krav på forskudd med inntil halve lønnen innen den 15. hvis man trenger det. Disse forhold bør imidlertid detaljreguleres i avtalen.

Feriepenger reguleres av ferieloven. Feriepenger beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag (lønn, inkludert bonuser og lignende) i opptjeningsåret (foregående kalenderår, jf. ferieloven § 4), og er for tiden normalt 10,2% av grunnlaget, jf. ferieloven § 10 (2). Utgifter til bilhold, kost og losji inngår ikke i opptjeningsgrunnlaget, jf. ferieloven § 10 (1). Dette er en viktig ting

å huske på, ettersom mange trenere ofte tar imot ganske store beløp i slike godtgjørelser. Feriepengegrunnlaget skal fremgå av årets Lønns- og trekkoppgave. Man får normalt feriepengene når ferien starter eller sammen med lønn for juni neste år.

Møter man ikke på jobb, uten gyldig grunn, har man ikke krav på lønn, og arbeidsgiver kan redusere utbetalingen overensstemmende dermed. Det samme gjelder dersom treneren uten gyldig grunn nekter å utføre ordre. Dette siste poenget kan være greit å ha med seg hvis det brygger opp til konflikt, siden klubber som ønsker å bli av med en trener nokså ofte "omplasserer" treneren eller gir instruks om at han skal utføre annet arbeid enn han vanligvis gjør. Det eksisterer en grense for hvilke ordre arbeidsgiver gyldig kan gi, jf. ovenfor i punkt 2.2, og det er viktig for en trener i en slik situasjon å vite hvor langt han må gå i å følge disse, både for å beholde sine lønnskrav og for ikke å risikere lovlig oppsigelse eller avskjed.

I en konkurssituasjon vil normalt en trener få dekket opptjent, ikke utbetalt, lønn samt lønn i oppsigelsestid (inntil lovens oppsigelsesfrist, ikke kontraktens), dog maksimalt 3 G (i 2004 ca. kr. 165.000,-) av Statens lønnsgarantifond. Denne garanti omfatter altså ikke godtgjørelser for bilkjøring, kost, losji, telefon etc.

En trener har ikke krav på årlig justering av sin lønn med mindre dette er avtalt. Det tilrådes derfor å ta en bestemmelse om dette med i kontrakter som varer lengre enn ett år. På samme måte kan ikke en arbeidsgiver ensidig endre lønnsvilkårene til ugunst for treneren uten avtalegrunnlag. Det er ikke helt sjelden i norsk fotball at klubber ber ansatte (både trenere, spillere og andre) om å gå ned i lønn. Bli man ikke enig om dette kan arbeidsgiver ikke iverksette det ensidig, med mindre det er grunnlag for endringsoppsigelse og han følger fremgangsmåten for dette (se punkt 3.5.2). Uten enighet eller saklig grunn for endringsoppsigelse, vil ensidige endringer av lønnsvilkår bli å betrakte som mislighold av lønnsbetalingsplikten, eventuelt som et vesentlig avtalebrudd som gir treneren rett til heving og erstatning.

Et siste punkt å nevne er at det bare er lønn som gir pensjonsrettigheter i Folketrygden.

## **2.5 Adgangen til midlertidig ansettelse**

Utgangspunktet ved ansettelser er at arbeidsforholdet er fast og varig etter utløpet av en eventuell prøvetid. Arbeidsmiljøloven § 58 A oppstiller imidlertid enkelte unntak fra dette utgangspunkt, og har i bokstav e) uttrykkelig angitt et unntak for midlertidig ansettelse for blant annet idrettstrenere:

"§ 58A. Midlertidig tilsetning.

1. Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art kan bare rettsgyldig avtales i følgende tilfeller:...

e) for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten."

Det er således på det rene at fotballtrenere kan ansettes midlertidig.

Det er videre ingen tvil om at det ved midlertidige ansettelsesforhold generelt, og for fotballtrenere spesielt, er adgang til å avtale prøvetid. Dette er imidlertid ikke vanlig og må i de fleste tilfeller regnes som nokså upraktisk, og det er heller ikke inntatt bestemmelser om dette i Fotballtrenerkontrakten.

## 2.6 Avvikling av arbeidsforhold

### 2.6.1 Utgangspunktet ved midlertidige ansettelses

En midlertidig arbeidsavtale skal etter sitt eget innhold opphøre ved utløpet av avtaleperioden, jf. arbeidsmiljøloven § 58A nr. 2:

"2. Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale."

Vi vil i den sammenheng peke på det nokså innlysende at partene bør være bevisste ved fastsettelsen av utløpstidspunkt, på grunn av begge parter behov for å kunne knytte seg til ny klubb/trener i tide til ny sesongoppkjøring.

Videre vil vi understreke at det gjelder særlige varslingsregler ved midlertidig ansettelse over ett år, jf. § 58A nr. 3:

"3. En arbeidstaker som har vært tilsatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet.

Dersom slik varsel ikke blir gitt kan klubben ikke kreve at treneren fratrer før en måned etter at varsel er gitt. Klubbens varsel kan leveres til treneren personlig eller sendes i rekommantert brev. Det kan også benyttes elektronisk kommunikasjon dersom det er benyttet en betryggende metode for å sikre at varselet er mottatt.

Treneren vil på den annen side alltid ha rett til å fratru på det opprinnelig avtalte fratredelsestidspunkt.

Ved mer langvarig oversittelse av fristen til å varsle om opphør, kan det heller ikke utelukkes at de vanlige oppsigelsesfrister får anvendelse, altså at kontrakten "går over til" å bli en ordinær ansettelse.

### 2.6.2 Avvikling av arbeidsforholdet i avtaleperioden

#### a) Oppsigelse

Det følger av det siterte fra arbeidsmiljøloven § 58A nr. 3 i foregående punkt at partene kan avtale at arbeidsforholdet kan opphøre før avtalt utløpstid.

Denne adgangen er benyttet i Fotballtrenerkontrakten, jf. Vedlegg 5 som på dette punkt har følgende ordlyd i forhold til klubbens adgang til å si opp treneren med én måneds varsel:

"1. Treneren ikke oppfylder sine forpliktelser i arbeidsforholdet selv etter at misligholdet er påtalt skriftlig av klubben.  
2. Klubbens situasjon utvikler seg slik at vilkårene for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 59 (uforutsette hendelser) eller § 60 nr. 2. (innskrenkninger p.g.a. dårlig økonomi) er oppfylt."

Et viktig spørsmål er hvor vidt de angitte grunner til oppsigelse i avtaleperioden som følger av punkt 1 til Vedlegg 5 også må tilfredsstillende arbeidsmiljølovens krav til "saklig grunn" ved oppsigelse av en ansatt for å være gyldig, jf også nedenfor i punkt 3.5.2. Problemstillingen er ikke drøftet i forarbeidene til bestemmelsene i § 58A og har heller ikke vært behandlet i rettspraksis. Etter vår oppfatning taler de beste grunner for at de forhold som skal utgjøre opphørsgrunnlag i avtaleperioden må tilfredsstillende lovens krav til saklig grunn.

For trenerens egen oppsigelse i avtaleperioden gjelder intet tilsvarende krav om saklig grunn for oppsigelse i ordinære arbeidsforhold, der den ansatte kan si opp når som helst uten noen nærmere begrunnelse med mindre vedkommende har inngått en gyldig avtale om en viss bindingstid. Det er usikkert om det kan tolkes inn en forutsetning om bindingstid i Fotballtrenerkontrakten, og det er således ikke sikkert at Fotballtrenerkontrakten uttømmende angir når treneren har rett til å si opp avtalen med klubben, selv om ordlyden i Vedlegg 5 på dette punkt isolert sett kunne tyde på dette.

På bakgrunn av at innholdet i Fotballtrenerkontrakten kan fravikes av partene, vil partene også ha adgang til å avtale annet grunnlag for oppsigelse enn det som er angitt i Vedlegg 5 selv om ordlyden i punkt 5 sier at partene "bare" kan si opp avtalen i avtaleperioden av de grunner som fremgår av Vedlegg 5. Vi anbefaler at partene er tilbakeholdne med å forsøke en slik egenregulering av dette forhold, og understreker at det under enhver omstendighet er meget tvilsomt om trenerens stillingsvern kan svekkes ved at det i en kontrakt inntas bestemmelser om adgang til å avvikle arbeidsforholdet i løpet av avtaleperioden som ikke tilfredsstiller lovens krav til saklig grunn.

Av forarbeidene til bestemmelsene er det forutsatt at dersom partene har avtalt adgang til oppsigelse i avtaleperioden så får de alminnelige regler om oppsigelsesfrister anvendelse. Dette får sjelden praktisk betydning i forhold til fristen på én måned som følger av Fotballtrenerkontrakten, men trolig gjelder også regelen i arbeidsmiljøloven § 57 om at fristen først begynner å løpe fra og med første dag måneden etter at oppsigelsen ble gitt. Videre må en slik oppsigelse tilfredsstillende arbeidsmiljølovens formkrav til oppsigelse i § 57 og kravene til korrekt saksbehandling i forkant av oppsigelsen.

Hovedtrekkene i en slik prosess er at arbeidstaker skal innkalles til et drøftelsesmøte før endelig beslutning om oppsigelse tas. Etter at oppsigelsen er gitt har arbeidstaker rett til å kreve forhandlinger, og forhandlingsmøte skal avholdes innen 14 dager etter at arbeidstaker har krevd det. Fører ikke forhandlingene fram må treneren vurdere om han skal ta ut søksmål og kreve å få stå i stilling innen de frister som gjelder for dette. Sett fra arbeidstakersiden er det viktig å møte opp på arbeidsstedet til vanlig tid hver dag inntil slike spørsmål er avklart, ellers kan man fort miste en eventuell rett til å stå i stilling, som i det minste er et viktig forhandlingskort.

#### b) Avskjed

Det fremgår uttrykkelig av Fotballtrenerkontraktens punkt 5 (b) og Vedlegg 5 at klubben har rett til å avskjedige trener i avtaleperioden etter reglene i arbeidsmiljøloven § 66. Avskjedigelse innebærer en umiddelbar avvikling av arbeidsforholdet med øyeblikkelig stans i lønnsutbetalinger og fratreden fra stillingen.

For å avskjedige en trener må vedkommende ha gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold, jf. § 66 nr. 1. Klubben er videre bundet av de saksbehandlingsregler som følger av § 57.

### **2.6.3      *Twisteløsning ved avvikling av arbeidsforhold***

Det fremgår av Vedlegg 5 at tvister om opphør av trenerens arbeidsforhold faller inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser og at idrettens tvisteløsning bare kan benyttes i den utstrekning dette er forenlig med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Det samme fremgår av Vedlegg 10 under punktet "Tvister" som i tillegg inneholder en anbefaling om at partene først forsøker å løse tvister i samarbeid med sine overordnede organisasjonsledd.

Arbeidsmiljøloven § 61 angir når en tvist må følge særreglene i arbeidsmiljøloven i tillegg til de alminnelige prosessregler i tvistemålsloven:

"§ 61. Tvist om usaklig oppsigelse m.v.

1. I søksmål om et arbeidsforhold består eller om erstatning i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold, gjelder lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene og lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål, men med de særregler som går fram av paragrafen her og §§ 61 A, 61 B og 61 C."

Dette innebærer at i alle tilfeller hvor tvisten handler om hvor vidt klubben eller treneren har avvirket arbeidsforholdet, eller den ene part mener å ha et økonomisk krav mot den annen part i forbindelse med avvikling av arbeidsforholdet, er partene forpliktet til å følge de regler som følger av §§ 61, 61A, 61B og 61C, som blant annet innebærer at det er de alminnelige domstolene som skal avgjøre saken.

### **2.6.4      *Forholdet til permittering og suspensjon***

Adgangen til permittering av spillere fremgår av Overenskomsten for fotball, håndball og ishockey mellom LO/NISO og NHO som henviser til bestemmelser i Del A av Hovedavtalen mellom NHO og LO som blant annet omfatter reglene om permittering. Det må antas at bestemmelsen om permitteringer i Hovedavtalen også gjelder for andre, herunder uorganiserte spillere og trenere, på ulovfestet grunnlag.

Etter det vi kjenner til har ikke permitteringsspørsmålet blitt rettslig prøvd innenfor idretten, men etter vår oppfatning er det også innenfor idretten spørsmål om en klubb har saklig grunn for permitteringer av spillere og/eller trener(e). Saklig grunn vil kunne være sviktende økonomi. I fall man skal benytte permitteringer må det følges bestemte prosedyrer, herunder at permitteringen følger vedtatte prinsipper – herunder drøftelser med de ansatte i forkant og varsling av permittering med rimelig varsel – og ikke fremstår som vilkårlige.

Hovedavtalen mellom NHO og LO stiller strenge krav til fremgangsmåte og formkrav ved permitteringer. Det sentrale ved valg av denne fremgangsmåte er at klubbens lønnskostnader relativt fort kan reduseres vesentlig ettersom det etter en første arbeidsgiverperiode ved 100% permittering for tiden ikke vil foreligge noen lønnsplikt for klubben før de permitterte tas tilbake i arbeid. Permitteringer er imidlertid ingen permanent løsning ettersom maksimalt tidsrom for permitteringer per i dag er 6 måneder. Valget av denne løsning forutsetter derfor at det er et rimelig realistisk grunnlag for å ta tilbake den permitterte trener i løpet av to til tre måneder fra permittering iverksettes. Arbeidsforholdet er altså fremdeles i kraft ved permitteringer i motsetning til oppsigelser.

Suspensjon er et middel som ikke er beskrevet i arbeidsmiljøloven. Det sentrale kriterium er at det må foreligge begrunnet mistanke om et forhold som kan danne grunnlag for avskjed (altså et vesentlig mislighold av arbeidsavtalen). I et slikt tilfelle kan arbeidsgiver normalt gå til suspensjon av vedkommende arbeidstaker i en rimelig tid mens spørsmålet utredes. Normalt har en suspensjon form av utestengelse fra arbeidet, men med full lønn.

## **3 KOMMENTARER TIL HVER DE ENKELTE BESTEMMELSER/HVERT ENKELT TEMA I KONTRAKTEN**

### **3.0 Partene i arbeidsavtalen**

For så vidt gjelder utfylling av kontraktens første side under punktet "Avtalepartene" peker vi kort på at det kun er klubb/organisasjonsledd tilsluttet Norges Idrettsforbund som kan stå som arbeidsgiver for trener og foreta lønnsutbetaling.

Vi understreker også at trenerens har plikt til å være medlem av klubb, jf. bestemmelsene om dette i Vedlegg 10.

### **3.1 Arbeidsoppgaver - Arbeidets art (Kontraktens punkt 1 og vedlegg 1)**

Vi viser til fremstillingen ovenfor i punkt 2.2, og understreker at dersom partene skulle avtale andre arbeidsoppgaver enn det som følger av Fotballtrenerkontrakten, noe det er adgang til, så bør det overveies grundig om man har behov for en slik tilleggsregulering. For noen trenere kan det imidlertid ha en egenverdi å foreta noen presiseringer på enkelte punkter vedrørende hvilke oppgaver som skal eller ikke skal utføres.

Vi minner også om at arbeidsgivers styringsrett kan innskrenkes eller utvides gjennom avtalebestemmelser, og at trenerne bør være tilbakeholdne med å akseptere klubbens eventuelle ønsker om en vidtgående adgang til å foreta endringer i trenerens arbeidsoppgaver i løpet av avtaleperioden.

#### **3.1.1 Kamper**

Av Fotballtrenerkontrakten punkt 1 a) og Vedlegg 1 under "Kamper" er det angitt hvilke arbeidsoppgaver treneren har i forbindelse med kamper og kampforberedelse. De angitte oppgaver foranlediger etter vår oppfatning ingen nærmere kommentarer, men for treneren er det sentralt at han eller hun er tillagt det øverste ansvar i forbindelse med kamper og kampforberedelse, og at det således må foreligge et særlig grunnlag for at andre i klubben skal kunne instruere treneren på dette punkt.

#### **3.1.2 Trening**

I Vedlegg 1 under punkt b) er det viktig at partene fyller ut hvilken trenerfunksjon vedkommende trener skal ha, blant annet i forhold til spørsmålet om treneren omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser eller ikke, jf. ovenfor i punkt 2.3.

Ikke sjelden kan det i forbindelse med de oppgaver og forpliktelser som treneren har i forhold til utarbeidelse og gjennomføring av treningsopplegg oppstå misnøye fra spillergruppen som kan danne grunnlag for et initiativ fra klubben om avvikling av arbeidsforholdet. Det vil derfor være viktig at treneren vurderer behovet for presiseringer i angivelsen av hvilke oppgaver som er aktuelle i forbindelse med trening i det konkrete trenerengasjement som kontrakten skal gjelde for, slik at det ikke oppstår noe misforhold mellom de forpliktelser treneren har påtatt seg og klubbens/spillergruppens forventninger.

Også på dette punkt er treneren tillagt det øverste ansvar og det må således foreligge et særlig grunnlag for "innblanding" fra øvrige i klubben, jf. ovenfor i punkt 2.2.

### **3.1.3 Markedsarbeid**

Omfanget av markedsarbeid som treneren plikter å delta i følger av punkt 1 b) og Vedlegg 1 under "Markedsarbeid". Partene vil sjelden ha behov for å av avtale avvikende ordning i forhold til det som følger av Fotballtrenerkontrakten, men vi understreker at treneren i medhold av siste ledd i Vedlegg 6 kan reservere seg mot markedsarbeid som strider mot hans eller hennes religiøse eller personlige overbevisning.

Det kan være noe usikkert hva som ligger i reservasjonsretten mot det som strider mot personlig overbevisning. Klubben kan nokså sikkert ikke kreve at en trener som er IOGT-medlem stiller på et arrangement hvor det serveres alkohol. På den annen side må det dreie seg om en seriøs og konsistent overbevisning. Overbevisning som er basert på leve- eller holdningsregler i en kjent religion som treneren bekjenner seg til vil normalt alltid måtte aksepteres. Men man kan nok ikke bli hørt med at det strider mot en overbevisning å markedsføre plastleker til barn fordi man selv foretrekker treleker.

Markedsarbeid inngår i den totale arbeidstid for treneren og det bør uttrykkelig spesifiseres hvilke rammer som skal gjelde for denne typen arbeid, jf. nedenfor i punkt 3.6. Dette får selvstendig betydning for de trenere som ikke anses å ha stillinger av særlig selvstendig eller ledende art og som derfor kan ha rett til godtgjørelse for overtidsarbeid.

### **3.1.4 Tilgrensende aktiviteter i tilknytning til kamper, trening og markedsarbeid**

Tilgrensende aktiviteter kan for eksempel være:

- middag med sponsorer
- foredrag
- velledige besøk på institusjoner
- samtaler med enkeltspillere

Det som er viktig for partene når det gjelder disse aktiviteter er at man fyller inn informasjon i avtalen om omfanget av slik aktivitet, jf. nedenfor i punkt 3.6.

## **3.2 Arbeidssted (Kontraktens punkt 2 og Vedlegg 2)**

Fotballtrenerkontraktens bestemmelser om arbeidssted i forbindelse med kamper, trening og markedsarbeid er slikt utformet at det ikke uttrykkelig angis et bestemt sted hvor klubben for tiden utfører sine aktiviteter, men det er brukt generelle formuleringer som "arena hvor den enkelte kamp avvikles", "det sted hvor treningen gjennomføres" og "det sted hvor markedsarbeidet skjer".

Arbeidsstedet kan således endres rent geografisk, for eksempel ved at klubben flytter treningsfelt eller kamparena, eller være et ubestemt geografisk sted slik tilfellet vil være for noe av det markedsarbeid som utføres. Dette betyr at klubben har nokså stort spillerom ved endringer av det som vil være arbeidssted, uten at treneren kan påberope seg at det foreligger misbruk av arbeidsgivers styringsrett eller endringsoppsigelser, jf. ovenfor i punkt 2.2.

Ved vesentlige endringer i arbeidssted i forhold til hva treneren mer eller mindre uttrykkelig forutsatte før inngåelse av avtalen, og som i verste fall kan medføre utstrakt pendling eller flytting, kan det spørres om treneren ikke har adgang til å si opp arbeidsforholdet på grunn

av slike endringer i avtaleperioden med mindre det er inntatt bestemmelser om dette i Vedlegg 5 om trenerens rett til å si opp avtalen. Vi viser i den sammenheng til vår drøftelse i punkt 2.6.2 om at trener trolig må ha slik adgang. Dette må likevel antas å utgjøre et begrenset problem i praksis, men for de trenere som i utgangspunktet har lang reise til de arbeidssteder som følger av avtalen, kan endringer medføre slike konsekvenser at en avtaleregulert opphørsadgang kan vurderes.

Dersom partene på tidspunktet for inngåelse av avtalen vet at det også vil være andre steder hvor trener kommer til å utføre sitt arbeid, bør det fylles inn informasjon om dette under "Andre eksempler på arbeidssted" i Vedlegg 2. Et nærliggende eksempel er trenerns adgang til å planlegge trening og kamp på hjemmekontor eller i klubbens lokaler, jf. også bestemmelsen i Vedlegg 10 om klubbens plikt til å bistå med praktiske støttefunksjoner, herunder kontor.

### **3.3           Arbeidstid (Kontraktens punkt 3 og vedlegg 3)**

Vi har over i den generelle delen gjennomgått de ytre rammer for hva som kan kreves: Normalt 40 timer pr. uke, dog således at det tillates sesongsvingninger med opp til +/- 7 timer, med et øvre tak på 2080 timer for heltidsstilling. I dette punktet skal vi beskjefte oss med hva som regnes inn som arbeidssted.

#### **3.3.1           Avgrensningen mot reise til og fra trening og hjemmekamper**

Fotballtrenerkontrakten Vedlegg 3 sier innledningsvis at tid til "reise til og fra det ordinære arbeidssted (treninger og hjemmekamper)" ikke regnes som arbeidstid. Motsatt vil reisetid til bortekamper og til treninger som ikke utføres på ordinært sted regnes som arbeidstid, dog maksimalt åtte timer eller (hvis lengre) den tid i løpet av en dag hvor treneren "står til disposisjon for arbeidsgiveren". Reisetiden skal regnes som det korteste av: (1) reisetid fra hjemmet og (2) reisetid fra hjemmebanen (der laget normalt møtes).

#### **3.3.2           Kamper**

For kampers vedkommende presiserer Fotballtrenerkontraktens Vedlegg 3 at det som skal regnes som arbeidstid er:

- kamptiden
- tid til nødvendig forberedelse, og
- reisetid

At det i forbindelse med "reisetid" står "på fellesreiser" skal man ikke legge særlig vekt på. Det vil være arbeidstid også hvis treneren reiser til en bortekamp separat fra laget.

#### **3.3.3           Trening**

Til den enkelte trening regnes som arbeidstid selve treningstiden, samt den felles forberedelse laget gjør (spillermøter, taktisk gjennomgang etc.).

### **3.3.4 Markedsarbeid**

Bestemmelsen om markedsarbeid i Vedlegg 3 omfatter en "åpen plass" hvor man kan sette inn en øvre grense for hvor mye tid slikt arbeid skal kunne ta hver måned. Denne bør absolutt trenere på landslag og andre topplag med mye markedsarbeid sørge for å fylle inn. Eventuell "ubrukt tid" fra en måned kan ikke uten etter avtale overføres til senere. Det er viktig å merke seg at det er et planleggings- og varslingskrav til klubben når de vil ha treneren med på markedsaktiviteter.

### **3.3.5 Tilgrensende aktiviteter i tilknytning til kamper, trening og markedsarbeid**

Også på dette punkt i Vedlegg 3 er det et åpent rom som bør fylles inn, av hensyn til at slik aktivitet ikke skal ta for mye av tiden. Det som er sagt over om markedsarbeid gjelder tilsvarende så langt det passer.

Når det gjelder dette punkt vil kontrakten fungere noe forskjellig for heltidsansatte og deltidsansatte. For de deltidsansatte må dette punktet også sees å omfatte den tid som går med til treningsplanlegging (årsplaner, periodeplaner, ukeplaner, planlegging av den enkelte trening), nødvendige møter med klubbens ledelse, kampplanlegging etc., slik at summen av den tid som går med til å utføre arbeidsoppgavene etter punkt. 3.3.1 t.o.m. 3.3.5 blir lik den totale arbeidstid kontrakten fastsetter. Dette er særlig nødvendig for deltidsansatte, som presumptivt også har en annen jobb (eller for eksempel studier) å skjytte.

For heltidsansatte trenere vil dette ikke fremstå som naturlig. Disse vil ha en residualarbeidstid, hvor de normalt er på sine kontorer i klubbens lokaler og utfører arbeid tilknyttet trenergjerningen. På dette punkt har standardkontrakten kanskje en svakhet, og man kan med fordel foreta en presisering i så henseende.

### **3.3.6 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid gjennom året**

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid er regulert av arbeidsmiljøloven § 47. Grensene for gjennomsnittsberegning følger dels av fotballtrenerkontrakten (maksimalt 2080 arbeidstimer pr. år er den absolutte øvre grense og 47 timer pr. uke likeså), jf. Fotballtrenerkontraktens punkt 3, og dels av arbeidsmiljøloven § 47.

Etter arbeidsmiljøloven § 47 nr. 1 kan den daglige arbeidstid ikke overstige 9 timer. Videre er det et krav at det skal angis i skriftlig avtale når man har lengre og kortere arbeidstid enn normalarbeidstiden (40 t/uke). Er Vedlegg 3 ikke utfylt på dette punkt har arbeidsgiver således ikke krav på gjennomsnittsberegning, og regelen om 40 timers uke gjelder.

Det er således nyttig og nødvendig å fylle ut (og evt. justere måneds/uke-angivelsene) i Vedlegg 3 vedrørende de perioder man skal jobbe lengre og kortere. En naturlig inndeling er å ha et høyere antall arbeidstimer i konkurransesesongen og et lavere utenfor.

### **3.3.7 Trenerens rett til fri med lønn**

Etter Fotballtrenerkontrakten har en trener rett til fri med lønn (altså til å bruke arbeidstid) til å "delta i aktiviteter i regi av Norges fotballforbund og/eller Internasjonale fotballforbund" (som i denne sammenheng må forstås som UEFA eller FIFA) samt "NFTs årlige seminar i forbindelse med cupfinalehelgen (to dager) og inntil en uke (syv kalenderdager) ereutdanning/studier (utenfor sesongen)".

Dette er viktige rettigheter. En studieuke med lønn skal kunne brukes slik treneren finner det formålstjenlig (så lenge det med rimelighet kan kalles "videreutdanning" eller "studier" knyttet til trenergjerningen). To dager er øremerket Cupfinaleseminaret. Når det gjelder "aktiviteter i regi av ... forbund" må dette forstås slik at det dreier seg om aktiviteter knyttet til trenerens rolle som trener på det aktuelle nivå, så som for eksempel møtevirksomhet for Tippeligatrenerne, pålagte kurs/møter i regi av NFF og lignende.

### **3.4 Lønn og annen godtgjørelse (Kontraktens punkt 4 og vedlegg 4)**

Innledningsvis viser vi til det generelle som er sagt i punkt 2.4 over. Det vil ikke bli gjentatt her.

#### **3.4.1 Fast månedslønn**

Den faste månedslønnen må fylles inn her, likeledes utbetalingsdagen.

Den faste månedslønnen skal normalt være den avtalte årslønnen delt på 11 – elleve - (ikke 12, ettersom det ikke betales lønn i ferien, som for praktiske formål er en måned).

Utbetalingsreglene i loven er slik at man kan kreve to utbetalinger pr. måned. Dette er allikevel ikke vanlig. Normal utbetalingsdag er i nærheten av midten av måneden. Dersom klubben ønsker en senere utbetalingsdag, kan det være naturlig å presisere at treneren ved behov har krav på inntil halvparten av månedslønnen i forskudd pr. den 15.

Lønnen skal være disponibel på trenerens bankkonto senest på lønningsdagen. Det betyr at klubben må iverksette betalingen senest innen bankens overføringsfrist dagen før.

#### **3.4.2 Bonus**

Standardkontrakten inneholder et standardisert skjema for bonuser. Det er like mange ideer om prestasjonsavhengig lønn som der er fotballklubber, så skjemaet vil sikkert ikke passe alle, og må tilpasses eller byttes ut.

De viktige elementene å huske på å få dekket i avtaleteksten i forbindelse med en bonus er:

- Vær tydelig på hvilke hendelser som skal utløse en bonus
- Det må fremgå om bonuser er "kumulative" (altså at man kan opptjene alle de bonuser som er nevnt) eller om man "mister" en bonus når man opptjener en større. For eksempel kan det skapes usikkerhet om man skal ha en bonus knyttet til antall seire dersom man opptjener en bonus som samlet er større for medalje eller opprykk.
- Bonusenes størrelse pr. bonusutløsende hendelse må fremgå tydelig
- Husk å tenke på alle sider av en sesong og et lag (serie, cup, mulige internasjonale kamper, spillere utviklet til representasjonslag etc.)
- Utbetalingsstidspunktene for bonuser må fremgå tydelig.
- Når du forhandler bonussystemer, husk å tenke på om systemet samsvarer med dine tanker for lagets utvikling og potensial.
- Unngå bonuser hvor det er uklart hvordan "potten" skal deles med andre.
- Unngå bonussystemer hvor bonusoppnåelse påvirkes av annet enn objektivt konstaterbare fakta.

### **3.4.3 Feriepenger**

Vi viser til det som er sagt om feriepenger over i pkt. 2.4.

Feriepenger er det man skal leve av når man ikke har sin vanlige lønn. Man får ikke lønn når man er på ferie. Normalt utbetales feriepengene ved hovedferiens start, eller i juni eller juli dersom dette tidspunkt ikke er entydig, og vil for alle trenere under 60 år være 10,2% av forrige kalenderårs lønn. Opptjente ikke utbetalte feriepenger skal betales ved arbeidsforholdets opphør. Det er viktig å huske dette, ettersom det betyr at en trener som har startet i klubben 1. desember ett år, når sommerferien kommer bare har krav på 1/12 av det normale feriepenger ville ha vært. Da må man ha utbetalingen fra forrige stillings feriepenger å gå på.

Dersom man er i en god forhandlingsposisjon bør man prøve å få med i sin kontrakt følgende setning i Vedlegg 4 under punktet om feriepenger:

”Treneren skal motta feriepenger første gang som om han hadde vært ansatt i klubben på denne kontrakts vilkår hele foregående kalenderår.”

### **3.4.4 Reisegodtgjørelse**

Det er generelt sett en meget dårlig ide å forskuttere reise- og diettkostnader som skal dekkes av klubben. Ved tilfelle av dårlig klubbøkonomi og ved avslutning av arbeidsforhold har slike krav en tendens til å bli ”salderingsposter”. Dessuten er det irriterende og hemmende for et godt arbeidstaker/arbeidsgiverforhold at arbeidstakeren har utlegg til gode hos arbeidsgiveren som det ofte kan drøye med å få dekket.

Bestemmelsen i Vedlegg 4 er for øvrig enkel. Det som er viktig å huske er å vedlegge klubbens reiseregulativ, hvis noe slikt finnes, eller å bekrefte de regler som skal gjelde for dekning av reise, diett og opphold på reiser hvor klubben ikke betaler disse direkte. (Hvor mye matutgifter dekkes pr døgn (normalt alt over 12 timers fravær), evt. ved fravær på 4-8 timer eller 8-12 timer, hva er km-satsene for bruk av egen bil, hvilke flybilletter kan benyttes, hvor mye kan et hotellopphold koste etc.) Har man ikke regler for dette bør man sende ledelse en e-post før hver reise hvor man klarer kostnadene. Det blir overraskende ofte krangel om slike refusjoner i ettertid, særlig i de tilfelle hvor man egentlig er uenige om noe annet.

### **3.4.5 Fagforeningskontingent og seminardeltagelse**

Dette punktet er ment å sikre fagforeningsavgiften, samt deltagelse på Cupfinaleseminaret. 0,05 G er for tiden litt over kr. 2.500,-

### **3.4.6 Annen godtgjørelse**

I mange situasjoner er det naturlig å ta opp andre godtgjørelser, og gjør man det ikke før avtalen inngås så blir de ikke dekket. Følgende ”huskeliste” omfatter de viktigste:

- Flyttegodtgjørelse (her kan man oppnå en felles skattemessig gevinst hvis klubben dekker reise for trener og familie og flyttebil)
- Hjemreiser, dersom familien ikke flytter med.

- Bolig, dersom treneren ikke har hovedbolig der han skal arbeide. I så fall er det viktig – hvis boligen ikke er identifisert - å presisere leienivå/størrelse/ beliggenhet, innredning/utstyr (hvitevarer, TV, vaskemaskin, etc.), om strøm/ oppvarming er inkludert.
- Bilhold (sjekk grensene for skattefri godtgjørelse og skattesatsene for "firmabil")
- Dekning av telefon og tellerskritt (sjekk grensene for skattefri telefon)
- Dekning av bompengavgifter og lignende som er nødvendige for å komme på jobb.

### **3.4.7 Avtalt sluttvederlag**

Noen trenere liker å ha avtaler om et bestemt sluttvederlag dersom klubben vil "spørke" treneren uten egentlig å ha noen rettslig grunn til det, og et vanlig nivå ligger mellom 6 og 12 måneders lønn, alternativt kan de knyttes til hvor lenge det gjenstår av kontrakten (variable sluttvederlag).

Det er mange sider ved slike avtaler. En viktig side, og grunnen til at de fleste klubber ikke ønsker slike bestemmelser, er at de er bindende for klubben men i de fleste tilfelle ikke for treneren. En arbeidstaker kan ikke etter norsk rett bli bundet av en forhåndsavtale om kompensasjon for usaklig oppsigelse eller avskjed med mindre han må anses som øverste leder av virksomheten, og det vil selv en hovedtrener normalt ikke være. For en trener kan det dog være meget bekvemt å kjenne det økonomiske minimumsresultat av en slik prosess.

En annen side ved slike avtaler er at de ofte vil bli oppfattet som moralsk bindende for treneren, selv om de ikke er juridisk bindende. Derfor bør man ikke inngå slike avtaler dersom det "avtalt" vederlaget er lavere enn det man med rimelighet kan anta at man vil få i erstatning for en usaklig oppsigelse.

## **3.5 Arbeidsavtalens opphør (Kontraktens punkt 5 og vedlegg 5)**

### **3.5.1 Opphør ved avtalens utløp**

Vi viser til det som er sagt ovenfor i punkt 2.6.1 om at arbeidsforholdet opphører på det tidspunkt partene selv har angitt i avtalen.

### **3.5.2 Opsigelse i avtaleperioden**

#### a) Klubbens rett til å si opp treneren

Det fremgår av Vedlegg 5 at treneren kan sies opp i avtaleperioden i to tilfeller, jf. også ovenfor i punkt 2.6.

De situasjoner som dekkes av punkt 2 (uforutsette hendelser og klubbens økonomiske situasjon) reiser spørsmål om hvor alvorlige hendelser som kan gi grunnlag for avvikling av arbeidsforholdet, herunder hva som kan regnes som "uforutsett", og hvor alvorlig klubbens økonomiske situasjon må være.

For så vidt gjelder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 59 fremgår det uttrykkelig at den type hendelser det er snakk om må gi grunnlag for helt eller delvis innstilling av driften. Dette vil sjelden være aktuelt for fotballklubber og vi understreker at den type hendelser som i så fall skal gi grunnlag for avvikling av arbeidsforholdet må være svært alvorlige og kunne likestilles med ulykker eller naturhendinger (jordskjelv, oversvømmelser, ras, krigsutbrudd og

lignende). Etter vår oppfatning vil ikke nedrykk eller vesentlig svakere tabellposisjon enn forventet tilfredsstillende kravene i § 59 ettersom dette mest sannsynlig ikke kan anses som "uforutsett" i rettslig forstand selv om klubben ikke presterer i tråd med mer eller mindre uttrykkelige realistiske forventninger. Denne type hendelser må vurderes etter arbeidsmiljøloven § 60 nr. 2 om oppsigelse ved driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, jf. punkt 2 til Vedlegg 5.

I slike tilfeller må klubben på samme måte som andre bedrifter godtgjøre at klubbens økonomiske situasjon gjør det nødvendig med oppsigelse(r), og følge de saksbehandlingsregler som gjelder i en slik situasjon. Dette innebærer blant annet at klubben må vurdere om det finnes annen passende stilling for treneren og klubben skal foreta en konkret interesseavveining mellom klubbens behov og de ulemper oppsigelsen vil påføre treneren.

Når det gjelder forhold som omfattes av punkt 1 kan det spørres om denne bestemmelsen stiller et lavere krav til oppsigelse enn det som følger av arbeidsmiljøloven § 60 om krav til saklig grunn. Som nevnt ovenfor i punkt 2.6.2 er vi av den oppfatning at kravet om saklig grunn trolig også gjelder ved oppsigelser i avtaleperioden. Dette innebærer i så fall at treneren ikke kan sies opp på grunn av bagatelmessige forhold, selv om forholdet skulle gjenta seg etter at klubben skriftlig har påtalt forholdet.

#### b) Trenerens rett til å si opp avtalen

Som påpekt ovenfor i punkt 2.6.2 må Fotballtrenerkontrakten på dette punkt trolig anses å ikke være uttømmende i forhold til når en trener kan si opp avtalen i løpet av avtaleperioden, for eksempel på grunnlag av et lukrativt tilbud fra en toppklubb i Norge eller utlandet, eller landslag.

Skal klubben sikre seg mot oppsigelse fra treneren må det derfor tas inn en klarere bindingsklausul som forplikter treneren til å være ansatt i en nærmere angitt periode. Dersom vilkårene for øvrig er balanserte, herunder at treneren kompenseres for den binding han underlegges, er det antatt at bindingstid på inntil to år vil bli akseptert av domstolene.

#### c) Adgangen til oppsigelse fra deltidsansatt trener

I Vedlegg 5 er det under "Trenerens rett til å si opp avtalen" under punkt 3 angitt at deltidsansatt trener kan si opp avtalen dersom hovedarbeidsforholdet eller skolegang/studier gjør det umulig eller vanskelig for treneren å oppfylle fremtidige forpliktelser etter avtalen, jf. også den meldingsplikt treneren har etter bestemmelsene i Vedlegg 10 der vedkommende ikke kan oppfylle sine forpliktelser etter Fotballtrenerkontrakten.

På bakgrunn av det som er sagt ovenfor om heltidsansatte treneres adgang til å si opp avtalen må det legges til grunn at adgangen til oppsigelse etter nevnte bestemmelse ikke forutsetter klubbens godkjenning av at det er umulig eller vanskelig for treneren å oppfylle sine fremtidige forpliktelser, men at dette må bero fullt ut på trenerens egen vurdering, med mindre det åpenbart er vikarierende motiver.

### **3.5.3 Avskjed**

For så vidt gjelder klubbens adgang til å avskjedige treneren minner vi om det som er sagt ovenfor i punkt 2.6 om at klubben må følge den saksbehandling som arbeidsmiljøloven angir. Dette innebærer blant annet at det skal innkalles til et drøftelsesmøte i forkant av en endelig beslutning så langt det er praktisk mulig. Videre må avskjedigelsen være skriftlig og oppfylle lovens formkrav.

Kontraktens bestemmelser angir eksempler på forhold som kan danne grunnlag for avskjedigelse men vi understreker at det avgjørende vil være om kriteriene i arbeidsmiljøloven § 66 nr. 1 er oppfylt eller ikke, det vil si om det foreligger grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold fra trenerens side, jf. ovenfor i punkt 2.6.2 b).

### **3.5.4 Tvister om avtalens opphør**

Ut over det som er nevnt i punkt 2.6.3 ovenfor vil vi understreke at så lenge det foreligger en tvist om opphør av arbeidsforholdet – som ikke lar seg løse med klubben i en første fase – herunder også krav om erstatning i anledning opphør av arbeidsforholdet, så må det antas at treneren i utgangspunktet har rett til å stå i stillingen inntil den avtalte periode utløper dersom det er gitt oppsigelse i løpet av avtaleperioden.

Det fremgår riktignok av arbeidsmiljøloven § 58A nr. 4 at ved tvister om midlertidig ansettelse så gjelder ikke retten til å stå i stillingen med mindre retten skulle bestemme dette etter krav fra den ansatte. Dette gjelder imidlertid kun ved tvist om det foreligger et gyldig avtalt midlertidig arbeidsforhold, noe det ikke vil være tvil om ved inngåelse av trenerkontrakter etter Fotballtrenerkontrakten.

Ettersom det gjelder frister for når treneren må gjøre gjeldende sine rettigheter ved en oppsigelse som fremstår som usaklig, forutsatt at det er gitt en formriktig oppsigelse, bør treneren vurdere å la seg bistå enten av NFT eller den advokatforbindelse som NFT benytter. Alternativt kan treneren allerede fra det første drøftelsesmøte med klubben selvsagt la seg bistå av annen rådgiver.

### **3.5.5 Reforhandling av avtalen**

Fotballtrenerkontraktens punkt 5 (b) avslutningsvis forutsetter bestemmelser i Vedlegg 5 om reforhandlinger. Slike bestemmelser er ikke inntatt. Partene kan på ethvert tidspunkt ta initiativ til reforhandling, men den annen part er ikke forpliktet til å inngå i slike forhandlinger. Derimot kan partene overveie å etablere prosedyrer som angir når reforhandling kan kreves, og hvilke fremgangsmåter som skal følges.

## **3.6 Markedsavtaler (Kontraktens punkt 6 og vedlegg 6)**

### **3.6.1 Inngåelse av avtaler**

NFFs lov § 17.2 som på dette punktet speiler NIF/NOKs lover lyder:

”Avtaler kan bare inngås av organisasjonsledd. Avtalene skal være skriftlige og undertegnes av organisasjonsleddets styre. For fleridrettslag med gruppestyrer vil dette si hovedstyret.”

Det er nokså uklart hvordan loven innvirker på situasjonen til en trener, som tross alt er en arbeidstaker. Antagelig er idrettens lover ikke i seg selv til hinder for at en trener utnytter sitt navn, bilde og signatur og egne utsagn i markedsføring, så lenge denne er uavhengig av det lag han trener. De markedsrettigheter som tilhører klubben kan treneren imidlertid uansett ikke utnytte.

Det står imidlertid partene fritt å avtale at en trener ikke skal drive markedsarbeid for seg selv. Vi kan ikke se at fotballtrenerkontrakten heller i prinsippet stenger for at treneren kan ha separate engasjementer i markedsføring. Imidlertid er det nokså vanskelig for en fotballtrener å vise at hans markedsarbeid ikke bygger på det at han er trener i klubben, ettersom det antagelig er hans offentlige identitet, og derfor grunnen til at han tilbys eksponering, og da forbyr kontraktens Vedlegg 6 virksomheten. Rent praktisk vil det derfor være vanskelig for en trener å utnytte sitt markedspotensiale for egen del så lenge han er i stilling i en klubb eller for et landslag i Norge.

Alle markedsrettigheter knyttet til klubbens virksomhet disponeres etter Vedlegg 6 altså av klubben, som dog må holde seg til NFFs lov og reglement når disse utnyttes. I denne forbindelse er det to bestemmelser i NFFs lov som er av interesse:

”§ 17.1 annet ledd:

Ingen avtaler kan inneholde bestemmelser som bryter med norsk idretts regelverk eller etiske grunnverdier, eller som er egnet til å skade idrettens anseelse. En henvisning til idrettens regelverk skal inntas i alle avtaler, og det skal fremkomme av avtalene at de i tilfelle motstrid skal fortolkes i samsvar med idrettens regelverk. Organisasjonsledd plikter å gjøre avtalemotpart oppmerksom på idrettens regelverk.”

”§ 17.5 Utforming av reklame

Det må vises varsomhet ved utforming av reklame tilknyttet idretten. Slik reklame må ikke virke forstyrrende eller skjemmende. Firma-/produkt navn må ikke brukes i navnet til offisielle norgesmesterskapskonkurranser.”

I forhold til trenerne er det ytterligere to bestemmelser i NFFs Reklamereglement som får selvstendig betydning:

”§ 2 annet og tredje ledd:

Reklame for alkoholholdige produkter må holdes innenfor myndighetenes krav og retningslinjer. Organisasjonen pålegges en restriktiv linje i forhold til samarbeidsavtaler hvor produktet er eller forbindes med alkohol. Dette gjelder både annonser, utstyrs- og arenareklame.”

For trenerens virke i det daglige er det sentrale at han må bruke det arbeids- og representasjonstøyt han får utlevert, og ikke uten samtykke kan la seg avbilde i sammenhenger hvor han fremstår som trener i noe annet utstyr. Dette siste kan ha betydning for eksempel når treneren er gjest i fotballprogrammer på TV eller lignende.

Innenfor den tidsramme som er fastsatt i Vedlegg 3 (se punkt 3.3.4 over) har treneren en medvirkningsplikt, så lenge klubben følger sine plikter til å planlegge og varsle slik aktivitet, og arbeidet ikke faller innenfor trenerens reservasjonsrett.

### **3.6.2 Landslag**

Hvis en klubbtrener også har landslagsoppgaver er han underlagt landslagets reglement når han arbeider for dette, og det går i så fall foran klubbens reglement og denne avtale, jf. Vedlegg 6 siste ledd. Eventuelle konflikter mellom klubb og landslag er det ikke trenerens oppgave å løse. Han kan alltid farefritt rette seg etter instruks fra overordnet myndighet i denne sammenheng (NFF).

### **3.7 Begrensning i trenerens andre aktiviteter (Kontraktens punkt 7 og vedlegg 7)**

Det følger av Vedlegg 7 til Fotballtrenerkontrakten at det gjelder begrensninger for hvilke aktiviteter av ervervsmessig og idrettslig art trener kan utøve ved siden av arbeidet som trener.

Trenerens forpliktelser etter Vedlegg 7 kan oppsummeres i følgende tre forhold:

- a) Informasjonsplikt til klubben ved ønske om å skifte hovedarbeidsgiver (for deltidstrenerne)
- b) Plikt til å innhente skriftlig tillatelse fra klubben dersom treneren ønsker å utøve annen trenergjerning ved siden av arbeidet for klubben
- c) Plikt til å innhente godkjenning fra klubben for utøvelse av lønnet eller ulønnet spillervirksomhet, eller virksomhet som lagleder eller funksjon som tillitsvalgt i andre klubber i samme idrett, eventuelt også i annen idrett dersom treneren har mer enn 60% stilling

Vi vil i det følgende angi noen sentrale utgangspunkter for så vidt gjelder trenerens adgang til andre aktiviteter.

Det rettslige utgangspunkt er at en arbeidstaker disponerer sin fritid som han vil, så lenge dette ikke går ut over hans plikter etter arbeidsforholdet. Dette betyr også at arbeidstaker i utgangspunktet for eksempel kan påta seg et lønnet arbeid i fritiden uten å måtte forhåndsspørre eller innhente forhåndssamtykke av sin arbeidsgiver.

Det er imidlertid på det rene at arbeidsgiveren kan innta i arbeidskontraktene restriksjoner med hensyn til arbeidstakerens adgang til å påta seg fritidsarbeid slik det er gjort i Fotballtrenerkontrakten. Slike restriksjoner kan være forbud, forbehold om forhåndssamtykke eller andre mildere former for restriksjoner. Restriksjonene vil være bindende for arbeidstaker med mindre avtalerettslige "sensurregler" kommer til anvendelse, som for eksempel avtaleloven § 36 som gir adgang til å sette helt eller delvis til side urimelige avtalevilkår.

En illustrerende avgjørelse på ovennevnte problemstillinger er Gulating lagmannsretts dom av 5. mars 1998. I denne saken fikk Hordaland Idrettskrets ("HIK") medhold i at forhåndsnektelse av arbeidstakers virke om å påta seg et lønnet arbeid på fritiden var hjemlet i arbeidsavtalen og forholdene for øvrig, og kretsen ble frifunnet for arbeidstakerens erstatningskrav.

Saken gjaldt spørsmålet om treneren i forhold til Hordaland Idrettskrets, var berettiget til å påta seg et konkret arbeidsoppdrag på fritiden for ett bestemt år, eller om kretsen kunne nekte å innvilge en søknad om samtykke fra arbeidsgiver om å påta seg et bestemt arbeid i fritiden.

Det var i denne sak usikkerhet og til dels motstridende opplysninger fra partenes side når det gjelder innholdet og omfanget av fritidsarbeidet. Retten uttalte blant annet:

"[Trenerens] avtalerettslige stilling var således at han hadde plikt til å søke HIK om forhåndstillatelse til å påta seg oppgavene som hovedtrener for [A] Fotballklubb, en plikt han også har etterlevet.

...[treneren] er etter arbeidsavtalen bundet til å akseptere HIK's forhåndsvurdering av fritidsarbeidets omfang, med all den usikkerhet den måtte være forbundet med, såfremt vurderingen ikke fremstår som direkte usaklig eller urimelig.

Retten viste også til juridisk teori (Arne Fanebust "Oppsigelse i arbeidsforhold" på side 93) hvor det er uttalt:

"Selv om adgangen til biarbeid ikke er nærmere regulert, er det på det rene at en arbeidstaker ikke kan ta på seg biarbeid i en slik grad at det går ut over hans ordinære arbeid. I dette ligger at arbeidet kan utføres i arbeidstiden bare dersom det foreligger samtykke til dette fra arbeidsgivers side. I tillegg må det arbeid vedkommende påtar seg, ikke være så belastende ta det går ut over hans muligheter for å utføre sitt ordinære arbeid på en tilfredsstillende måte."

Rettens konklusjon var som følger:

"Ved en totalvurdering av forholdene, som de fortonte seg for HIK da de nyttet sin avtalefestede adgang til å nekte [treneren] å påta seg hovedtrenervervet for [A] Fotballklubb, er lagmannsretten kommet til at nektelsen ikke innebærer en direkte usaklig eller uskjønnsom anvendelse av den subjektive vurdering som avtalemessig"

Så lenge klubben ikke opptre usaklig eller uskjønnsomt ved behandlingen av søknader eller forespørsler fra treneren i medhold av bestemmelsene i Vedlegg 7, vil klubben rettslig sett ha en nokså vid adgang til å nekte treneren å utøve annen virksomhet ved siden av trenerarbeidet.

Avslutningsvis nevner vi at det gjelder unntak for oppfølging av egne barn.

### **3.8 Forsikringsordninger. Lønn under sykdom (Kontraktens punkt 8 og vedlegg 8)**

#### **3.8.1 Lønn under sykdom etc.**

Fotballtrenerkontraktens bestemmelser om lønn under sykdom gir bare den minimumsbeskyttelse som følger av loven. Det vil føre for langt å oppsummere hele folketrygdloven (ftryl.) her, men noen hovedpunkter kan nevnes:

Når man er syk får man sykepenger, ikke lønn. Sykepengegrunnelaget er normalt lavere enn lønnen for de aller fleste. Arbeidsgiver svarer for sykepengene de første 16 dager, deretter svarer Staten, jf. folketrygdloven §§ 8-15 flg. På denne bakgrunn anbefales trenere med full stilling eller stor stillingsandel å fremforhandle et tillegg til dette punkt av følgende art:

”Treneren skal dog ha full lønn under sykdom de første [16] dager av enhver sykdomsperiode, og arbeidsgiver dekker det tillegg som ikke dekkes av folketrygden.” (Jo høyere tall i [] jo bedre for treneren).

Alt avhengig av egen situasjon anbefales at man vurderer en forsikring mot inntektsbortfall som følge av langvarig sykdom. De fleste forsikringsselskap kan tilby dette.

Utgifter til lege og fysioterapeut dekkes av folketrygden som for enhver annen borger. Det innebærer at man må gå til sin fastlege og eventuelt bli henvist fra ham til fysioterapeut. Utgifter til fysioterapi dekkes bare dersom behandlingen foregår hos en fysioterapeut med kommunal driftstilskuddsavtale og behandlingen er av vesentlig betydning for hans sykdom og funksjonsevne (folketrygdloven §§ 5-4 og 5-8)

Mange klubber på toppnivå har egne leger og fysioterapeuter tilknyttet klubben. På denne bakgrunn anbefales å fremforhandle følgende tillegg til Vedlegg 8:

”Lege- og fysioterapibehandling

Treneren er berettiget til fri behandling hos den lege og det fysiske behandlingsapparat som er tilknyttet klubben til enhver tid.”

### **3.8.2 Yrkesskadeforsikring**

Yrkesskadeforsikringen er lovbestemt, og den må enhver arbeidsgiver dekke for sine ansatte, jf. lov om Yrkesskadeforsikring § 3. Det er imidlertid ingen grunn til å føle seg særlig beroliget av at man har en yrkesskadedekning i form av yrkesskadeforsikring og yrkesskadetrygd etter ftryl. Kap. 13. Ytelsene er lave og dekning er dessuten grovt sagt betinget av at yrkesskaden/yrkessykdommen er forårsaket av arbeidet.

Det er en rekke skader og sykdommer som vil gjøre det umulig å være fotballtrener uten at man får noen dekning av Yrkesskadeforsikringen. Det anbefales derfor at alle, ut fra sin situasjon, vurderer egne forsikringer mot de økonomiske følger av sykdom og uførhet. De aller fleste forsikringsselskap har relevante forsikringsprodukter. Det finnes også forsikringer som dekker private operasjoner i de tilfelle hvor det offentlige tilbud er for dårlig/for sendrektig.

### **3.8.3 Reiseforsikring**

De fleste klubber har en reiseforsikring, og har de det ikke så bør de ha det hvis de konkurrerer i 2. divisjon herrer, 1. divisjon damer eller høyere nivå, gitt all reisevirksomhet. Fotballtrenerkontrakten bestemmer at treneren omfattes av den dekning klubben har. Siden det finnes mange forskjellige dekninger er det klokt å be om en kopi av polisen, så man kan se om man er fornøyd med dekningens omfang.

### 3.9 Overgang til annen klubb (Kontraktens punkt 9 og vedlegg 9)

Bestemmelsen i Vedlegg 9 pålegger treneren en varslingsplikt overfor klubben dersom hun eller han vil innlede forhandlinger om ny kontrakt med annen arbeidsgiver. Det følger av siste setning i Vedlegg 9 at trener er avhengig av klubbens skriftlige samtykke for enhver forhandling før siste seks måneder av avtaleperioden. Motsetningsvis kan det legges til grunn at samtykke i løpet av de siste seks måneder av avtaleperioden ikke er nødvendig. Det må legges til grunn at klubben ikke kan drøye unødige med å gi tilbakemelding ved forespørsel fra treneren og at klubbens svar må være saklig begrunnet.

Tilsvarende plikter gjelder ikke generelt i arbeidslivet ettersom arbeidstaker fritt kan ta kontakt med – eller følge opp henvendelser fra – andre arbeidsgiver om nytt arbeid, så lenge dette ikke går ut over utførelsen av arbeidsoppgavene for den eksisterende arbeidsgiver og ikke innebærer en illojal handlemåte hvor den ansatte setter sine interesser fremfor arbeidsgivers interesser.

Det er imidlertid ingenting i veien for at partene i en arbeidsavtale kan avtale en slik varslingsplikt som følger av Fotballtrenerkontrakten.

Hvilke konsekvenser en manglende varsling om innledning av forhandlinger med ny klubb kan få for treneren kan være vanskelig å fastslå. I de klare tilfeller – hvor også treneren har brukt mye tid og ressurser på dette og hans utførelse av arbeidsoppgaver for nåværende klubb har blitt skadelidende – kan manglende varsling utgjøre et kontraktsbrudd. Dette kontraktsbrudd kan etter omstendighetene være grunnlag for en avvikling av arbeidsforholdet, noe som er dramatisk nok for treneren dersom forhandlingene med den nye klubben ikke fører/førte frem.

I annen setning i Vedlegg 9 er trenerens plikter ytterligere innskjerpet dersom forhandlingene omfatter muligheter for at treneren ikke vil fullføre den inneværende kontraktsperiode. I en slik situasjon skal forhandlinger ikke innledes før klubben har gitt sin tillatelse. Videre skal klubben ha fått anledning til å uttale seg om – og i tilfelle på hvilke vilkår – den aksepterer et "kontraktsbrudd". På bakgrunn av fremstillingen ovenfor i punkt 2.6.2 må det antas at treneren også har adgang til å si opp kontrakten i andre tilfeller enn de som fremgår av Vedlegg 5 under "Trenerens rett til å si opp avtalen". Unntak gjelder således kun dersom treneren har påtatt seg en bindingstid. Det vil derfor sjelden være aktuelt å karakterisere trenerens optreden som kontraktsbrudd. Dersom treneren skulle velge å si opp kontrakten og ikke fullføre kontraktsperioden, kan imidlertid bruddet på varslingsplikten, og plikten til ikke å innlede forhandlinger i seg selv utgjøre et kontraktsbrudd som etter omstendighetene kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjedigelse fra klubbens side, eller i det minste et erstatningsansvar.

Vedlegg 9 er åpenbart kommet inn i Fotballtrenerkontrakten etter ønske fra arbeidsgiversiden, aktualisert av en meget omtalt oppsigelse som fant sted i forhandlingenes slutfase. For en trener vil det være naturlig å søke å forhandle denne bestemmelsen bort, dersom man har en forhandlingsposisjon som tillater dette. Motsvarende bestemmelse i NFFs Spillerkontrakt er allerede falt bort, og bestemmelsen harmonerer ikke med alminnelig rettsoppfatning i samfunnet.

## **3.10 Andre bestemmelser (Kontraktens punkt 10 og vedlegg 10)**

### **3.10.1 Klubbens plikt til å bistå med praktiske støttefunksjoner**

For det fleste trenere i de øverste divisjoner vil det være behov for å utstrak bruk av støttefunksjoner fra klubbens side. De mest nærliggende behov er angitt i avtalen, men for mange kan det være nødvendig med ytterligere presiseringer i avtalen. For så vidt gjelder bruk av PC, herunder software, kan det eksempelvis være grunn til å presisere i hvilken grad treneren skal ha tilgang til egen bærbar PC som også kan benyttes hjemme, og om klubben vil tilby tilgang til internett/e-post. Ved denne typen støttefunksjoner bør det også for eksempel presiseres i Vedlegg 4 om kostnader ved PC skal trekkes i trenerens lønn og hvilke kostnader klubben eventuelt dekker i forbindelse med abonnementer og bruk av internett/telefon.

### **3.10.2 Klubbens plikt til å bistå med støttepersonell**

Det er viktig at partene er på dette punkt er påpasselige med å angi hvilket støttepersonell klubben har til rådighet for treneren ettersom dette vil være viktig å vite for treneren. Dette kan også ha en side mot i hvilken grad klubben som arbeidsgiver har lagt forholdene til rette for at treneren skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte.

Avhengig av klubbens ressurser kan det tenkes like mange varianter av det nærmere innhold i denne bestemmelse som det er klubber, men enhver trener bør sørge for at punktet ikke står utfyllt.

### **3.10.3 Trenerens rapporteringslinjer**

Bestemmelsen i kontrakten angir hvem treneren skal rapportere til og angir også dermed hvilke personer i klubben som kan anses som overordnet treneren og således kan gi treneren instruks innenfor to angitt områder (egne/spillernes arbeidsforhold og sportslige forhold).

Med mindre det inntas presiserende bestemmelser om innholdet i rapporteringsplikten og underordningsforholdet for øvrig, vil omfanget av hva treneren kan instrueres om følge av de retningslinjer som er omtalt i punkt 2.2 ovenfor.

### **3.10.4 Trenerens plikt til å melde forfall**

Bestemmelsen om trenerens plikt til å melde forfall følger de alminnelige regler i arbeidslivet og innebærer at dersom varsel ikke gis tidsnok så vil det kunne anses om mislighold i form av ulovlig fravær som i verste fall kan gi grunnlag for avvikling av arbeidsforholdet.

### **3.10.5 Trenerens plikt til å være medlem av klubb**

Treneren plikter å være medlem av klubb tilsluttet NFF og har plikt til å stille på årsmøte i klubben i løpet av kontraktsperioden. Dersom sistnevnte plikt ikke oppfylles – uten at dette skyldes sykefravær eller annen lovlig fraværsgrunn – er det tvilsomt om dette kan anses som noe mislighold av kontrakten som kan få konsekvenser for trenerens arbeidsforhold annet enn trekk i lønn.

### **3.10.6    *Tvister***

Ut over det som vi har omtalt ovenfor i punkt 2.6 om tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet, vil vi kun peke på at øvrige tvister mellom partene knyttet til forståelsen av bestemmelser i Fotballtrenerkontrakten vil skje etter idrettens tvisteløsninger, jf. NFFs lov §§ 2-17 og 2-18 om selvdømme og Idrettens voldgiftsrett.

***Neste side:  
Fotballtrener-kontrakten***



## **ARBEIDSAVTALE**

(for trenere med godtgjørelse)

Midlertidig tilsetning av trener

*NB. Det er kun klubb/organisasjonsledd tilsluttet Norges Idrettsforbund som kan stå som arbeidsgiver for trener og som kan foreta lønnsutbetaling*

Denne avtale gjelder for perioden fra ..... til .....

## AVTALEPARTENE

Trener (arbeidstaker)

Navn: .....

Person nr: .....

Adresse: .....

Klubb (arbeidsgiver)

Navn: .....

Kontoradresse: .....

Organisasjonsnummer: .....

Har inngått avtale om midlertidig tilsetning på vilkår som følger av avtalepunktene 1 – 10 nedenfor og vedlegg 1 – 10 til denne avtalen.

Sted .....

År .....

Dato .....

---

Klubbens signatur

---

Trenerens signatur

## Alminnelige bestemmelser

### 1. Arbeidsoppgaver - Arbeidets art

Arbeidet som trener følger AML § 42 k og § 44 j.

- a) Treneren har plikt til å ta ut og lede laget i trening og kamp samt kampforberedelser.
- b) Treneren har plikt til å planlegge lagets aktiviteter med det formål å oppnå best mulige resultater innenfor de økonomiske rammer som er gitt av styret.
- c) Treneren har plikt til å delta i klubbens markedsaktiviteter.
- d) Treneren har plikt til å delta i aktiviteter som naturlig hører sammen med de aktiviteter som er nevnt under punktene a), b), og c), jfr utfyllende bemerkninger i Vedlegg 1 til denne avtale.

### 2. Arbeidssted

Trenerens arbeidssted er de steder hvor treneren skal utføre sine arbeidsoppgaver etter Opunkt 1 i denne avtalen, jfr utfyllende bemerkninger i Vedlegg 2 til denne avtale.

### 3. Arbeidstid

Arbeidstiden for full stilling er 40 timer pr uke. Gjennomsnittsberegning kan foretas etter Aml § 47 slik at i tiden mars – november ( april –oktober) arbeides inntil 47 timer pr uke med reduksjon i den ukentlige arbeidstid i resten av året slik at års timetallet ikke overstiger 2080 timer pr år.

Arbeidstiden skal på års basis være .....% av heltidsstilling beregnet etter 2080 timer pr år. Stillingen er av selvstendig og ledende art, og er ikke omfattet av Arbeidsmiljøloven Kap.10.Utfyllende bemerkninger i Vedlegg 3 til denne avtale.

### 4. Lønn og annen godtgjørelse

#### (a) Fast månedslønn

*Klubben betaler til treneren en fast månedslønn - stor kr..... pr måned.*

*Utbetaling av månedslønn skal skje den ..... hver måned.*

#### (b) Bonus

Klubben betaler til treneren bonus etter de retningslinjer som er skissert i Vedlegg 4 til denne avtale.

#### (c) Reisegodtgjørelse

Klubben betaler til treneren reisegodtgjørelse etter de retningslinjer som er skissert i Vedlegg 4 til denne avtale.

#### (d) Annen godtgjørelse

Klubben betaler til treneren annen godtgjørelse etter spesifikasjoner og retningslinjer som er skissert i Vedlegg 4 til denne avtale.

## **5. Arbeidsavtalens opphør**

### **(a) Opphør ved avtaleperiodens utløp**

Arbeidsavtalen opphører ved avtaleperiodens utløp uten ytterligere oppsigelse fra klubb eller trener. Arbeidsavtalen kan av arbeidsgiver og arbeidstaker i perioden bare sies opp av de grunner som fremgår av Vedlegg 5.

### **(b) Opphør i avtaleperioden**

Klubbens rett til å si opp treneren i avtaleperioden er regulert i Vedlegg 5 til denne avtale.

Trenerens rett til å si opp arbeidsforholdet i avtaleperioden er regulert i Vedlegg 5 til denne avtale.

Klubbens rett til å avskjedige treneren er regulert i Vedlegg 5 til denne avtale.

Klubbens og trenerens rettigheter og prosedyrer ved reforhandling av avtalen er regulert i Vedlegg 5 til denne avtale.

## **Spesielle bestemmelser**

### **6. Markedsavtaler**

Klubbens og trenerens rettigheter og plikter knyttet til markedsføring og markedsavtaler er nærmere beskrevet i Vedlegg 6 til denne avtale.

### **7. Begrensning i andre aktiviteter arbeidsforholdet er nærmere beskrevet i Vedlegg 7 til denne avtale.**

### **8. Forsikringsordninger. Lønn under sykdom**

Klubbens og trenerens plikter og rettigheter mht forsikringsordninger og lønn under sykdom er nærmere beskrevet i Vedlegg 8 til denne avtale.

### **9. Overgang til annen klubb**

Klubbens og trenerens rettigheter og plikter i tilknytning til overgang til annen klubb er nærmere beskrevet i Vedlegg 9 til denne avtale.

### **10. Andre bestemmelser**

*Bestemmelser som regulerer forhold som ikke omfattes av punktene 1 - 9 ovenfor er nærmere beskrevet i Vedlegg 10 til denne avtale.*

## **Vedlegg 1. Arbeidsoppgaver - Arbeidets art**

### ***Kamper***

Hovedtreneren har det øverste ansvar i forbindelse med kamper og kampforberedelse.

I tillegg til å stille på kamper plikter treneren å delta i de aktiviteter som er knyttet til forberedelsen til kampene. Dette er f eks:

- forberede lagets støtteapparat
- forberede og gjennomgå taktiske opplegg med spillerne

### ***Trening***

Treneren er ansatt som hovedtrener/assistenttrener [stryk det som ikke passer] med ansvar for klubbens .....lag. Hovedtrener har det øverste ansvar for lagets treningsopplegg og treningsarbeide. Som del av klubbens treningsopplegg har treneren ansvaret for at det blir utarbeidet og fulgt opp program for:

- fysisk trening
- teknisk trening
- taktisk trening
- mental trening

Treneren skal utarbeide planer for utvikling av enkeltspillernes individuelle ferdigheter, og han er ansvarlig for at planene følges opp. Treneren har ansvar for å gi enkelt spilleren tilbakemelding om sportslig utvikling og prestasjoner i kamp og trening.

### ***Markedsarbeid***

Trenerens plikter til å medvirke i markedsarbeid følger av Vedlegg 6.

Som del av klubbens markedsaktiviteter som treneren har plikt til å medvirke i presiseres:

- fotosesjoner
- bedriftsbesøk/foredrag
- opptreden i media
- eksponering av reklamemateriell på trenings- og representasjonsantrekk

### ***Tilgrensende aktiviteter i tilknytning til kamper, trening og markedsarbeid***

Som eksempler på aktiviteter som hører naturlig sammen med aktiviteter knyttet til kamper, trening og markedsarbeid, og som treneren plikter å delta i nevnes:

- reiseopplegg i forbindelse med kamper og trening
- reiseopplegg i forbindelse med markedsarbeid

## **Vedlegg 2. Arbeidssted**

### ***Kamper***

Arbeidssted er den arena hvor den enkelte kamp avvikles. Dette kan være klubbens eller andre arrangørers bane, hall eller annet sted hvor kampen avvikles.

### ***Trening***

Arbeidssted er det sted hvor treningen gjennomføres.

### ***Markedsarbeid***

Arbeidssted er det sted hvor markedsarbeidet skjer. Dette kan f eks være arena-område, i mediahus, bedrift eller annet sted som klubben utpeker.

### ***Andre eksempler på arbeidssted***

- .....
- .....
- .....
- .....

### **Vedlegg 3. Arbeidstid**

Tid til reise til og fra det ordinære arbeidssted (treninger og hjemmekamper) regnes ikke som arbeidstid.

#### ***Kamper***

Arbeidstid i tilknytning til kamper vil være i henhold til oppsatt terminliste og oppsett av treningskamper.

Kamper i henhold til terminliste vil normalt kunne avvikles dagtid (kl 0600 – kl 2100) og dessuten på søn- og hellisdager.

Arbeidstiden vil i tillegg til tid for kampavvikling være nødvendig tid til forberedelse av den enkelte kamp, og reisetid på fellesreiser.

#### ***Trening***

Arbeidstid omfatter tid for organisert fysisk og teknisk trening samt organisert forberedelse i taktiske opplegg.

Trening vil normalt gjennomføres på dagtid på ukens hverdager.

#### ***Markedsarbeid***

Arbeidstid omfatter tid for markedsaktiviteter som klubben pålegger - begrenset til et samlet timetall pr måned på ..... timer. Markedsarbeid bør planlegges så langt dette er hensiktsmessig, og bør varsles så tidlig som mulig og med rimelig varselfrist (minimum en dag).

Markedsarbeid i direkte tilknytning til avvikling av terminlistede kamper vil kunne utføres på søn- og hellisdager.

#### ***Tilgrensende aktiviteter i tilknytning til kamper, trening og markedsarbeid***

Arbeidstid for tilgrensende aktiviteter i tilknytning til kamper, trening og markedsarbeid skal ikke overstige et samlet timetall pr måned på ..... timer.

#### ***Gjennomsnittsberegning av arbeidstid gjennom året***

Arbeidstiden gjennom året skal være:

- mars - november..... timer/uke
- desember – februar .....timer/uke
- april – oktober ..... timer/uke
- november - mars..... timer/uke

#### ***Trenerens rett til fri med lønn***

Treneren har rett til fri med lønn for å delta i aktiviteter i regi av Norges Fotballforbund og/eller Internasjonale Fotballforbund samt NFTs årlige seminar i forbindelse med Cupfinalehelgen og inntil en uke til videreutdanning/studier (utenfor sesongen).

## Vedlegg 4. Lønn og annen godtgjørelse

### **Fast månedslønn**

Den faste lønnen - stor kr ..... pr måned utbetales over bank den ..... hver måned. Utbetalingen skjer i den kalendermåned som lønnen opp tjenes.

### **Bonus**

Klubben utbetaler til treneren bonus etter følgende skala:

Seriespillet	Hjemmekamper:	seier	kr .....
		uavgjort	kr .....
	Bortekamper:	seier	kr .....
		uavgjort	kr .....
Bonus for .....	plass på slutt tabellen		kr .....
Sluttstilling	.....:	.....	kr .....
	.....:	.....	kr .....
	.....:	.....	kr .....
	.....:	.....	kr .....
Bonus for offisielle internasjonale klubbkamper:			
	Hjemmekamper	seier	kr .....
		uavgjort	kr .....
	Bortekamper	seier	kr .....
		uavgjort	kr .....
Bonus for avansement .....			kr .....
.....		kr .....	

Bonus utbetales samtidig med den faste lønn i den påfølgende kalendermåned etter at kampen som utløser bonus er spilt.

### **Feriepenger**

Feriepenger utbetales i henhold til ferielovens bestemmelser.

### **Reisegodtgjørelse**

Klubben betaler normalt direkte for trenerens reiseomkostninger, overnattingsomkostninger og diett som påløper i forbindelse med trenerens arbeidsoppgaver for klubben. Reiseomkostninger, overnattingsomkostninger og diett som ikke betales direkte av klubben, kan klubb og trener i forkant av det enkelte tilfelle avtale at forskutteres av treneren og refunderes av klubben etter statens satser for reiser innenlands.

### **Fagforeningskontingent og seminar delttagelse**

Klubben dekker trenerens medlemsavgift i NFT eller annen fagforening for fotballtrenere samt delttagelse på NFTs årlige seminar eller annen fotballmessig videreutdanning, med inntil maksimalt samlet 0,05 G.

### **Annen godtgjørelse**

I tillegg til godtgjørelse nevnt under punktene ovenfor i dette bilaget om fast månedslønn, bonus og reisegodtgjørelse, avtaler klubben og treneren følgende: .....

## **Vedlegg 5. Arbeidsavtalens opphør**

### ***Opphør ved avtalens utløp***

Avtalen er tidsbegrenset og opphører ved avtalens utløp uten oppsigelse fra klubb eller trener.

### ***Oppsigelse i avtaleperioden***

Avtalen er uoppsigelig i avtaleperioden. Avtalen kan likevel kan sies opp av hver av partene når et av følgende forhold foreligger:

#### ***Klubbens rett til å si opp treneren.***

Klubben kan si opp treneren med en måneds varsel når:

1. Treneren ikke oppfyller sine forpliktelser i arbeidsforholdet selv etter at misligholdet er påtalt skriftlig av klubben.
2. Klubbens situasjon utvikler seg slik at vilkårene for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 59 (uforutsette hendelser) eller § 60 nr.2 (innskrenkninger p.g.a. dårlig økonomi) er oppfylt.

#### ***Trenerens rett til å si opp avtalen.***

Treneren har rett til å si opp avtalen med en måneds varsel når:

1. Klubben ikke overholder sine betalingsforpliktelser etter avtalen og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned.
2. Klubben misligholder vesentlige plikter etter arbeidsavtalen og misligholdet fortsetter etter at treneren skriftlig har påpekt misligholdet.
3. Hovedarbeidsforholdet eller skolegang/studier gjør det umulig/vanskelig for treneren å oppfylle fremtidige forpliktelser etter avtalen . Jfr. vedlegg 10. (Gjelder bare for deltidsansatte)
- 4.

### ***Avskjed***

Klubbens rett til å avskjedige treneren, jfr. Arbeidsmiljølovens § 66.

Klubben kan avskjedige treneren med øyeblikkelig virkning dersom for eksempel:

1. Treneren misligholder sine forpliktelser vesentlig.
2. Treneren ved sin opptreden setter klubben eller idretten i miskreditt.
3. Treneren selv benytter og/eller ikke aktivt motarbeider spilleres bruk av dopingmidler og-/eller narkotiske stoffer.

### ***Twister om avtalens opphør***

Opphør av arbeidsforholdet faller inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Idrettens tvisteløsninger kan bare benyttes i den utstrekning dette er forenlig med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

## **Vedlegg 6. Markedsavtaler**

Det er arbeidsgiver som bestemmer om og når treneren skal engasjeres i markedsarbeid.

### ***Inngåelse av avtaler***

Klubben har alle rettigheter til å inngå markeds- og reklameavtaler med sponsorer, leverandører og andre inntektsgivende avtaler eller eksponeringsavtaler, jfr NIFs lover § 13.

Klubbens avtaler skal inngås i samsvar med Norges Fotballforbunds lover og reglement.

Treneren har plikt til å bruke det utstyr og den bekledning som klubben stiller til disposisjon til kamper og i treningssammenheng, samt i andre representasjonssammenhenger.

Treneren har ikke rett til å bruke eller la seg avbilde i sammenhenger hvor det fremgår at han er trener i klubben i annet utstyr enn det som klubben stiller til disposisjon – uten å ha innhentet klubbens samtykke.

Treneren plikter å delta i markedsarbeidet som klubben bestemmer innenfor det maksimale timetall pr måned som er fastsatt i denne avtales Vedlegg 3. Klubben har rett til å benytte foto, levende bilder og signatur av treneren i markedsarbeidet. Slik bruk skal godkjennes av treneren på forhånd.

Klubben skal, så langt dette er mulig, legge en plan for markedsarbeidet for treneren.

Klubben skal, når den pålegger treneren å ta del i markedsarbeid, ta rimelig hensyn til trenerens hovedarbeidsforhold, skole/studier og privatliv.

Treneren kan reservere seg mot deltagelse i markedsoppdrag som strider mot hans religiøse eller personlige overbevisning.

### ***Landslag***

Når treneren representerer landslaget er han underlagt det reglement som gjelder landslaget.

## **Vedlegg 7. Begrensning i andre aktiviteter**

### ***Annet arbeid eller virksomhet***

Treneren skal orientere klubben dersom han ønsker å skifte hovedarbeidsgiver. Treneren skal opplyse hvilke konsekvenser et eventuelt skifte av hovedarbeidsgiver antas å få for hans forpliktelser etter arbeidsavtalen med klubben.

Treneren har ikke anledning til å ta annet arbeid eller utøve virksomhet på annen måte innenfor de områder som omfattes av arbeidsforholdet med klubben, med mindre klubben har gitt skriftlig tillatelse.

Treneren kan ikke utøve lønnet eller ulønnet spillervirksomhet utenom klubben med mindre klubben godkjenner dette. Godkjenning skal normalt gis dersom det bare dreier seg om sportslig aktivitet for å opprettholde egen helse og fysisk form. Det samme gjelder virksomhet som lagleder eller funksjon som tillitsvalgt i andre klubber i samme idrett eller, dersom treneren har mer enn 60% stilling, i andre idretter. Unntak skal normalt tillates dersom det gjelder tillitsverv av lite omfang i forbindelse med egne barns idrett, når dette ikke kommer i konflikt med arbeidet.

## **Vedlegg 8. Forsikringsordninger. Lønn under sykdom**

### ***Lønn under sykdom***

Treneren får under sykdom ytelser etter lov om folketrygd. I den utstrekning klubben forskutterer ytelsene etter folketrygdloven, tilfaller ytelsene fra folketrygden klubben/bedriften.

### ***Yrkesskadeforsikring***

Klubben plikter å tegne lovbestemt yrkesskadeforsikring for treneren.

### ***Reiseforsikring***

Treneren skal omfattes av den felles reiseforsikring for det laget han trener, dersom klubben har tegnet slik forsikring.

## **Vedlegg 9. Overgang til annen jobb**

Treneren skal varsle klubbens ledelse før treneren innleder forhandlinger om ny kontrakt med annen arbeidsgiver. Dersom slike forhandlinger omfatter muligheter for at treneren ikke vil fullføre den inneværende kontraktperiode med klubben, skal forhandlinger ikke innledes før klubben har gitt sin tillatelse til dette, og har blitt gitt mulighet til å uttale seg om og i tilfelle på hvilke vilkår klubben kan akseptere et kontraktbrudd. Enhver forhandling før siste 6 måneder før denne kontraktens utløp krever skriftlig samtykke fra klubben.

## **Vedlegg 10. Andre bestemmelser**

### ***Klubbens plikt til å bistå med praktiske støttefunksjoner***

Klubben stiller til disposisjon for trener kontor, PC, telefoner osv. etter følgende spesifikasjoner: .....

.....

### ***Klubbens plikt til å bistå med støttepersonell***

Klubben stiller til disposisjon for trener støttepersonell som lege, fysioterapeut, sportslig leder osv. etter følgende spesifikasjoner: .....

.....

### ***Trenerens rapporteringslinjer***

Treneren skal rapportere til daglig leder i spørsmål som gjelder hans egne eller spillernes arbeidsforhold. Han skal rapportere til sportslig leder når det gjelder sportslige forhold.

### ***Trenerens plikt til å melde forfall***

Treneren har plikt til å melde fra til ansvarlig person i klubben når han har lovlig forfall og ikke kan oppfylle forpliktelser etter denne avtale. Melding om forfall skal meldes så snart treneren blir klar over at han ikke kan møte. Ordinære sykemeldingsregler gjelder for øvrig.

### ***Trenerens plikt til å være medlem av klubb***

Treneren plikter å være medlem av klubb tilsluttet NFF. Treneren plikter uansett å stille på klubbens årsmøte så lenge kontrakten gjelder.

### ***Tvister***

Tvister om avtalens forståelse løses etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Idrettens tvisteløsninger kan bare benyttes i den utstrekning dette er forenlig med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Det anbefales at partene lokalt forsøker å løse tvister i samarbeid med sine overordnede organisasjonsledd før saken tas opp til tvistebehandling i henhold til dette avsnitt.



**Norsk Fotball-Trenerforening**

Postboks 8069 Vågsbygd  
4675 Kristiansand S

Telefon 38 08 78 58

Fax 38 08 78 58

Mobil 91 88 51 23

E-mail: [tedmoen@online.no](mailto:tedmoen@online.no)

Internett: [www.trenerforeningen.no](http://www.trenerforeningen.no)