



DANSK BOLDSPIL-UNION
EN DEL AF NOGET STØRRE

Version januar 2025

Efter underskrivelsen: En original til klubben og en til spilleren. Klubben scanner originalen til DBU til godkendelse via spillerkontrakt@dbu.dk.

Efter godkendelsen hos DBU: Kontrakten sendes retur til de nedenfor angivne e-mailadresser til klubben og spilleren, og DBU opbevarer et eksemplar i sit arkiv.

SPILLERKONTRAKT

mellem

_____ (fulde vedtægtsmæssige navn)
_____ (CVR-nr.)
_____ (adresse)
_____ (postnr./by)
_____ (e-mail)
(i det følgende kaldet "klubben")

og

_____ (fulde navn)
_____ (fødselsdato)
_____ (adresse)
_____ (postnr./by)
_____ (e-mail, se side 12, hvis spilleren er mindreårig)
(i det følgende kaldet "spilleren")

for perioden

_____ til _____
(den 30. juni eller den 31. dec.)

(Maksimalt 3 år for mindreårige, 2 år for bi-beskæftigede og 5 år for øvrige spillere)

Spilleren er statsborger i

Spilleren har senest været spilleberettiget på følgende måde:

For klubben: _____ som

Amatør Kontraktspiller

Såfremt der er tale om spillerens 1. eller 2. professionelle kontrakt, afkrydses ét af de to felter nedenfor:

Kontrakten er spillerens første professionelle kontrakt.

Kontrakten er spillerens anden professionelle kontrakt.

AFSNIT 1

Arbejdstider – træning, træningslejre og kampe

Parterne markerer ved afkrydsning, hvilket af nedenstående alternative beskæftigelsesforhold der skal gælde imellem dem, og udfylder de åbne punkter.

Spilleren har fodbold som bibeskæftigelse

Denne kontrakt kan maksimalt have en løbetid på 24 måneder. Kontrakten medfører ingen indskrænkninger i spillerens adgang til at påtage sig andet arbejde eller studie, forudsat at spilleren i øvrigt kan opfylde denne kontrakt.

Spilleren ansættes med en sædvanlig arbejdstid på mellem 39 og 77 timer om måneden.

Arbejdstidens vil variere afhængig af kampkalenderen, ligesom der kan forekomme overarbejde i rimeligt omfang. Betaling herfor er indeholdt i grundlønnen.

Spilleren er forpligtet til at registrere sin daglige arbejdstid i overensstemmelse med klubbens til enhver tid gældende retningslinjer herfor.

Faktisk sædvanlig arbejdstid i klubben skal afholdes i tidsrummet 16-20 på hverdage. Udover den faktiske sædvanlige arbejdstid på hverdage, skal spilleren også stå til rådighed for træning og kampe på andre dage end hverdage i det af klubben fastsatte omfang.

Spilleren har krav på 2 ugentlige fridage, hvor klubben ikke kan arrangere nogen form for aktivitet.

Spilleren har – medmindre andet er aftalt – ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste ved deltagelse i kampe, der medfører, at spilleren inden for almindelig arbejdstid (kl. 8:00-16:00 på hverdage) ikke fuldt ud kan passe sit hovederhverv.

Spilleren har pligt til at deltage i en eventuel træningslejr arrangeret af klubben i en uge (7 sammenhængende dage) pr. kalenderår uden ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste, hvis tidspunktet varsles af klubben senest 5 uger forud for afholdelsen.

Spilleren har fodbold som deltidsbeskæftigelse

Denne kontrakt medfører, at spilleren på hverdage har mulighed for at påtage sig andet arbejde eller studie.

Spilleren ansættes med en sædvanlig arbejdstid på mellem 78 og 117 timer om måneden.

Arbejdstiden vil variere afhængig af kampkalenderen, ligesom der kan forekomme overarbejde i rimeligt omfang. Betaling herfor er indeholdt i grundlønnen.

Spilleren er forpligtet til at registrere sin daglige arbejdstid i overensstemmelse med klubbens til enhver tid gældende retningslinjer herfor.

Spilleren ansættes med følgende model for afholdelse af faktisk sædvanlig arbejdstid:

Klub og spiller skal vælge mellem én af følgende 2 modeller:

Model A (sæt X):

Faktisk sædvanlig arbejdstid i klubben er mellem kl. 08:00 og 19:00. For hver hverdag skal der være angivet, i hvilken af disse blokke arbejdstiden skal ligge inden for. Enten:

- Fra 08:00 til 13:00, eller
- Fra 14:00 til 19:00

Ugens hverdage kan have forskelligt valg af blok og udgør en normaluge, som ikke kan ændres inden for en halvsæson.

Model B (Sæt X):

Faktisk sædvanlig arbejdstid i klubben skal afholdes således, at der for op til 2 hverdage om ugen angives tidsrummet kl. 08:00-15:00, hvor arbejdstiden skal ligge inden for, og op til 2 andre hverdage om ugen angives tidsrummet kl. 15:00- 20:00, hvor arbejdstiden skal ligge inden for.

Den valgte fordeling udgør en normaluge, som ikke kan ændres inden for en halvsæson.

Fælles for de to modeller:

Beskrivelse af en normaluge skal foreligge for spillere senest 3 måneder før første træningsdag i en halvsæson. For spillere, der er ansat senere end 3 måneder før første træningsdag i en halvsæson, skal beskrivelse af normalugen foreligge snarest muligt til spilleren. Normalugen gælder, indtil halvsæsonen er slut.

Vurderer klubben, at normalugen for den kommende halvsæson kan afhænge af objektive sportslige kriterier, fx op- eller nedrykning, kan klubben vælge at give de deltidsansatte spillere to alternative beskrivelser af en normaluge i den kommende halvsæson, hvoraf det for hver af dem er angivet, under hvilke objektive sportslige kriterier, de træder i kraft. Når de objektive sportslige kriterier foreligger, træder den relevante af de to normaleuger automatisk i kraft.

Udover den faktiske sædvanlige arbejdstid på hverdage, som angivet ovenfor, skal spilleren stå til rådighed for træning og kampe på andre dage end hverdage i det af klubben fastsatte omfang.

Spilleren har krav på 1 ugentlig fridag. Klubben kan ikke arrangere nogen form for aktivitet på fridage.

Spilleren har – medmindre andet er aftalt – ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste ved deltagelse i kampe på hverdage, der medfører, at spilleren inden for faktisk sædvanlig arbejdstid, som defineret ovenfor, ikke fuldt ud kan passe sit hovederhverv.

Spilleren har pligt til at deltage i en eventuel træningslejr arrangeret af klubben i en uge (7 sammenhængende dage) pr. kalenderår uden ret til dækning af tabt arbejdsfortjeneste, hvis tidspunktet varsles af klubben senest 5 uger forud for afholdelsen.

Spilleren har fodbold som fuldtidsbeskæftigelse

Denne kontrakt medfører, at spilleren ikke kan påtage sig andet arbejde uden klubbens forudgående godkendelse. Spillerens eventuelle uddannelse skal tilpasses spillerens hverv som professionel fodboldspiller.

Såfremt det aftales, at spilleren enten kan have studie eller andet lønnet arbejde ved siden af kontrakten, skal klubben sikre, at spilleren til enhver tid kender sin sædvanlige træningsuge mindst to måneder frem i tiden. Klubben kan dog ved cheftrænerskifte varsle nye træningstider med øjeblikkelig virkning, så længe disse varsles senest i løbet af første træningsuge i en halvsæson.

Spilleren ansættes med en sædvanlig arbejdstid på mellem 117 og 150 timer om måneden.

Arbejdstiden kan variere afhængig af kampkalenderen, ligesom der kan forekomme overarbejde i rimeligt omfang. Betaling herfor er indeholdt i grundlønnen.

Spilleren er forpligtet til at registrere sin daglige arbejdstid i overensstemmelse med klubbens til enhver tid gældende retningslinjer herfor.

Faktisk sædvanlig arbejdstid i klubben skal afholdes i tidsrummet kl. 8-20 på hverdage. Udover den faktiske sædvanlige arbejdstid på hverdage, skal spilleren også stå til rådighed for træning, træningslejr og kampe på andre dage end hverdage i det af klubben fastsatte omfang.

Spilleren har krav på 1 ugentlig fridag. Klubben kan ikke arrangere nogen form for aktivitet på fridage.

Ungdomskontrakt

Denne kontrakt kan maksimalt have en løbetid på 36 måneder, og kan alene indgås med spillere, der er indskrevet på den lovpligtige grundskoleuddannelse eller en af Undervisningsministeriet til enhver tid godkendte ungdomsuddannelser. Uddannelsen skal herudover som minimum leve op til SU-styrelsens krav, der giver adgang til SU.

Denne ansættelsesform medfører, at spilleren ikke kan påtage sig andet arbejde uden klubbens godkendelse, dog kan spilleren påtage sig andet arbejde eller påbegynde videregående uddannelse, hvis spilleren har færdiggjort sin ungdomsuddannelse.

Der er aftalt følgende uddannelsesplan (hvis flere ungdomsuddannelser er ansøgt, skal alle benævnes):

Uddannelsens navn	Uddannelsessted	Forventet start	Forventet afslutning

Ungdomskontrakten kan tidligst træde i kraft 2 måneder før uddannelsens påbegyndelse.

Klubben skal respektere spillerens uddannelse og motivere spilleren til at færdiggøre sin påbegyndte uddannelse.

Såfremt en ungdomskontrakt træder i kraft mindst 10 måneder før forventet afslutning på afsluttende ungdomsuddannelse, kan kontraktens længde være maksimalt 12 måneder længere end forventet afslutning på afsluttende ungdomsuddannelse.

Såfremt en ungdomskontrakt træder i kraft mere end 6 måneder før og mindre end 10 måneder før forventet afslutning på afsluttende ungdomsuddannelse, kan kontraktens længde være maksimalt 6 måneder længere end forventet afslutning på afsluttende ungdomsuddannelse.

Såfremt en ungdomskontrakt træder i kraft 6 måneder eller mindre før forventet afslutning på afsluttende ungdomsuddannelse, kan kontraktens længde ikke være længere end forventet afslutning på afsluttende ungdomsuddannelse.

Denne kontrakt medfører ingen indskrænkninger i spillerens adgang til at gennemføre ungdomsuddannelsen. Der er ingen begrænsning for, hvor meget spilleren må træne og deltage i kampe, så længe klubben respekterer spillerens ungdomsuddannelse. Spilleren kan ikke påtage sig andet arbejde uden klubbens godkendelse.

Hvis spilleren har færdiggjort sin uddannelse, kan spilleren dog uden klubbens godkendelse påtage sig andet arbejde eller påbegynde videregående uddannelse.

Spilleren ansættes med en sædvanlig arbejdstid på mellem 39 og 77 timer om måneden.

Arbejdstiden kan variere afhængig af kampkalenderen, ligesom der kan forekomme overarbejde. Betaling herfor er indeholdt i grundlønnen.

Spilleren er forpligtet til at registrere sin daglige arbejdstid i overensstemmelse med klubbens til enhver tid gældende retningslinjer herfor.

Faktisk sædvanlig arbejdstid i klubben skal afholdes i tidsrummet kl. 8-20. Udover den faktiske sædvanlige arbejdstid på hverdage, skal spilleren også stå til rådighed for træning, træningslejr og kampe på andre dage end hverdage i det af klubben fastsatte omfang.

Spilleren har krav på 1 ugentlig fridag. Klubben kan ikke arrangere nogen form for aktivitet på fridage.

Hvis træning over en længere periode betyder, at spilleren ikke kan deltage i en del undervisnings-timer, skal klubben søge at tilbyde supplerende undervisning.

Klubben stiller faciliteter/lokale til rådighed til lektie-
cafe, herunder internetadgang, som spilleren kan benytte før og efter træning.

Spilleren er forpligtet til at deltage i en eventuel træningslejr arrangeret af klubben i 10 sammenhængende dage pr. kalenderår, hvis tidspunktet varsles af klubben senest 5 uger forud for afholdelsen. Klubben er forpligtet til at sikre, at spilleren ikke i uforholdsmæssigt stort omfang er væk fra undervisning i denne forbindelse.

Klubben koordinerer træningslejren i forhold til landsholdsspilleren med DBU, ligesom klubben har pligt til at koordinere fjernundervisning med den pågældende uddannelsesinstitution.

Såfremt en spiller med førsteholdskampe dropper ud af ungdomsuddannelsen før ordinær afslutning, skal der indgås en ny kontrakt, der følger en af de andre kontraktformer med ikrafttræden senest 6 måneder efter, at spilleren er stoppet på uddannelsen. Kan der ikke opnås enighed om en ny kontrakt, vil vilkårene for ansættelsesforholdet frem til kontraktudløb svare til vilkårene for enten en deltids- eller fuldtidskontrakt, afhængig af hvilken kontrakttype klubben har flest af i førsteholdstruppen på tidspunktet for overgangen til en ny kontrakt. Hvis klubben ingen deltids- eller fuldtidskontrakter har, skal vilkårene for ansættelsesforholdet frem til kontraktudløb svare til vilkårene for en bibeskæftigelseskontrakt

Såfremt en spiller uden førsteholdskampe dropper ud af ungdomsuddannelsen før ordinær afslutning, skal der indgås en ny kontrakt, der følger en af de andre kontraktformer med ikrafttræden senest 6 månederefter, at spilleren er stoppet på uddannelsen. Kan der ikke opnås enighed om en ny kontrakt, vil vilkårene for ansættelsesforholdet frem til kontraktudløb svare til vilkårene for en bibeskæftigelseskontrakt.

For en kontraktperiode, der ligger ud over og dermed efter en ungdomsuddannelses ordinære afslutning, er mindstelønnen 1.000 kr. højere end mindstelønnen for en ungdomskontrakt.

AFSNIT 2

Parternes rettigheder og pligter

§ 1 Loyaltitet mv.

1.1 Spilleren har i hele kontraktperioden pligt til at være aktivt medlem af følgende moderklub:

_____ og til at optræde loyalt over for både moderklubben og klubben, hvis disse er to forskellige juridiske enheder.

1.2 Ved kontraktstart udgør kontingent til moderklub kr. _____ pr. halvår.

1.3 Spilleren kan ikke i medfør af denne kontrakt gøre krav gældende over for moderklubben, medmindre kontrakten er indgået med moderklubben selv.

1.4 Klubben har pligt til at optræde loyalt over for spilleren.

1.5 Klubben må ikke udøve urimelig forskelsbehandling mellem spillere indbyrdes.

§ 2 Deltagelse i træning og kamp

2.1 Spilleren har ret og pligt til at:

Træne med den træningsgruppe og spille kamp for det hold/den træningsgruppe, som klubben anviser.

Stille sig til rådighed for træninger og kampe for førsteholdet og eventuelle kampe for reserveholdet/andeholdet.

Stille sig til rådighed for træninger og kampe for førsteholdet og for reserveholdet/andeholdet.

Stille sig til rådighed for træninger og kampe for førsteholdet, reserveholdet/andeholdet og ungdomsholdene (for ungdomsholdenes vedkommende dog kun så længe, spilleren må spille for det pågældende ungdomshold).

Dette gælder, uanset om kampen er led i officielle turneringer og uanset om træningen eller kampen finder sted i Danmark.

2.2 Spilleren må ikke uden forudgående skriftlig tilladelse fra klubben deltage i fodboldkampe indendørs eller udendørs, hvori klubben ikke deltager, medmindre kampen er arrangeret af DBU, Kvindedivisionsforeningen eller lokalunionerne.

2.3 Hvis spilleren har forfald til træning eller kamp, skal spilleren straks meddele dette til klubbens ledelse.

§ 3 Doping

3.1 Spilleren har pligt til at overholde og efterleve Danmarks Idrætsforbund og Anti Doping Danmarks Nationale Antidopingregler samt FIFA's Anti-Doping Regulation, og herunder stille sig til rådighed for dopingkontrol i overensstemmelse med disse regulativer.

3.2 Klubben skal reagere over for de relevante dopingmyndigheder snarest muligt og senest inden 3 dage efter at have fået viden om doping af spilleren. Undlader klubben dette, er klubben ikke berettiget til at drage ansættelsesretlige konsekvenser af forholdet.

3.3 Enhver overtrædelse af dopingreglerne, der medfører en straf i form af en endelig, ubetinget karantæne på over 3 måneder, eller, hvis sanktionen udmåles i antal kampe, på over 10 kampe, anses som væsentlig misligholdelse af denne kontrakt, medmindre overtrædelsen er sket med klubbens medvirken eller viden, i hvilket fald klubben ikke er berettiget til at drage ansættelsesretlige konsekvenser af forholdet.

3.4 Foreligger der væsentlig misligholdelse i henhold til § 3.3, og ønsker klubben at drage ansættelsesretlige konsekvenser heraf, kan klubben vælge enten at suspendere ansættelsesforholdet i en periode, der ikke kan vare længere end spillerens ubetingede karantæne som følge af dopingovertrædelsen, eller at ophæve denne kontrakt som misligholdt. Klubben skal senest 8 dage efter, at dopingsanktionen er blevet endelig og klubben er blevet bekendt med doping-sanktionen, skriftligt meddele spilleren, hvilken nærmere ansættelsesretlig konsekvens man vil drage. Undlader klubben at give spilleren en sådan meddelelse inden udløbet af 8 dagesfristen, bortfalder klubbens adgang til at drage ansættelsesretlige konsekvenser af dopingovertrædelsen.

3.5 Ønsker spilleren at drage ansættelsesretlige konsekvenser af, at klubben, jf. § 3.6, har været medvirkende til eller vidende om doping af spilleren, skal spilleren skriftligt meddele klubben dette senest 8 dage efter, at forholdet er blevet spilleren bekendt. Undlader spilleren at give klubben sådan meddelelse inden udløbet af 8 dages-fristen, bortfalder spillerens adgang til at drage ansættelsesretlige konsekvenser af forholdet.

3.6 I relation til bestemmelserne i denne § 3 om doping er klubben alene ansvarlig for den medvirken, som foretages af, eller den viden, som findes hos klubbens direktør, sportschef, sundhedspersonale og trænere samt øvrigt støttepersonale til spilleren eller en af klubben anvist læge.

§ 4 Manipulation af fodboldkampe og andre regler om adfærd

4.1 Spilleren har pligt til at overholde og efterleve Danmarks Idrætsforbunds til enhver tid gældende lovregulativ om forbud mod manipulation af idrætskonkurrencer ("matchfixing") og tilsvarende uetisk adfærd (f.eks. "betting" på egen kamp) samt DBU's skærpede regler herom. Herudover har spilleren pligt til at overholde og efterleve DBU's Adfærdskodeks.

4.2 Klubben skal reagere over for de relevante myndigheder (DBU eller Danmarks Idrætsforbund) snarest muligt og senest inden 3 dage efter at have fået viden om overtrædelse af bestemmelserne i § 4.1 fra spillerens side. Undlader klubben dette, er klubben ikke berettiget til at drage ansættelsesretlige konsekvenser af forholdet.

4.3 Enhver overtrædelse af bestemmelserne i § 4.1 fra spillerens side, der medfører en straf i form af en endelig, ubetinget karantæne på over 3 måneder, eller, hvis sanktionen udmåles i antal kampe, på over 10 kampe, anses som væsentlig misligholdelse af denne kontrakt, medmindre overtrædelsen er sket med klubbens medvirken eller viden, i hvilket fald klubben ikke er berettiget til at drage ansættelsesretlige konsekvenser af forholdet.

4.4 Foreligger der væsentlig misligholdelse i henhold til § 4.3, og ønsker klubben at drage ansættelsesretlige konsekvenser heraf, kan klubben vælge enten at suspendere ansættelsesforholdet i en periode, der ikke kan vare længere end spillerens ubetingede karantæne som følge af overtrædelsen, eller at ophæve denne kontrakt som misligholdt. Klubben skal senest 8 dage efter, at

sanktionen er blevet endelig og klubben er blevet bekendt hermed, skriftligt meddele spilleren, hvilken nærmere ansættelsesretlig konsekvens, klubben vil drage. Undlader klubben at give spilleren en sådan meddelelse inden udløbet af 8 dages-fristen, bortfalder klubbens adgang til at drage ansættelsesretlige konsekvenser af overtrædelsen.

4.5 Ønsker spilleren at drage ansættelsesretlige konsekvenser af, at klubben, jf. § 4.6 ved en endelig afgørelse er dømt skyldig i overtrædelse af de nævnte regelsæt i § 4.1 skal spilleren skriftligt meddele klubben dette senest 8 dage efter, at forholdet er blevet spilleren bekendt. Undlader spilleren at give klubben sådan meddelelse inden udløbet af 8 dages-fristen, bortfalder spillerens adgang til at drage ansættelsesretlige konsekvenser af forholdet.

4.6 I relation til bestemmelserne i denne § 4 om manipulation af fodboldkampe mv. og andre regler om adfærd er klubben alene ansvarlig for den medvirken, som foretages af, eller den viden, som findes hos klubbens direktør, sportschef og trænere samt øvrigt støttepersonale til spilleren.

§ 5 Udstyr og beklædning

5.1 Klubben stiller i fornødent omfang trænings- og kampudstyr, dvs. beklædning, beskyttelsesudstyr, løbesko og fodboldsko/-støvler (samt for keepere handsker) til rådighed for spilleren, som skal bruge dette udstyr, i den udstrækning andet ikke følger af nedenstående bestemmelser i §§ 5.2-5.4.

5.2 Spilleren kan for klubbens regning, via en af klubben udpeget leverandør, vælge andre fodboldstøvler end de fodboldstøvler, klubben stiller til rådighed, hvis der foreligger en lægeerklæring herom. Spilleren kan for egen regning vælge at bruge andre fodboldstøvler (samt for keepere andre handsker) end dem, klubben stiller til rådighed.

5.3 Spilleren er berettiget til at indgå personlige reklameaftaler om eller modtage honorar for brug af fodboldstøvler (samt for keepere handsker). Spilleren må dog ikke - medmindre andet er aftalt - indgå sådanne aftaler med eller modtage sådant honorar fra firmaer, der konkurrerer med klubbens eventuelle hovedsponsorer eller eksklusivsponsorer. Hvis klubben har hovedsponsorer og/eller eksklusivsponsorer relateret til fodboldstøvler og handsker, skal klubben før turneringsstarten i hver turneringshalvdel meddele spilleren dette.

5.4 Medmindre andet er aftalt, skal spilleren dog, uanset bestemmelsen i § 5.3, respektere klubbens bestående aftale eller aftaler om spillernes brug af fodboldstøvler (samt for keepere handsker), så længe aftalen eller aftalerne gælder. Hvis klubben har en eller flere af sådanne aftaler, anføres det her, hvem aftalen eller aftalerne er indgået med, og hvornår aftalen eller aftalerne udløber:

Aftalepart	Udløbsdato

5.5 Hvis klubben tillige stiller anden beklædning end nævnt i § 5.1 til rådighed for spilleren, har spilleren pligt til at anvende denne beklædning under transport til og fra kamp, ved deltagelse i pressemøder, under TV-interviews og lignende.

§ 6 Transport og ophold i forbindelse med udekampe

6.1 Klubben har pligt til uden udgift for spilleren at drage omsorg for spillerens transport og eventuelle ophold i forbindelse med udekampe.

§ 7 Frihed til deltagelse på landshold og andre officielt udvalgte hold

7.1 Klubben har pligt til at give spilleren fri til deltagelse i eventuelle træningssamlinger, landskampe og lignende, hvortil spilleren udtages af DBU.

7.2 Er spilleren ikke dansk statsborger, gælder FIFA's til enhver tid gældende regler om frigivelse af spillere i forbindelse med landskampe.

§ 8 Skadesbehandling

8.1 Klubben yder spilleren gratis lægehjælp eller anden nødvendig eller hensigtsmæssig behandling ved skader pådraget under deltagelse i kampe og træning for klubben med fradrag af de beløb, der betales af den offentlige sygesikring.

8.2 Spilleren har pligt til at lade sig behandle af en af klubben anvist læge/fysioterapeut/kiropraktor på betingelse af, at klubben betaler samtlige udgifter ved behandling med fradrag af offentlige tilskud.

8.3 Spilleren har altid ret til at afvise en foreslået behandling.

8.4 Klubben må ikke med hensyn til skadesbehandling udøve urimelig forskelsbehandling mellem spillere i samme træningsgruppe.

§ 9 Sygdom og helbredsrelateret forfald

9.1 Under sygdom, herunder skader, betaler klubben grundløn og andre ikke kamprelaterede ydelser til spilleren.

9.2 Hvis sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette alene skyldes spillerens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven, kan klubben modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i spillerens grundløn.

9.3 Sygdom, herunder skader, har ikke konsekvenser for ansættelsesforholdet.

9.4 Klubber skal til enhver tid respektere kvindelige spilleres behov i forhold til deres menstruationscyklus og menstruationssundhed. Med forbehold for fremvisning af en gyldig lægeerklæring har en kvindelig spiller ret til at være fraværende fra træning eller kampe, når hendes menstruationssundhed kræver det. Spilleren er berettiget til at modtage sit fulde vederlag, når hun udøver disse rettigheder relateret til menstruationssundhed.

§ 10 Forsikring

10.1 Klubben tegner og betaler lovpligtig arbejds-skadeforsikring for spilleren.

10.2 Klubben betaler ved fastsat forfaldstid præmie til en heltidsulykkesforsikring med spilleren som begunstiget. Den årlige mindstepræmie udgør for:

- Ungdom: 2.200 kr.
- Bibeskæftigede: 2.400 kr.
- Deltidsbeskæftigede: 2.600 kr.
- Fuldtidsbeskæftigede: 3.300 kr.

10.3 Klubben har ansvaret for at anmelde skader til den valgte udbyder af forsikringen.

- 10.4 Klubben har ansvaret for at sikre, at alle skadesanmeldelser, indberetninger, mv. til forsikringsselskabet foretages rettidigt i henhold til forsikringsaftalen og gældende lovgivning.
- 10.5 Klubben kan ikke holdes ansvarlig for spillerens urigtige oplysninger.
- 10.6 Forsikringspræmierne reguleres hvert år pr. 1. juli med udviklingen i lønindekset for den private sektor (ILON12 - TOT erhverv i alt – ikke sæsonkorrigeret) pr. 4. kvartal året før sammenholdt med 4. kvartal året før igen.
- 10.7 Sæt X hvis klubben tegner og betaler en karrierestopforsikring for spilleren.

I så fald tegnes forsikringen med en forsikringssum på:

_____ kr.
Spilleren skal indsættes som begunstiget i nævnte forsikring.

§ 11 Frihed til deltagelse i Spillerforeningens organers arbejde

- 11.1 Hvis spilleren er en af klubbens to mulige deltagere i Spillerforeningens årlige repræsentantskabsmøde eller mødet i Spillerforeningen efter turneringens afslutning i efteråret, er klubben forpligtet til at give spilleren fri til deltagelse heri.
- 11.2 Hvis spilleren er valgt til Spillerforeningens bestyrelse eller udpeget som kommitteret, vil klubben så vidt muligt give spilleren fri til at udføre bestyrelsesarbejdet i Spillerforeningen.'

§ 12 Reklame- og sponsorkontrakter m.m.

- 12.1 Klubben har ret til – uden særskilt betaling til spilleren – at give klubbens sponsor(er) tilladelse til at benytte spillerens billede i reklameøjemed med eller uden navns nævnelser, og spilleren har pligt til i nærmere aftalt omfang at stille sig til rådighed for klubbens sponsor(er) alene mod dækning af dokumenteret tabt arbejdsfortjeneste. Klubben har dog ikke ret til lade spilleren eller spillerens billede anvendes således, at det strider mod den loyalitetsforpligtelse, spilleren måtte have over for en hovedarbejdsgiver.
- 12.2 Spilleren har, medmindre andet er aftalt, ret til at indgå personlige reklamekontrakter, forudsat at disse respekterer klubbens rettigheder efter § 12.1. Klubben skal underrettes herom forud for sådanne kontrakters indgåelse. Spilleren må – medmindre andet er aftalt – ikke reklamere for firmaer, selskaber eller produkter og lignende, der er konkurrerende i forhold til klubbens hovedsponsor(er).
- 12.3 En sponsor, hvis økonomiske mellemværende med klubben er mindst kr. 200.000 årligt, anses som hovedsponsor. Dette beløb kan reguleres af Kvindedivisionsforeningen under hensyntagen til den almindelige prisudvikling.
- 12.4 Klubben har pligt til før hver turneringsstart skriftligt at meddele spilleren, hvilke(n) sponsor(er) klubben har som hovedsponsor(er). Ligeledes har klubben pligt til skriftligt at meddele spilleren, når der sker tilgang/fracfald af hovedsponsor(er).

§ 13 Aflønning¹

Her anføres spillerens grundløn, eventuelle bonusmuligheder og øvrige goder. Alle løndelev skal angives som beløb renset for feriepenge (§ 14).

Der må ikke anføres bruttoløn og feriepenge.

Som en undtagelse til ovenstående kan kollektive bonusaftaler, der er baseret på en andel af klubbens indtjening, aftales som en bruttolønordning, hvorfra der inden udbetalingen trækkes 11,11 % af bruttobeløbet, som efterfølgende udbetales som feriepenge, jf. § 14.6. Spillerens valgte repræsentanter skal have udleveret dokumentation for klubbens indtjening i form af en revisorerklæring.

13.1 Grundløn pr. måned:

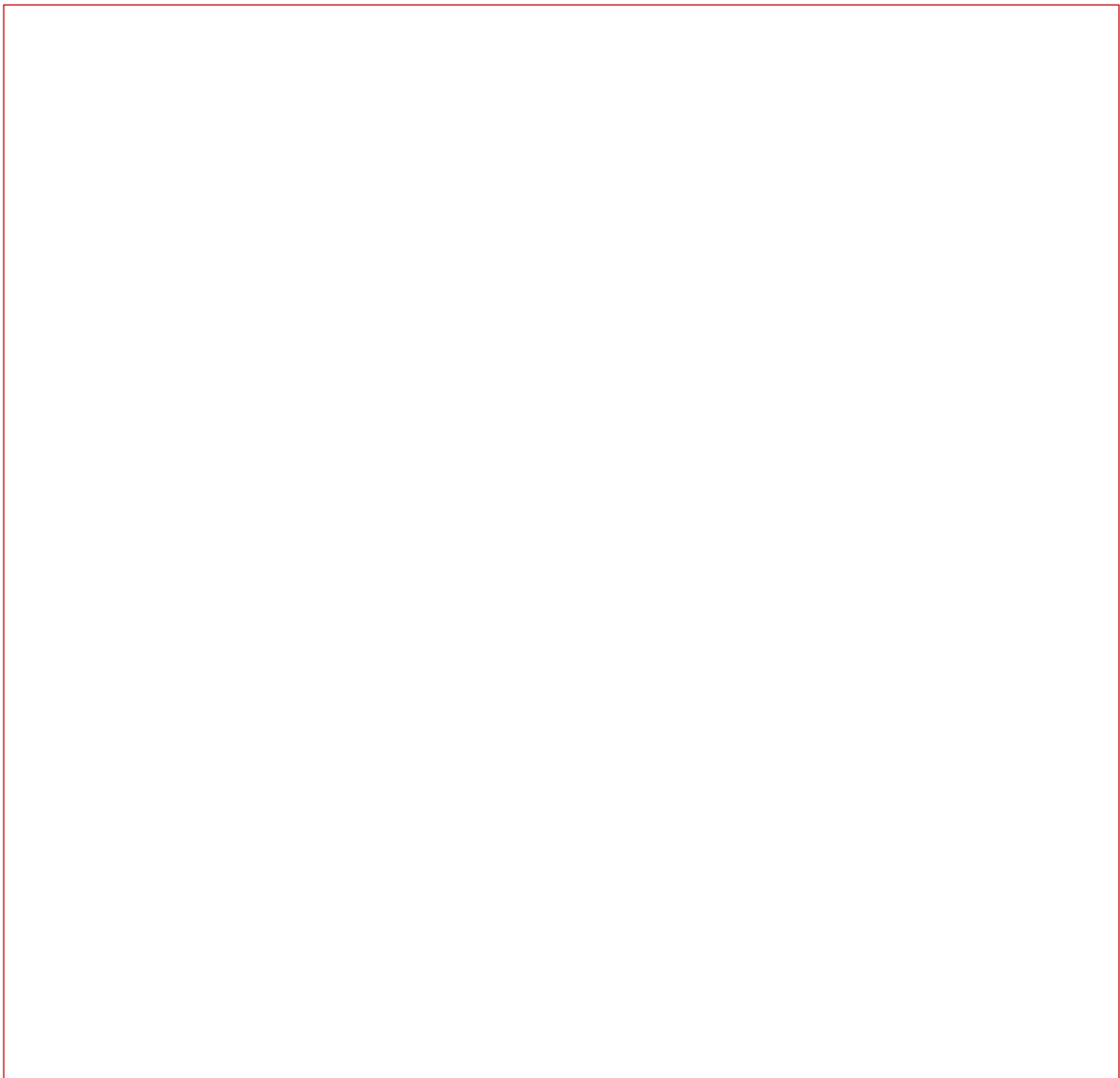
13.2 Bonus:

1. Den aktuelle mindsteløn pr. måned kan ses på [DBU's hjemmeside \(link\)](#), [hos Spillerforeningen \(link\)](#) og [Kvindedivisionsforeningen \(link\)](#). Mindstelønnen pr. måned reguleres hvert år pr.1. juli i overensstemmelse med udviklingen i lønindekset for den private sektor (ILON12 TOT erhverv i alt – ikke sæsonkorrigeret med 4. kvartal året før igen) samt en trapperegulering. Klubberne skal derfor huske at **regulere lønudbetalingen hver den 1. juli**, hvis den ved kontraktindgåelsen aftalte månedsløn ikke længere mindst svarer til den gældende mindsteløn pr. måned efter indeksregulering og trapperegulering. Ved opgørelsen af mindstelønnen pr. måned indgår grundløn samt den skattemæssige værdi af fri bolig.

13.3 Personalegoder (fx fri bil, fri bolig o. lign.), som oftest er skattepligtige:

A large, empty rectangular box with a thin red border, intended for the user to provide details about tax-exempt employee benefits.

13.4 Andet:

A very large, empty rectangular box with a thin red border, intended for the user to provide any other relevant information.

§ 14 Ferie

14.1 Spilleren er omfattet af ferieloven og optjener og afholder ferie efter loven.

14.2 Hovedferien udgør for deltids- og fuldtidsbeskæftigede spillere mindst 2 og for øvrige spillere mindst 3 sammenhængende uger i perioden 1. maj - 30. september. Klubben skal så vidt muligt varsle hovedferien over for spilleren senest 3 måneder før dens afholdelse. Var spilleren syg under hovedferien, kan erstatningsferie ikke kræves eller pålægges afholdt senere i ferieåret på et tidspunkt, hvor Kvinde-DM afvikles, medmindre klubben og spilleren er enige om dette.

14.3 Restferien (normalt henholdsvis 3 uger for deltids- og fuldtidsbeskæftigede spillere og 2 uger for øvrige spillere), som ikke behøver være sammenhængende, skal i samråd med klubben og under hensyntagen til klubbens rimelige ønsker afholdes uden for perioden, hvor Kvinde-DM afvikles.

14.4 Under ferie modtager spilleren grundløn som aftalt i § 13.1 og eventuelle personalegoder som aftalt i § 13.3, forudsat sådanne er optjent. Spilleren modtager tillige ferietillæg på 1 % af disse lønde.

14.5 Under ferie modtager spilleren desuden en feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferieloven. Feriegodtgørelsen udgør 12,5 % af alle øvrige kontante, i Danmark skattepligtige lønde (f.eks. sign-on fee, sign-off fee, bonusbetalinger). Spilleren modtager ikke ferietillæg på 1 % af disse lønde.

14.6 Aftalte kollektive bonusbeløb (behørigt opgjort med fradrag af 11,11 %, som angivet i § 13), der er baseret på en andel af klubbens indtjening, udløser feriegodtgørelse som beskrevet i § 14.5, men ikke ferietillæg på 1 %.

§ 15 Graviditet og barsel mv.

15.1 Spilleren har ret til 14 ugers betalt barsel, hvoraf mindst 8 af ugerne skal være efter fødslen. I barselsperioden kan klubben ikke kræve, at spilleren udfører arbejde for klubben.

Spilleren har ret til 8 ugers betalt orlov i tilfælde af adoption af et barn, der er yngre end to år. Perioden med betalt orlov nedsættes til fire uger for et barn mellem to og fire år og til to uger for et barn, der er ældre end fire år. Adoptionsorloven skal afholdes inden for seks måneder fra datoen for den formelle

adoption og kan ikke akkumuleres med familieorlov til det samme barn. Under adoptionsorloven kan klubben ikke kræve, at spilleren udfører arbejde for klubben.

Spilleren har som partner til den biologiske mor, herunder men ikke begrænset til medmor mv., ret til 8 ugers betalt familieorlov efter barnets fødsel (familieorlov). Familieorloven skal afholdes inden for seks måneder efter barnets fødselsdato og kan ikke akkumuleres med adoptionsorlov for samme barn. Under familieorloven kan klubben ikke kræve, at spilleren udfører arbejde for klubben.

15.2 Spilleren har ret til fuld løn under barsel, adoptionsorlov samt familieorlov i det omfang klubben har ret til barselsdagpengerefusion fra kommunen. Hvis barselsdagpengerefusion fra kommunen ophører og dette alene skyldes spillerens forsømmelse af de pligter, der følger af barselsloven, kan klubben modregne et beløb svarende til den tabte barselsdagpengerefusion i spillerens grundløn. Uanset ovennævnte kan spilleren aldrig modtage mindre end 2/3 af sin løn i barselsperioden. Hvis barselsdagpengerefusion eller eventuelt dagpengerefusion som følge af adoptions- og familieorlov fra kommunen ophører og dette alene skyldes klubbens forsømmelse, modtager spillerne fuld grundløn under barsel.

15.3 Spilleren har under sin graviditet ret til at fortsætte med at udføre fodboldaktiviteter, hvis en uvildig læge vurderer, at det er forsvarligt. Ved fodboldaktiviteter forstås retten til at træne, spille kampe etc. Klubben har en forpligtelse til at respektere beslutningen og formalisere en plan for hendes fortsatte deltagelse i sportsaktiviteter på en sikker måde med prioritering af hendes og det ufødte barnshelbred. Spilleren er berettiget til at modtage sit fulde vederlag i denne periode. Spilleren har ret til regelmæssig lægehjælp, hvis hun vælger at fortsætte sin kontraktmæssige forpligtelser.

15.4 Hvis spilleren vurderer, at det ikke er sikkert for hende at fortsætte med at levere sportsydelser i det hele taget (fodboldaktiviteter), eller hvis hun vælger ikke at udøve sin ret til at fortsætte med at yde sportsydelser (fodboldaktiviteter), skal klubben tilbyde spilleren muligheden for at yde arbejdsydelser på en alternativ måde. Hvis spilleren under sin graviditet og barsel opfylder sine forpligtelser på en alternativ måde over for klubben, er klubben forpligtet til at udarbejde en plan for spillerens alternative

ansættelse. Hvis spilleren yder arbejdsydelser på en alternativ måde, eller hvis klubben ikke er i stand til at tilbyde spilleren alternative arbejdsydelser, der med rimelighed kan forventes i forbindelse med den igangværende kontrakt, er spilleren uanset dette berettiget til at modtage sit fulde vederlag i perioden.

Vælger spilleren under sin graviditet at opfylde sine forpligtelser ved at udføre alternative opgaver for klubben, forudsættes det, at disse opgaver har en fodboldmæssig relevans. Ved fodboldmæssig relevans forstås opgaver af teknisk karakter såsom coaching og analyse, men ligeledes øvrige aktiviteter, såfremt de af art, hyppighed og omfang er sædvanlige og forventelige for klubbens spillere (f.eks. autografskrivning og sponsorpleje).

- 15.5 Hvis en spiller af medicinske årsager i forbindelse med en graviditet er ude af stand til at yde sportsydelser eller arbejdsydelser på en alternativ måde, har spilleren ret til sygeorlov, forudsat at der fremvises en gyldig lægeerklæring. Spilleren har ret til fuldt vederlag i en sådan periode.
- 15.6 Spilleren har efter sin barsel ret til at vende tilbage til klubbens fodboldaktiviteter. Klubben er forpligtet til at reintegrere spilleren i klubbens fodboldaktiviteter samt til yde en tilstrækkelig løbende medicinsk støtte.

15.7 En spiller skal have mulighed for at amme et spædbarn og/eller udpumpe modermælk, mens hun yder sportslige ydelser til sin klub. Klubber skal stille passende faciliteter til rådighed. Spillerens nedsatte arbejdstid af disse grunde vil blive betragtet som berettiget, uden nogen reduktion i lønnen.

15.8 Kontrakten må ikke indeholde betingelser eller klausuler angående graviditet og barsel, som påvirker retstillingen og/eller ændrer ansættelsesvilkårene mellem parterne til skade for spilleren. Hvis klubben ophæver spillerens kontrakt på grund af hendes graviditet, betragtes det som skærpente omstændigheder, og som en uberettiget opsigelse. Spilleren er berettiget til at fremsætte krav om erstatning. For klubbens vedkommende kan det desuden medføre sportslige sanktioner og bøder.

15.9 I tillæg til §§ 15.1-8 finder bestemmelserne i barselsloven anvendelse.

§ 16 Pensionsordning

16.1 Klubben skal sikre administrativ adgang til arbejdsgiveradministreret pensionsordning.

§ 17 Sportsopsparringsordning

17.1 Klubben skal sikre administrativ adgang til arbejdsgiveradministreret opsparringsordning (sportsopsparring).

AFSNIT 3

Klubskifte

Parterne markerer ved afkrydsning, hvilket af nedenstående alternativer, der er gældende mellem dem, og udfylder i nødvendigt omfang det åbne punkt:

- Parterne har ikke truffet særlige aftaler vedrørende klubskifteforhold.
- Parterne har truffet følgende særlige aftaler vedrørende klubskifteforhold:

AFSNIT 4

Afsluttende bestemmelser

§ 1 Ophør ved klubbens nedrykning fra Kvinde- DM

- 1.1 Denne kontrakt ophører uden ansvar for nogen af parterne, hvis klubbens 1. kvindeseniorhold af ordinære, sportslige grunde rykker ud af Kvinde-DM.
- 1.2 Ophøret sker i sådanne tilfælde med virkning fra udløbet af den måned, i hvilken klubbens 1. kvindeseniorhold spillede sin sidste kamp i Kvinde-DM.
- 1.3 Efter et sådant ophør står parterne frit i enhver henseende.

§ 2 Gæld til klubben eller moderklubben

- 2.1 Klubben kan alene tilbageholde spillercertifikatet med henvisning til, at spilleren er i kontingentrestance. Kravet mod spilleren må i så fald ikke overstige et beløb svarende til seks måneders kontingent.

§ 3 Disciplinærforhold og misligholdelse m.m.

- 3.1 Funktionærlovens regler vedrørende disciplinære forseelser, usaglig afskedigelse, misligholdelse og grov misligholdelse finder anvendelse for nærværende kontrakt.
- 3.2 Hvis en af parterne gør sig skyldig i væsentlig eller gentagen misligholdelse af denne kontrakt, er den anden part berettiget til straks at ophæve kontrakten og fremsætte krav om eventuel erstatning.

§ 4 Tvister

- 4.1 Tvister om forståelsen eller virkningen af denne kontrakt afgøres ved de almindelige domstole, medmindre parterne aftaler voldgift. Det står parterne frit enten at anvende Fodboldens Voldgiftsret eller en anden voldgiftsret til løsning af tvisten. Vælges Fodboldens Voldgiftsret, skal sagen indbringes i overensstemmelse med de herom nærmere fastsatte regler i DBU's til enhver tid gældende love og regler.
- 4.2 Alle tvister mellem parterne om forståelsen eller virkningen af denne kontrakt, som efter FIFA's til enhver tid gældende love og bestemmelser henhører under FIFA's kompetence, kan indbringes for FIFA's kompetente tvistløsningsorganer som 1. instans med ankeadgang til Den Internationale Sportsdomstol (CAS) som 2. instans i overensstemmelse med de herom nærmere fastsatte regler i FIFA's og CAS' til enhver tid gældende love og bestemmelser.

§ 5 Godkendelse af kontrakten

- 5.1 Kontraktens gyldighed og ikrafttræden er betinget af DBU's administrations godkendelse. DBU's administration skal i den forbindelse påse:
 - at klubben har en gyldig kontraktfodboldtilladelse og ikke har mistet retten til at indgå spillerkontrakter, og
 - at de trykte bestemmelser ikke er fraveget på andre punkter end dem, hvor det udtrykkeligt er angivet, at andet kan aftales. Sætserne i afsnit 2, § 14, kan fraviges i opadgående retning.
- 5.2 Det påhviler klubben at indsende denne kontrakt til godkendelse. Indsendelsen skal ske inden udløbet af en eventuelt på underskrivelsestidspunktet igangværende overgangsperiode og senest 7 dage efter underskrivelsen. Sker dette ikke, kan spilleren vælge at fragå kontrakten ved skriftlig meddelelse herom til klubben eller selv indsende den til godkendelse.
- 5.3 Fra underskrivelsen og indtil DBU's administrations godkendelse eller afvisning af kontrakten foreligger, dog maksimalt 4 uger fra underskrivelsen, er parterne bundet af deres underskrifter, medmindre spilleren forinden med rette har fragået den i medfør af § 5.2.
- 5.4 Når der er taget endelig stilling til godkendelse eller afvisning af kontrakten, giver DBU's administration klubben og spilleren skriftlig meddelelse om afgørelsen. Hvis kontrakten afvises, anføres årsagen hertil i meddelelsen. En afvisning kan ankes til Fodboldens Disciplinærinstans i overensstemmelse med de herom nærmere fastsatte regler i DBU's til enhver tid gældende love og bestemmelser.
- 5.5 Ændringer og tillæg til kontrakten er først bindende, når de er nedskrevet, indsendt til og godkendt af DBU's administration i overensstemmelse med ovenstående regler. Det samme gælder et aftalt ophør af kontrakten.

§ 6 Forudsætninger for godkendelse af kontrakten

- 6.1 Kontrakten vil blive afvist, hvis de trykte bestemmelser er fraveget på andre punkter end dem, hvor det udtrykkeligt er angivet, at andet kan aftales.

6.2 Hvis spilleren er under 15 år ved underskrivelsen, vil kontrakten blive afvist. Hvis spilleren ikke er fyldt 18 år ved underskrivelsen, vil kontrakten blive afvist, hvis den ikke er medunderskrevet af forældremyndighedens indehaver.

6.3 Kontrakten vil blive afvist, hvis:

- spilleren er under 18 år og kontraktens løbetid er mere end maksimalt 3 år
- kontraktens løbetid for en bibeskæftigelseskontrakt er mere end maksimalt 2 år
- spilleren er 18 år eller derover og kontraktens løbetid på mere end maksimalt 5 år.

6.4 Kontrakten er uopsigelig. Kontraktperioden skal være angivet med en fast begyndelsesdato og en fast udløbsdato. Udløbsdatoen skal være den 30. juni eller den 31. december.

6.5 Indeholder kontrakten forlængelses- eller forkortelsesoptioner eller lignende, som klubben ensidigt kan gøre gældende, vil den blive afvist. Kontrakten kan derimod godt indeholde forlængelses- eller forkortelsesoptioner eller lignende, som spilleren ensidigt kan gøre gældende.

§ 7 Fodboldagenter

Nedenstående afkrydses og udfyldes af parterne og eventuelle medvirkende fodboldagenter, der samtidig hver for sig gennem deres underskrifter på kontrakten bekræfter, at de er bekendt med FIFA's og DBU's regler for fodboldagenter og at de nedenfor givne oplysninger er rigtige:

Der har ikke medvirket nogen registreret eller ikke-registreret fodboldagent under etableringen eller indgåelsen af denne kontrakt.

Der har under etableringen eller indgåelsen af denne kontrakt medvirket følgende registrerede fodboldagent(er)

Som fodboldagent for klubben:

NAVN:

ADRESSE:

POSTNR./BY:

LAND:

FIFA-LICENS:

DATO:

UNDERSKRIFT

Som fodboldagent for spilleren:

NAVN:

ADRESSE:

POSTNR./BY:

LAND:

FIFA-LICENS:

DATO:

UNDERSKRIFT

9 8 Underskrifter

For klub:

Spiller:

NAVN:

NAVN:

DATO:

DATO:

UNDERSKRIFT

UNDERSKRIFT

Forældremyndighedens indehaver (hvis spiller er under 18 år):

NAVN:

NAVN:

E-MAIL:

E-MAIL:

DATO:

DATO:

UNDERSKRIFT

UNDERSKRIFT

Godkendelsespåtegning

Godkendt af DBU's administration

DATO:

DANSK BOLDSPIL-UNION (STEMPEL OG UNDERSKRIFT)