



Ideell arbetskraft på golfbanan

Bakgrund

Efter en motion från Göteborgs Golf förbundet till förbundsstyrelsen 2014 uppdrogs åt Svenska Golf förbundets förbundsstyrelse att återkomma med vägledning om vad som gäller vid volontärarbete, främst i samband med den löpande driften och skötseln av golfanläggningen (fortsättningsvis ideellt arbete). Frågan är aktuell då ideellt arbete på golfbanan fortsätter att öka i omfattning. Det har dessvärre också inträffat arbetsolyckor och t.o.m. dödsfall i samband med ideellt arbete som bidrar till att frågan behöver belysas. Det är några skäl till att vi dels vill ge råd till klubbar i strategiska diskussioner och beslut dels klargöra vad som gäller för att underlätta i den administrativa hanteringen av ideell arbetskraft.

Diskussion

De kanske viktigaste aspekterna i frågan om ideellt arbete handlar varken om gränslandet mellan ideell och anställd eller om administrativa frågor och ansvar - utan om på vilket sätt ideellt arbete påverkar banans skötsel och kvalitet samt banskötselyrkets attraktivitet på kort och lång sikt. Frågan varje golfklubb måste ställa är hur ökade kvalitetskrav på anläggningen från medlemmar och gäster kan förenas med ett ökat inslag av ideellt arbete.

- Resurser för banskötsel

På årsmötet beslutas om inriktning och omfattning av verksamheten genom verksamhetsplan och budget. Årsavgiften lägger nivån på de resurser som klubben har till förfogande för bl.a. skötsel och utveckling av anläggningen. Ideellt arbete kan vara ett nödvändigt alternativ för en klubb som inte lyckas finansiera anställd personal. Det kan till och med vara den enda vägen till fortsatt verksamhet. Ibland sägs att "klubben" saknar ekonomiska resurser. Visst, men klubben består av medlemmar och frågan om resurser hör hemma på varje årsmöte och avgörs som en direkt följd av målsättningen för verksamheten. Är medlemmarna inte beredda att finansiera kompetens i form av anställd personal får vi lov att anpassa ambitionsnivån och samtidigt vara beredda på konsekvenserna av ett sådant beslut. Med andra ord, ambitionsnivån avgör finansieringsbehovet (det bör samtidigt nämnas att samma resonemang om resurser givetvis gäller för klubbens övriga verksamhet; tränare, kanslipersonal, restaurang etc.). Vi får det vi betalar för.

- Utbildning

Svenska Golf förbundet har under många år utbildat anställd banpersonal genom grundutbildning, vidareutbildning och högre greenkeeperutbildning. Utbildning och

kompetens är avgörande för en fortsatt bra skötsel, drift och utveckling av golfbanan. Dessvärre prioriteras inte utbildning och kompetensutveckling av anställd personal sedan ett par år tillbaka. Många utbildningar har fått ställas in och satsningar på yrkesutbildning på högskolenivå, i samarbete med Alnarp, har genomförts men har inte burit sig pga. att efterfrågan från klubbarna har varit för låg.

- Yrket

Sjunker efterfrågan från klubbarna av kompetent och utbildad personal minskar attraktionskraften för yrket och intresset för att söka sig till branschen minskar eller försvinner. Vi vet redan idag att en del klubbar har svårt att rekrytera kompetent personal. Risken för att en ond cirkel uppstår (eller redan har uppstått) är påtaglig och de långsiktiga konsekvenserna för branschen kan vara svåra att reparera.

Med dessa inledande resonemang vill vi lyfta vikten av genomtänkta beslut och sambandet mellan ideellt arbete, anläggningarnas skötsel och kvalitet och yrkets attraktivitet. Vägvalet är givetvis den enskilde klubbens. Självklart är det också så att lokala förutsättningar har stor betydelse för besluten och golfen i Sverige mår troligtvis också bra av verksamhet som tillgodoser många variationer till olika prisnivåer.

Kan ideellt arbete utgöra ett anställningsförhållande?

Nu flyttar vi fokus till den juridiska knäckfrågan om medlemmar som utför arbete åt klubben gör det ideellt eller i egenskap av arbetstagare.

Definitionen av *ideellt arbete* utgår ifrån att;

- arbetet i första hand inte grundar sig på avtal utan bygger på frivillig intressegrund
- arbetsinsatsen i huvudsak inte görs av ekonomiska skäl
- arbetet utförs inom en ideell verksamhet (förening, stiftelse eller motsvarande)

Golfklubbar har alltid låtit klubbens medlemmar utföra ideellt arbete. Styrelse- och valberedningsarbete har karaktären av ett förtroendeuppdrag som av hävd aldrig torde kunna bli fråga om ett anställningsförhållande. Av hävd och tradition organiseras verksamheten i en kommitté- eller projektstruktur underställd styrelsen. Kommittéledamöternas arbetsinsatser, domar- och andra funktionärsuppdrag för den idrottsliga verksamheten är typiskt sett också ideella förtroendeuppdrag som i praktiken aldrig kan bli fråga om ett anställningsförhållande. Dessa uppdrag är ett naturligt inslag i de flesta idrottsklubbar (ideella föreningar) och är därför rättsligt acceptabelt. Med ideellt arbete avses, i den fortsatta framställningen, inte ovan uppräknade förtroendeuppdrag utan frivillig- eller volontärbete i samband med banskötsel, fastighetsskötsel och ideellt kansli- och receptionsarbete.

Ideellt arbete kan som konstaterats definieras, men en uttrycklig definition av vad som avses med en arbetstagare saknas dessvärre. Vid oenighet kan frågan ytterst avgöras i

domstol. Domstolens uppgift är att, i varje enskilt fall, göra en samlad bedömning av ett antal kriterier enligt praxis, däribland;

- Personligt arbete för en arbetsgivares räkning
- Arbete utförs åt ett bolag/ideell förening
- Frivilligt åtagande eller grundat på avtal (även konkludent handlande; konkludent innebär dels att personen har haft fog för sin uppfattning att ett anställningsförhållande har uppstått, dels att arbetsgivaren har insett eller bort insett arbetstagarens uppfattning utan att klargöra motsatt uppfattning)
- Varaktiga, löpande arbetsuppgifter (som även utförs av andra anställda)
- Användning av arbetsgivarens redskap
- Arbetsgivare leder arbetet
- Huvudsaklig sysselsättning/bisyssla
- Ersättning utbetalas
- Partsavsikt och eventuell branschpraxis

Svaret är alltså att domstolen kan komma fram till att en anställning gäller - i det enskilda fallet - om en samlad bedömning av omständigheterna pekar i den riktningen.

När uppstår frågan?

Många golfklubbar har använt ideell arbetskraft flera år utan oenighet. De flesta kommer kanske inte att stöta på några problem i framtiden heller. Men, med tanke på att omfattningen av ideellt arbete har ökat vill vi peka på när det kan bli aktuellt för någon att hävda anställning och i vems intresse det ligger.

Den ideellt arbetande, anhörig eller en facklig organisation skulle kunna väcka frågan i domstol om att en anställning föreligger av olika skäl. En typisk situation då detta kan inträffa är att överenskommelsen uppdragsgivare/uppdragstagare är otydlig; den ideellt arbetande upplever sig som anställd och yrkar ersättning för utfört arbete. Det kan handla om att arbetet är väldigt omfattande, regelbundet och i nära samarbete med anställd personal. Andra anledningar kan vara att en konflikt uppstår av någon anledning eller att olycksfallsskada eller dödsfall inträffar och den drabbade eller annan vill utkräva ansvar.

Även en facklig organisation kan välja att driva frågan och grunda det på lönedumpning och kollektivavtalsbrott. Facket kan också ge en enskild person stöd i konflikts-, olycksfalls- och dödsfallssituationer. Med andra ord, även om klubb och individ från början är överens om ideellt arbete kan den situationen komma att ändras.

Vem avgör frågan?

Ytterst är det domstolen som avgör om ett anställningsförhållande föreligger. Domstolen gör en bedömning vid behov i varje enskilt fall och med hänsyn till de specifika omständigheterna innan frågan avgörs. Bedömningsfaktorer kan som ovan nämnts härvid vara; om arbetet utförs åt en arbetsgivare/ bolag (vilket är allt vanligare), varaktiga löpande arbetsuppgifter (som även utförs av andra anställda), användning av arbetsgivarens redskap, arbetsgivare leder arbetet, huvudsaklig sysselsättning eller

bisyssla, ersättning utbetalas, eventuellt tidigare anställning, arbetsuppgifter som tidigare utförts av anställda och som omfattas av branschens kollektivavtal, branschpraxis m.m. Partsavsikten har betydelse men det är viktigt att understryka att arbetstagarbegreppet är tvingande rätt och det är inte avgörande hur parterna själva har valt att klassificera avtalet.

I praktiken skulle en domstolsbedömning mycket väl kunna sluta i att ett anställningsförhållande uppstår oavsett vad parterna har kommit överens om. Omständigheter som påverkar den juridiska bedömningen kan t.ex. vara att klubben betalar ut någon form av ersättning till personen för arbetsinsatsen. Ideellt arbete är ju typiskt sett inte förenat med ersättning. Presumtionen om ideellt arbete (utifrån definitionen som utgår ifrån att arbetet utförs i en ideell förening) blir som tidigare nämnts inte heller lika självklar om arbetet utförs åt ett aktiebolag. Golfen har sedan länge en struktur där drift och skötsel av anläggningen ansvaras av ett av klubben ägt aktiebolag alternativt ett externt aktiebolag. Rättigheter och skyldigheter parterna emellan regleras genom ett nyttjanderättsavtal. Den ideella arbetsinsatsen på banan utförs då de facto åt ett bolag istället för åt en ideell förening. Ett rimligt antagande kan då vara att domstolen anser att det därav ligger närmare till hands att ett anställningsförhållande har uppstått. Andra omständigheter som kan tala för att ett anställningsavtal har uppstått är om klubben låter medlemmar utföra arbete som utförs eller tidigare utförts av anställda, eller om personen ifråga själv tidigare har varit anställd på klubben. Utförs detta arbete dessutom i en relativt stor omfattning och arbetstagaren själv uppfattar sig som anställd ökar sannolikheten för ett anställningsförhållande vid en samlad bedömning.

Det finns inget rättsfall som klart och tydligt besvarar gränsdragningsproblematiken om en medlems arbetsinsats åt en idrottsförening är att betrakta som ett arbetsgivare-/arbetstagarförhållande eller om det är att betrakta som ideellt arbete. Det finns heller inte några golfspecifika avgöranden på området. Däremot finns en del rättsfall i Arbetsdomstolen som har anknytning till denna gränsdragningsproblematik. Bland annat finns domar relaterat till arbetsuppgifter utförda i politiska partier, kommunala daghem och bostadsrättsföreningar.

Möjliga och direkta konsekvenser av att en domstol fastslår ett anställningsförhållande

- Arbetsmarknadslagstiftning gäller

Arbetsmarknadslagstiftning såsom lagen om anställningsskydd, semesterlagen, medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen m.m. träder i kraft. Konkret innebär det att personen har precis samma rättigheter och skyldigheter som vilken arbetstagare som helst på arbetsmarknaden med anställningsskydd, uppsägningstid, rätt till semester etc.

- Kollektivavtal gäller

En annan konsekvens är att golfbranschens kollektivavtal blir tillämpliga. Detta förstås under förutsättning att golfanläggningen redan är bunden av gällande kollektivavtal. Eventuella anspråk avseende lön, ersättningsregler och kollektivavtalade försäkringar skulle då kunna komma ifråga baserat på branschens kollektivavtal för det aktuella arbetet.

- Skatterätt

När ett arbetsgivar - arbetstagarförhållande har uppstått inträder också den skatterättsliga hanteringen med kontrolluppgift, skyldighet för golfklubben att erlägga arbetsgivaravgifter och innehålla preliminärskatt.

- Retroaktiva anspråk

Ett domstolsbeslut kan också leda till att arbetsmarknadslagstiftning, kollektivavtal och skatterätt tillämpas retroaktivt. Det innebär exempelvis att, utöver retroaktiva löneanspråk, även anställningsförmåner, kollektivavtalsenliga försäkringspremier kan krävas retroaktivt samt att golfklubben kan bli skyldig att erlägga retroaktiva arbetsgivaravgifter. Enligt dom i AD 1982 nr 105 skulle även den fackliga organisationen som representerar gällande kollektivavtal kunna yrka på skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

Återigen, det krävs dock att frågan om anställning väcks i domstol - av någon som berörs - för att saken ska prövas och fastställas för att effekterna av en anställning ska uppstå.

Viktigt att tänka på när klubben använder ideell arbetskraft?

Om vi förutsätter att det är fråga om ideellt arbete är det viktigt att beakta följande:

Tydlig uttrycklig partsavsikt

Arbetsmiljöansvar

Försäkringsskydd (genom företagsförsäkring)

Skatteregler

Skriftlig överenskommelse

- Partsavsikt

Efter diskussion och beslut på klubbens årsmöte om att använda ideell arbetskraft är det dags att komma överens med medlemmar eller andra som ska utföra arbetsuppgifterna. Golfklubben och den som ska arbeta ideellt ska komma överens om att det är fråga om ideellt arbete och båda parter ska vara klara över avsikten. Av bevisskäl förordas också att överenskommelsen görs skriftligt.

Ett fåtal mindre golfklubbar saknar anställda helt och utför löpande banskötsel enbart med ideella arbetsinsatser. De flesta andra klubbar använder både anställda och ideella. Men en sak är densamma, ideella arbetsinsatser ökar i omfattning. Domstolarna skulle med all sannolikhet acceptera att golfklubbar har ett relativt stort utrymme för att definiera ideella insatser såsom liggande utanför ett anställningsförhållande. Som tidigare nämnts finns dock en gränslinje och i brist på praxis från golfbranschen får domstolen avgöra var gränsen går i varje enskilt fall.

Hamnar golfklubben i ett läge att en medlem efter en tids ideellt arbete ställer krav på att arbetsinsatsen är att likställa med en anställning är en överenskommen, skriftlig partsavsikt till stor nytta i ett domstolsförfarande. Det är då upp till golfklubben att bevisa ideellt uppdrag.

- Arbetsmiljö

Arbetsmiljöansvaret för arbetet på golfanläggningen vilar på golfklubben. Som tidigare har angivits är arbetsmiljölagen endast direkt tillämplig då en arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning (1 kap 2 § AML). Med arbetsmiljöansvar enligt lag menas en skyldighet att vara aktiv och vidta åtgärder för att få bort eller minska risker för ohälsa och olycksfall i arbetet så att arbetsmiljön blir bra. Regelverket om arbetsmiljö finns primärt i Arbetsmiljölagen (AML) och reglerna om hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas finns huvudsakligen i föreskriften om Systematiskt Arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Uppfylls inte arbetsgivaransvaret kan det leda till vite, sanktionsavgift, företagsbot och skadestånd. Skulle det dessutom medfört att någon avlidit, skadats, blivit sjuk eller utsatts för allvarlig fara kan påföljderna böter eller fängelse utdömas enligt Brottsbalken.

Alldeles oavsett om arbetsmiljöansvaret är tillämpligt enligt lag ska golfklubben säkerställa en god arbetsmiljö även för de som arbetar ideellt. Golfklubben - som uppdragsgivare - har ett ansvar för en god arbetsmiljö för alla uppdragstagare som utför arbete på anläggningen. Det handlar dels om att följa gällande säkerhets- och arbetsmiljörutiner på arbetsplatsen dels om att den som arbetar har skyddsutrustning och kunskaper om arbetet och de olycksrisker som kan förekomma. Utbildning för handhavandet av arbetsredskap och maskiner som används ska vara dokumenterad sedan tidigare alternativt att nödvändig utbildning erbjuds av klubben innan arbetet påbörjas. Detta inte enbart för att skydda den som arbetar utan också övriga medarbetare på arbetsplatsen.

Det är i det här sammanhanget viktigt att konstatera att om klubben, som uppdragsgivare, inte följer säkerhets- och arbetsmiljörutiner eller säkerställer utbildning för användande av arbetsredskap och maskiner och skada uppstår eller rent av dödsfall inträffar, kan klubben fällas till ansvar och drabbas ekonomiskt.

- Försäkringsskydd

Försäkringsskyddet är golfklubbens ansvar och tecknas genom den företagsförsäkring som klubben väljer. Olycksfallsskyddet ska vara en självklarhet för de klubbar eller bolag som använder ideell arbetskraft. Försäkringen bör uttryckligen omfatta uppdragstagare

som arbetar ideellt och omfatta olycksfallsskada med ersättningsmoment såsom exempelvis akutersättning, sjukhusvård, tandskador, medicinsk invaliditet och dödsfallsersättning.

Försäkringsfrågan är viktig. Det har inträffat olyckor där den som förolyckades hade förväntningar om att försäkringsskydd fanns men det visade sig inte stämma. Därför vill vi påminna om att:

- kollektivavtalens försäkringsskydd (sjukdom, arbetsskada, olycksfall, dödsfall) inte gäller, av det enkla skälet att anställning inte föreligger i detta fall,
- Riksidrottsförbundets grundförsäkring inte gäller, då den omfattar olycksfall för ledare och funktionärer i samband med funktionärsuppdrag och idrottsverksamhet (alla föreningar inom Riksidrottsförbundet omfattas, golfverksamhet som bedrivs i Golfbolag med anslutning till Svenska Golf förbundet omfattas däremot inte),
- Svenska Golf förbundets medlemsförsäkring inte gäller, då den gäller olycksfall i samband med golfspel (med undantag för olycksfall i samband med två städdagar per år),
- villkor i en privat olycksfallsförsäkring generellt sett inte gäller (möjligen i vissa fall).

Svenska Golf förbundet har sedan många år ett strategiskt samarbete med Folksam och Provins Insurance. Vi har tillsammans tagit fram en försäkringsprodukt, Svensk Golfbaneförsäkring, där olycksfallsskydd för ideellt arbetande uppdragstagare ingår. Klubbar som väljer andra försäkringsgivare ska vara noggranna med att försäkringsavtalet innehåller motsvarande skydd. Det viktiga är att klubben ansvarar för att försäkringsskydd för olycksfall är på plats innan något ideellt arbete utförs överhuvudtaget.

- Skatteregler

Det är golfklubbens ansvar att skattelagstiftningen efterlevs. Skatteverket tillämpar inte det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utan tillämpar istället ett system baserat på schabloner. Så fort någon form av ersättning utges för en utförd arbetsinsats gäller Skatteverkets schabloner. Det innebär att en golfklubb som ger ersättning som tack för hjälpen; kontanter, fria luncher, kläder, rabatt på eller fri medlems- och årsavgift, presentkort, resor eller liknande uppstår skatterättsliga effekter, ska följa vissa beloppsgränser. Det är alltså inte enbart fråga om kontant utbetalning som klubben har en skyldighet att hantera.

Kontrollavgift:	från 100 kr per person och kalenderår
Arbetsgivaravgift:	från 1 000 kr per person och kalenderår
Preliminärskatt:	från 1 000 kr per person och kalenderår

Kontrollavgift

Om en golfklubb ger kontant ersättning och/eller lämnat en förmån på sammanlagt 100 kronor eller mer per person under ett kalenderår, är golfklubben skyldig att senast den 31 januari året därefter lämna kontrollavgift till Skatteverket.

Arbetsgivaravgift

En golfklubb ska även betala arbetsgivaravgift om kontant ersättning och/eller lämnad förmån uppgår till 1000 kr eller mer per person under ett kalenderår. För personer födda 1938 eller senare och som vid årets ingång fyllt 65 år betalar arbetsgivaren endast ålderspensionsavgift. För den som är född 1937 eller tidigare betalas inga avgifter alls.

Preliminärskatt

En golfklubb har också en skyldighet att innehålla preliminärskatt om kontant ersättning uppgår till 1000 kronor eller mer per person under ett kalenderår. Klubben kan endast dra preliminärskatt om personen får kontant ersättning. Utgår ingen kontant ersättning utan endast en förmån t ex fri medlems- och årsavgift, luncher eller kläder ska klubben alltså inte göra något skatteavdrag.

Privat deklaration

Personen som tar emot ersättning eller värdet av en förmån från golfklubben ska, i enlighet med utsänd kontrolluppgift, ta upp värdet till beskattning i sin privata deklaration.

Klubbens städdagar

Skatteverkets tillämpning gäller som nämnts i alla situationer då golfklubben utger ersättning eller lämnar en förmån - så även vid klubbens traditionsenliga vår/höststädning på golfbanan. Städavgiften som vanligtvis beslutas på årsmötet hanteras huvudsakligen på två sätt; antingen återbetalas "städdepositionen" till de som städat en viss bestämd dag eller så debiteras de som inte städat bestämd dag en avgift i efterhand. I båda fallen är konstruktionen en reducering av årsavgiften som tack för hjälpen och betraktas av skatteverket som en ersättning för utfört arbete. På beloppet ska således arbetsgivaravgift erläggas och preliminärskatt ska innehållas om beloppet överstiger 1000 kr för ett kalenderår. Städavgiften överstiger sällan 1000 kr varför den hanteringen oftast inte blir aktuell. Däremot är klubben skyldig att lämna kontrolluppgift till Skatteverket på belopp som överstiger 100 kr per person och kalenderår. Beloppet ska sedan medlemmen ta upp i deklarationen för beskattning, enligt tidigare resonemang.

Klubbar hanterar städavgifter väldigt olika. Notera att det är konstruktionen med reduktion av årsavgiften - som tack för utfört arbete - som aktiverar skattefrågan. En del klubbar som upplever hanteringen besvärlig väljer att ta bort avgiftsreduktionen, men fortsätter med städdagar. Det är som sagt en tradition och med rätt inramning är det en uppskattad social företeelse när medlemmar träffas innan säsongen drar i gång eller när säsongen avslutas. Utöver det faktum att arbete också blir gjort.

- Skriftlig överenskommelse

Sammanfattningsvis uppmanas alla klubbar att skriftligt komma överens om det ideella arbetet med personer som ska utföra arbetet. Överenskommelsen kan vara muntlig men då är innehållet betydligt svårare att bevisa om oenighet uppstår. Överenskommelsen bör innehålla:

- ✓ **Partsavsikten** mellan klubb/aktiebolag och individ om att det är ideellt arbete som avses.
- ✓ Samtliga **arbetsuppgifter** som ingår i uppdraget. Tänk på tydliga avgränsningar mellan arbetsuppgifter som utförs av ideella och eventuell anställd banpersonal.
- ✓ Vilka **arbetsredskap** och fordon som ska användas och vara tillgängliga för arbetsuppgiften, hur arbetet överensstämmer med anläggningens fastlagda skötselplan och klubbens övriga verksamhetsplanering och måldokument.
- ✓ Golfklubbens **arbetsmiljöansvar** och hanteringen av skyddsutrustning, säkerhets- och arbetsmiljörutiner på arbetsplatsen. Olycksrisker ska kommuniceras.
- ✓ Golfklubbens **utbildningsansvar**. Genomförd utbildning för användning av arbetsredskap och maskiner ska vara dokumenterad.
- ✓ Tydlig information om **arbetsledning**. Vem leder arbetet och till vem rapporteras; banchef, annan banarbetare, klubbledning, bankommitté, styrelse?
- ✓ **Arbetstidsschema** i överensstämmelse med personalplanering för eventuell anställd personal. När ska arbetsuppgifterna utföras; vilka timmar, vilka dagar, när på året?
- ✓ Hur **ersättningar/förmåner** ska hanteras (arbetsgivaravgift, kontrolluppgift och preliminärskatt). Utgår ingen ersättning/förmån ska det tydligt framgå.
- ✓ Hur **försäkringsskydd** hanteras och vad som omfattas.

Den skriftliga överenskommelsen tas fram av klubben. Överenskommelsen kan tecknas individuellt med var och en eller så används samma mall för flera uppdragstagare. När arbetsuppgifter eller omfattningen av arbetena skiljer sig åt är det lämpligt att individanpassa överenskommelsen.

Varken Svenska Golf förbundet eller SLA har "färdiga" mallar. Det finns flera skäl till detta. Generella mallar i den här frågan är inte lämpligt eftersom klubben på egen hand behöver gå igenom behovet och bestämma under vilka omständigheter arbetet ska ske. En mall kan inge falsk trygghet. Vi har ju tidigare konstaterat att en domstolsprövning kan leda till att ett anställningsförhållande gäller utifrån en samlad bedömning, trots en annan avsikt från parterna. Det är därför centralt att överenskommelsen görs på klubbnivå och speglar klubbens unika förutsättningar och omständigheter. Svenska Golf förbundet och SLA tillhandahåller däremot service och rådgivning i frågan om ideellt arbete. I tillägg till det hoppas vi att skriften ger nödvändigt stöd till klubben med allt ifrån beslut och administration till innehåll och sättet att skriva överenskommelsen på.

Maj 2015

Svenska Golf förbundet
Thomas Bergman

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet
Maria Möller