



Til Henrik Appel, MB

Kære Henrik Appel

Tak for din henvendelse af den 4. juni 2020, hvor du stiller følgende spørgsmål, inkl. begrundelse for spørgsmål, til forvaltningen:

"Jeg har hørt, at Socialforvaltningen har udstedt eller overvejer at udstede retningslinjer for, hvordan kommunen skal håndtere medarbejdere, der i deres sommerferie rejser til lande, hvortil Udenrigsministeriet fraråder rejse pga. corona. Jeg har også hørt, at kommunen vil advare medarbejderne om, at det kan have ansættelsesretlige konsekvenser f.eks. i form af afskedigelse eller bortvisning, hvis man rejser ud af Danmark i strid med anbefalingerne.

Jeg er naturligvis helt enig i, at vi skal gøre, hvad rimeligt er for at begrænse smitterisikoen, men jeg har alligevel følgende spørgsmål:

1. Hvad er det arbejdsretlige/ansættelsesretlige grundlag for sanktioner i form af afsked/bortvisning, hvis medarbejdere udrejser i deres ferie? Har forvaltningen fået nogle anbefalinger eller retningslinjer fra regeringen?
2. Hvordan kan forvaltningen stille krav til, hvad medarbejderne gør i deres fritid/ferie, når det nu engang er lovligt at udrejse, selv om det ikke anbefales?
3. Hvordan sonder kommunen mellem forskellige jobfunktioner og rejsedestinationer? Det må jo alt andet lige være forskel på, om en kontorfunktionær på rådhuset er et smut i Østrig under en sommertur til Tyskland, eller om en plejehjemsansat rejser til et smitteepicenter i længere tid?"

Socialforvaltningens svar

Socialforvaltningen udarbejder ikke selvstændige retningslinjer for håndtering af medarbejdernes udrejse af Danmark.

Socialforvaltningen følger Københavns Kommunes retningslinjer, der er udarbejdet med baggrund i myndighedernes retningslinjer.

16. juni 2020

Sagsnummer
2020-0131189

Dokumentnummer
2020-0131189-5

Adm. direktør
Direktionen
Rådhuset
1599 København V

Telefon
33 66 33 66

www.kk.dk

Ved Udenrigsministeriets ændringer af rejsevejledningen den 29. maj 2020 er lederne i Socialforvaltningen d. 3. juni 2020 via en ledermail fra Økonomiforvaltningen oplyst om, at:

”KK følger myndighedernes retningslinjer. For KK-medarbejdere betyder det derfor, at man ikke kan komme fysisk på arbejde i 14 dage efter hjemkomst fra alle andre lande end Norge, Tyskland og Island. Hvis medarbejderen ikke har mulighed for at arbejde hjemme fra eller afvikle disse dage via fx flex eller ferie, skal han/hun selv finansiere fraværet, fordi det anses for at være selvforskyldt.

Medarbejdere i kritiske funktioner i sundhedssektoren, ældre- og plejesektoren eller området for socialt udsatte kan henvises til en corona-test efter hjemkomst fra rejse, så der kan ske en hurtig, individuel afklaring af, om de kan møde på arbejde. Fravær forbundet med rejsen i form af ventetid på testsvar mv. er ulønnet, medmindre medarbejderen kan varetage sine opgaver hjemmefra.”

Ad 1. Hvad er det arbejdsretlige/ansættelsesretlige grundlag for sanktioner i form af afsked/bortvisning, hvis medarbejdere udrejser i deres ferie? Har forvaltningen fået nogle anbefalinger eller retningslinjer fra regeringen?

Socialforvaltningen har rådført sig med Koncernservice i Københavns Kommune, der den 10. juni 2020 oplyser følgende:

”Som arbejdsgiver kan man ikke nægte en medarbejder at tage til udlandet i sin fritid/ferie, men udlandsrejsen kan få betydning, hvis udlandsrejsen betyder, at medarbejderen skal blive hjemme efter hjemkomsten og derfor ikke kan komme på arbejde.

Det er et grundlæggende ansættelsesretligt princip, at en medarbejder har pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed for sin arbejdsgiver, medmindre medarbejderen har en lovlige fraværsgrund, herunder ferie, sygdom eller aftalt frihed.

Konkret betyder det, at hvis en medarbejder tager på ferie til et land, hvor der opfordres til, at man bliver hjemme efter hjemkomsten, har medarbejderen pligt til at sørge for at aftale med arbejdspladsen, om vedkommende kan afvikle ferie, kan arbejde hjemme eller aftale tjenestefri uden løn i de dage, hvor vedkommende ikke kan møde på arbejde. Hvis arbejdspladsen ikke ønsker eller har mulighed for at indgå en sådan aftale – fx fordi driften ikke tillader, at medarbejderen er fraværende – har medarbejderen pligt til at møde på arbejde. Udeblivelse kan i denne situation efter en konkret vurdering udgøre en misligholdelse af ansættelsesforholdet. Hvor imødekommende

arbejdsgiveren "bør" være i den konkrete situation kan bl.a. afhænge af, om der er tale om et anerkendelsesværdigt formål med udlandsrejsen.

Det er også en tilsidesættelse af medarbejderens pligter, hvis denne tager afsted på ferie uden at have aftalt, hvordan de efterfølgende dage skal afvikles. I dette tilfælde kan der også være tale om ulovlig udeblivelse, når medarbejderen efterfølgende ikke må være på arbejdspladsen.

Hvis en medarbejder i forvejen arbejder hjemme, vil et efterfølgende hjemmeophold som udgangspunkt ikke have den store betydning, da medarbejderen fortsat kan varetage sit arbejde. Medarbejderen skal dog være opmærksom på, at vedkommende fortsat står til rådighed og skal kunne fremmøde fysisk på arbejdspladsen, hvis dette efterspørges – f.eks. som led i en gradvis genåbning af arbejdspladserne. Det er ikke arbejdsgiverens ansvar at tage højde for, at medarbejderen fortsat kan arbejde hjemmefra grundet udlandsopholdet.

Det er således ikke selve det forhold, at medarbejderen tager ud at rejse, men det efterfølgende fravær, der kan danne grundlag for de ansættelsesretlige sanktioner. Det bygger på almindelige ansættelsesretlige principper om, at medarbejderen har pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed, medmindre der foreligger en lovlige fraværsgrund i form af sygdom, ferie eller anden aftalt frihed."

Ad 2. Hvordan kan forvaltningen stille krav til, hvad medarbejderne gør i deres fritid/ferie, når det nu engang er lovligt at udrejse, selv om det ikke anbefales?

Der henvises til ovenstående svar.

Ad 3. Hvordan sonderer kommunen mellem forskellige jobfunktioner og rejsedestinationer? Der må jo alt andet lige være forskel på, om en kontorfunktionær på rådhuset er et smut i Østrig under en sommertur til Tyskland, eller om en plejehjemsansat rejser til et smitteepicenter i længere tid?

Socialforvaltningen sonderer ikke mellem forskellige jobfunktioner og rejsedestinationer, men følger KK's retningslinjer af 3. juni 2020, hvor medarbejdere i kritiske funktion i sundhedssektoren, ældre- og plejesektoren eller området for socialt udsatte kan henvises til en test af COVID-19 efter hjemkomst fra rejse, så der kan ske en hurtig, individuel afklaring af, om de kan møde på arbejde.

Venlig hilsen

Nina Eg Hansen