

Til: FS

Vedr.: Fælles principper vedr. medarbejderes rejser til områder, som Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser til

Formålet med dette papir er at opstille en række principper som udtryk for Forhandlingsfællesskabets holdning til en række spørgsmål/situationer, der kan opstå i relation til en medarbejders rejse til lande, hvor ikke-nødvendige rejser frarådes af Udenrigsministeriet. Principperne er til inspiration for organisationernes arbejde.

Principperne knytter sig dels til Udenrigsministeriets opfordring til at undlade ikke nødvendige rejser til en række lande, til dels til Udenrigsministeriet opfordring til at holde sig hjemme i 14 dage efter hjemkomst fra de lande, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til.

1) Rejse til et af de lande, som Udenrigsministeriet fraråder

- Medarbejderen opfordres til at følge Udenrigsministeriets opfordring til at undlade ikke-nødvendige rejser.
- Er det medarbejderens vurdering, at der er tale om en nødvendig rejse, opfordres medarbejderen til inden afrejsen at orientere sin arbejdsgiver herom, med henblik på at kunne aftale eventuelle foranstaltninger efter hjemkomsten, f.eks. hvorledes de 14 dages hjemmeophold kan afvikles, jf. nedenfor. Det bemærkes, at der ikke findes en nærmere definition af ”ikke-nødvendig”.
- Arbejdsgiver kan ikke pålægge en medarbejder at undlade udrejse – det være sig unødvendige eller nødvendige rejser. Imidlertid kan arbejdsgiver kræve, at medarbejderen overholder opfordringen til 14 dages hjemmeophold efter endt rejse med de konsekvenser, der er beskrevet nedenfor.
- Den almindelige loyalitetspligt i ansættelsesforholdet gør, at ansatte er forpligtet til at oplyse arbejdsgiver, hvis man har været i et område, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til, da det kan udgøre en potentiel højrisiko for arbejdspladsen, herunder borgere/patienter, øvrige ansatte og samarbejdspartnere. Arbejdsgiver kan ikke kræve, at en medarbejder oplyser, hvor man har været på ferie – kun om man har været i et område, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til. Hvis rejsevejledningen ændrer sig under medarbejderens ferie i et givent land, så landet bliver et land, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til, vil opfordringen til 14 dages hjemmeophold ifølge Udenrigsministeriet ikke være gældende. Medarbejderen opfordres dog til at følge Udenrigsministeriets opfordring til at man lader sig teste.

2) Ophold i hjemmet ved hjemkomst

- Medarbejderen opfordres til at følge Udenrigsministeriets opfordring til at holde sig hjemme i 14 dage efter hjemkomst fra de lande, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til. Udenrigsministeriets opfordring gælder både unødvendige og nødvendige rejser.
- Hvis medarbejderen vælger at rejse til et land, hvortil Udenrigsministeriet fraråder unødvendige rejser, opfordres medarbejderen til forud for rejsen at orientere sin arbejdsgiver samt at aftale eventuelle konsekvenser med arbejdsgiveren, herunder hvorledes de 14 dages hjemmeophold kan afvikles efter hjemkomst. Medarbejderen bør indgå i dialog med arbejdsgiveren om, hvorvidt medarbejderen kan løse sine opgaver hjemmefra under hjemmeopholdet. Medarbejderen har krav på løn, når arbejdet varetages hjemmefra.
- Hvis arbejdsgiver vurderer, at rejser vil kunne udgøre en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko for patienter/borgere og øvrige ansatte, kan arbejdsgiveren udstikke retningslinjer om, at medarbejdere skal opholde sig i hjemmet 14 dage efter hjemkomst. Undladelse af at følge en arbejdsgivers retningslinjer om obligatorisk 14 dages hjemmeophold efter hjemkomst, når retningslinjen er driftsmæssigt begrundet, kan få ansættelsesretlige konsekvenser.
- Medarbejdere i sundhedssektoren, ældre- og plejesektoren eller området for socialt udsatte, som arbejdsgiveren vurderer varetager kritiske funktioner, kan tage kontakt til deres arbejdsgiver med henblik på aftale om vilkår for tilbagevenden til arbejde samt en konkret og individuel vurdering af, om den pågældende kan starte på arbejde umiddelbart efter hjemkomst.

3) Vilkår under hjemmeophold

- Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren kan afvise at betale løn under de 14 dages hjemmeophold, medmindre det aftales, at medarbejderen arbejder hjemmefra, fortsat holder ferie, afspadserer mv.
- Hvis medarbejderen er rejst på en ikke-nødvendig rejse til et land, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til, og efterfølgende går på hjemmeophold og vedkommende ikke har indgået aftale med arbejdsgiveren om afvikling af hjemmeopholdet efter hjemkomst, kan arbejdsgiveren endvidere i yderste konsekvens tilkendegive, at fravær fra arbejdet i hjemmeopholdsperioden er at sidestille med udeblivelse og medfører ansættelsesretlige konsekvenser.

4) Covid-19-sygdom som følge af rejse

- Fravær på grund af sygdom er lovligt forfald og medarbejderen vil have ret til løn under sygdom. Er medarbejderen syg på grund af smitte med Covid-19, er dette også lovligt forfald med ret til løn.
- Hvis en medarbejder bliver syg med Covid-19 som følge af en ikke-nødvendig rejse til et land, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til, *kan* arbejdsgiver gøre gældende, at der er tale om selvforskyldt sygdom og afvise betaling af løn under sygdom. Det kan dog være vanskeligt for arbejdsgiver at bevise, at medarbejderen har pådraget sig smitte med Covid-19 under rejsen, da inkubationstiden tilsyneladende varierer meget.

5) *Konkrete afgørelser i hver enkelt sag*

- En eventuel beslutning fra arbejdsgiveren om en ansættelsesretlig konsekvens, herunder beslutning om ikke at udbetale løn, er en forvaltningsretlig afgørelse og vil blandt andet forudsætte parthøring af den ansatte. Det kan i den forbindelse få betydning, om arbejdsgiver på den enkelte institution på forhånd har meldt ud, hvordan man vil forholde sig i forhold til konsekvenser, hvis en medarbejder rejser til et område, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til. Det er i den sammenhæng afgørende, at arbejdsgiveren i hvert enkelt tilfælde foretager en konkret, individuel vurdering af sagens omstændigheder inden beslutningen træffes.