



Svarene i dette dokument er baseret på de regler og retningslinjer fra myndigheder, der var gældende pr. 20. marts 2020. Reglerne om hjælpepakker til virksomheder som følge af Corona-krisen ændrer sig hele tiden, og vi vil løbende tilrette arbejdsgiver FAQ'en på fysio.dk.

COVID-19 – HVAD GØR KLINIKKEN MED MEDARBEJDERE OG INDLEJERE?

COVID-19 og regeringens foranstaltninger i forbindelse hermed har stor betydning for driften og udgiftsniveauet for fysioterapiklinikkerne.

Her kommer en længe ventet afklaring på, hvordan man som klinikejer kan forholde sig i sine ansættelsesforhold i forhold til COVID-19. Det har ikke været muligt at melde ud før, da vi har afventet regeringen, herunder særligt reglerne om lønkomensation, der blev aftalt i går. Der kan fortsat komme nye tiltag, hvis det er tilfældet, vil vi hurtigt melde ud, hvad det betyder for klinikkerne.

Nedenfor opsummerer vi en række af de tiltag, som klinikkerne kan gøre brug af i forhold til medarbejderne.

- Varsling af restferie (optjent i 2018)
- Afholdelse af afspadsering
- Refusion fra første sygedag (hvis smittet med Corona eller i karantæne på grund af Corona)
- Arbejdsfordelingsaftale (link til skemaer kan findes nedenfor)
- Lønkomensation
- Opsigelse
- Indlejere.

Der vil sikkert være en del spørgsmål til dette, og vi vil på den baggrund lægge en FAQ på FYSIO.dk. Vi sidder naturligvis også klar ved telefonen i arbejdsgiverrådgivningen.



1. Varsling af restferie

Klinikken kan i henhold til ferieloven som udgangspunkt kræve restferie afholdt med én måneds varsel. Spørgsmålet er imidlertid, om den aktuelle COVID-19 sundhedskrise og de samfundsmæssige konsekvenser heraf giver anledning til, at klinikken kan kræve ferie afholdt med et kortere varsel end én måned. Konkret er spørgsmålet, om der foreligger *“væsentlige, ekstraordinære og u-påregnelige forhold af betydning for klinikkens drift”*. Hvis der foreligger sådanne særlige omstændigheder, kan klinikken varsle ferien til afholdelse med et kortere varsel og i visse situationer straks. Det er vores vurdering, at den aktuelle sundhedskrise og statsministerens udmelding den 11. marts 2020 om nedlukning af store dele af det danske samfund vil kunne anses for særlige omstændigheder, der medfører, at klinikken kan varsle al restferie afholdt straks. Ferie optjent i 2019 kan først afholdes fra den 1. maj 2020, men klinikkerne kan overveje, om de allerede nu skal varsle denne ferie til afholdelse.

En del medarbejdere har ret til feriefridage. Afholdelse af feriefridage er ikke omfattet af ferielovens regler, og de er således alene reguleret i kontrakter og/eller personalepolitikker. Sådanne feriefridage vil ligeledes kunne varsles til afholdelse straks henset til den aktuelle sundhedskrise.

2. Afspadsering

Klinikker med afspadseringsordninger kan sende medarbejderne på afspadsering med øjeblikkelig virkning. De fleste overenskomster indeholder bestemmelser om afspadseringsordninger. Hertil kommer, at afspadsering kan være aftalt i det enkelte ansættelsesforhold som supplement til eller erstatning for overarbejdsbetaling. Sædvanligvis skal afholdelse af afspadsering varsles. Sundhedskrisen og konsekvenserne heraf må dog antages at udgøre grundlag for, at klinikkerne kan kræve afholdelse af afspadsering med øjeblikkeligt varsel.

3. Refusion fra første sygedag

I fredags vedtog folketinget en ændring af reglerne om sygedagpengerefusion. Ændringerne indebærer, at der kan ydes refusion til arbejdsgivere for udbetalt sygeløn i de første 30 dage (arbejdsgiverperioden), hvis sygefraværet skyldes COVID-19. Sygelønnen beregnes for provisionslønnede på baggrund af den løn, som medarbejderen antageligt ville have tjent. Hvis medarbejderens indtjening ikke har ændret sig, vil sygelønnen blive beregnet som en gennemsnit af provisionen de sidste tre måneder forud for sygefraværet.



Det er sundhedsmyndighederne, der vurderer om medarbejderen er smittet med Corona. Klinikken skal derfor bede medarbejderen kontakte egen læge, der henviser til infektionsmedicinsk afdeling for at få foretaget en podning for COVID-19 virus. På baggrund af denne podning afgør styrelsen for patientsikkerhed, om medarbejderen er smittet med Corona. Det fremgår af lovforslaget, at den praktiske fremgangsmåde er, at den sygemeldte på tro og love erklærer, at personen har en realistisk formodning om, at der er/var tale om COVID-19. Derudover kan selvstændigt erhvervsdrivende få sygedagpenge fra første fraværsdag i stedet for efter den almindelige egenperiode på 2 uger.

Klinikkerne kan også få ret til refusion fra første fraværsdag, hvis medarbejderne ikke kan varetage deres arbejde på grund af en anbefaling fra sundhedsmyndighederne til bestemte grupper om hjemmeophold på grund af konkrete forhold i forbindelse med COVID-19. Dette gælder, selvom sygedagpengelovens almindelige krav om at være uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom ikke er opfyldt. Det kan f.eks. være medarbejdere, der på grund af rejse i bestemte områder er anbefalet hjemmeophold af sundhedsmyndighederne. Reglerne gælder ikke, hvis klinikken har sendt medarbejderne hjem, fordi klinikken eller medarbejderen (og ikke sundhedsmyndighederne) vurderer, at der er tale om smittefare. Medarbejderen kan heller ikke nægte at udføre arbejde eller deltage i møder, fordi medarbejderen er bekymret for smitte med COVID-19.

Det er fortsat et krav for sygedagpengerefusionen, at sygedagpengelovens øvrige betingelser er opfyldt. Det vil i praksis sige, at medarbejderen skal have været ansat de sidste 8 uger før fraværet og i denne periode været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer. Klinikken skal anmelde sygefraværet til medarbejderens opholdskommune og søge om refusion af sygedagpenge indenfor nogle fastsatte tidsfrister og via NemRefusion.

For personer sygemeldt af andre grunde end COVID-19 gælder de almindelige regler. Dvs. at arbejdsgiveren som hovedregel har pligt til at afholde alle udgifter til løn under sygdom eller til sygedagpenge i arbejdsgiverperioden (30 dage), og en ikke-forsikret selvstændig har først har ret til sygedagpenge efter 2 ugers sygdom.

Ordningen er midlertidig og gælder indtil den 1. januar 2021.

4. Arbejdsfordeling

Klinikkerne kan overveje at etablere arbejdsfordeling. Det betyder, at medarbejdernes arbejdstid reduceres, således at de arbejder nogle dage med løn fra arbejdsgiveren, mens de går ledig andre dage. Medarbejdere, som er medlem af



en A-kasse, kan have ret til supplerende dagpenge for de dage, de er ledige, hvis de opfylder de almindelige dagpengebetingelser (medlemskab i et år og krav til minimumsindtægt). Det er A-kassen, der skal tage stilling til, om medarbejderen har ret til supplerende dagpenge. Arbejdsfordelingsordningen kan etableres, selvom ikke alle medarbejdere er medlemmer af en A-kasse. Såfremt klinikken ønsker, at en arbejdsfordeling skal omfatte fleksjobansatte eller medarbejdere på del-efterløn, bør klinikken kontakte arbejdsgiverrådgivningen forud for indgåelse af en arbejdsfordeling.

Reglerne om arbejdsfordeling er gjort mere fleksible, og arbejdsfordeling kan nu igangsættes, så snart den er anmeldt til jobcentret. Kravet om, at en arbejdsfordeling skal anmeldes til jobcentret senest en uge før, at den kan træde i kraft, er således suspenderet. Klinikken kan vælge mellem nedenstående arbejdsfordelingscyklusser. Det er således ikke muligt at etablere andre arbejdsfordelingsordninger end de nedenfor anførte:

- Arbejdstiden skal være nedsat med mindst 2 hele dage pr. uge (1 uge cyklus) eller med 1 uges arbejde på fuld tid efterfulgt af 1 uges ledighed (2 ugers cyklus).
- Fordelingen kan dog også være tilrettelagt med 2 ugers arbejde på fuld tid efterfulgt af 1 uges ledighed (3 ugers cyklus) eller med 2 ugers arbejde på fuld tid efterfulgt af 2 ugers ledighed (4 ugers cyklus).

De ændrede regler indebærer, at der kan skiftes mellem forskellige typer af arbejdsfordeling, når en cyklus i arbejdsfordelingen er afsluttet. Klinikkerne kan f.eks. etablere en arbejdsfordeling (2 uger), hvor medarbejderne arbejder i én uge og går ledige i én uge. Derefter kan en ny arbejdsfordeling (1 uge) etableres, hvor medarbejderne arbejder tre dage og går ledige i to dage. Arbejdsfordeling kan i udgangspunktet etableres i en begrænset periode på maksimalt 13 uger. Alle cyklusser begynder med, at medarbejderen udfører arbejde og derefter holder fri. Det er således efter loven ikke muligt at indgå en arbejdsfordeling, hvor medarbejderen starter med at være ledig.

Forslag til indgåelse af en arbejdsfordelingsordning, hvis medarbejderne ikke fysisk er til stede på klinikken:

1. Udfyld to blanketter udarbejdet af myndighederne (AB 292 og AB 293) med den arbejdsfordelingsordning, som klinikken ønsker. Se link straks nedenfor.

<http://info.jobnet.dk/blanketter>

NB: Under bemærkninger i blanket AB 292 skrives "COVID-19 og de økonomiske konsekvenser heraf". Myndighederne har endnu ikke tilrettet



blanketterne efter, at reglerne er ændret, og derfor står der fortsat i blanket AB 292, at arbejdsfordelingen først er gældende 1 uge efter, at den er anmeldt til Jobcentret. Bemærk, at denne frist er suspenderet.

2. Send de to blanketter til alle klinikkens medarbejdere på e-mail og bed dem om skriftligt at acceptere arbejdsfordelingen.
3. Når alle medarbejdere har accepteret arbejdsfordelingen, skal klinikken sende blanketterne til det lokale jobcenter
NB: Det er et krav, at klinikken har minimum to medarbejdere (indlejere er selvstændige erhvervsdrivende og derfor ikke omfattet), og at alle medarbejdere i klinikken ønsker at indgå en arbejdsfordelingsaftale. Hvis bare én medarbejder ikke vil tiltræde aftalen, kan arbejdsfordelingen ikke etableres. Derudover skal der gælde ens vilkår for de medarbejdere, der er omfattet af aftalen. Medarbejdere omfattet af aftalen kan afholde ferie, men ferieafholdelse forlænger ikke arbejdsfordelingsperioden.
4. Jobcentret orienterer de relevante A-kasser, der tager stilling til, om medarbejderne er berettiget til supplerende dagpenge.

Vigtigt: Hvis medarbejdere opsiges i arbejdsfordelingsperioden på grund af økonomiske årsager, ophører arbejdsfordelingen øjeblikkeligt. Ved at anmelde arbejdsfordelingen til jobcentret bekræfter klinikken, at medarbejderne er frigjort og derfor kan fratryde uden varsel for at overtage anden beskæftigelse med en længere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

[\(link til vejledning på FYSIO.DK\)](#)

[\(link til styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering\)](#)

5. Lønkomensation

Klinikker, som forventer at skulle varsle afskedigelser for mindst 30 pct. af medarbejderne eller mere end 50 medarbejdere, kan have ret til lønkomensation fra staten. Lønkomensationen udgør 75 pct. af de pågældende medarbejders løn, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned. Lønkomensationen beregnes på baggrund af medarbejderens løn, og for provisionsansatte beregnes den på baggrund af garantilønnen. For timelønnede udgør den statslige lønkomensation 90 pct., dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned.

Det er et krav for lønkomensationen, at klinikkerne hjemsender de medarbejdere, der ansøges om komensation for, og at disse medarbejdere ikke udfører arbejde hjemmefra. Klinikken kan ikke anvende lønkomensation sammen med eksisterende muligheder for hjemsendelse uden løn. Trepartsaftalen tager ikke



direkte stilling hertil, men det må ud fra aftalens ordlyd antages, at lønkompen- sation ikke kan kombineres med arbejdsfordelingsaftaler. Klinikkerne kan for- mentlig heller ikke hjemsende timelønnede studerende og instruktører uden løn og samtidig anvende reglerne om lønkompen- sation for øvrige medarbejdere.

Derudover må klinikken ikke afskedige medarbejdere på grund af økonomiske forhold i den periode, hvor der søges lønkompen- sation for. Endelig er det et krav, at de pågældende medarbejdere anvender fem dages ferie og/eller afspadsring i tilknytning til kompensationsperioden. Hvis medarbejderne ikke har ferie, af- spadsring mv., skal medarbejderne holde fri uden løn eller anvende feriedage fra det nye ferieår. Klinikkerne kan ikke få lønkompen- sation for de fem dage.

Lønkompen- sationen udbetales på baggrund af klinikkens oplysninger om det antal medarbejdere (på CPR-nr), som ellers skulle være afskediget som følge af COVID-19. Klinikken skal på virk.dk huske at begrunde for, hvilken periode man forventer arbejdsmangel, dog maksimalt tre måneder regnet fra den 9. marts 2020. Derudover skal klinikken dokumentere med revisorbistand, at de pågældende medarbejdere har været hjemsendt.

Den midlertidige kompensationsordning gælder fra den 9. marts til den 9. juni 2020, og det forventes, at jobcentrene i midten af uge 13 kan begynde at udbe- tale kompen- sationen. Lønkompen- sationen skal ansøges på virk.dk. Reglerne om lønkompen- sation er nye, og vi forventer derfor, at myndighederne løbende vil afklare spørgsmål om de nye regler. Arbejdsgiverrådgivningen følger løbende myndighedernes udmeldinger.

[\(Link til trepartsaftale om lønkompen- sation\)](#)

[\(Link til Faktaark om lønkompen- sation med eksempler\)](#)

6. Opsigelse

Sundhedskrisen og de foranstaltninger, som myndighederne har gennemført som følge heraf, kan nødvendiggøre reduktion af arbejdstiden (og lønnen) eller af- skedigelser. En reduktion af arbejdstiden vil som udgangspunkt skulle sidestilles med en opsigelse, medmindre reduktionen gennemføres som led i en arbejdsfor- deling (se herom ovenfor).

For hovedparten af ansatte hos klinikkerne stilles der krav om en saglig begrun- delse for opsigelse. Sagligheden kan være f.eks. begrundet i arbejdsmangel, nedskæringer m.v. Arbejdsgiveren skal bevise, (i) at der er en økonomisk ned-



gang, og (ii) at denne nedgang begrundet afskedigelse af en eller flere medarbejdere. Såfremt arbejdsgiveren alene afskediger en enkelt medarbejder som følge af den økonomiske nedgang, stiller domstolene normalt større beviskrav. Det er arbejdsgiverrådgivningens vurdering, at klinikkerne skal iagttage de enkelte medarbejders opsigelsesvarsel. Klinikkerne kan således ikke opsig medarbejderne uden varsel med henvisning til sundhedskrisen.

7. Indlejere

De fleste indlejekontrakter indeholder bestemmelser om fordelingen af patienter mellem ansatte og indlejere. Såfremt klinikkerne ikke ændrer på denne fordeling, er det arbejdsgiverrådgivningens vurdering, at klinikkerne ikke vil være erstatningsansvarlige overfor indlejerne som følge af nedgangen af patienter under sundhedskrisen.

I den forbindelse kan klinikken henvise til, at man som facilitetsudlejer har hygiejnemæssige forpligtelser overfor sundhedsmyndighederne. Hertil kommer, at klinikkerne efter arbejdsmiljøloven skal sikre et fysisk og psykisk sundt arbejdsmiljø.

8. Andre relevante artikler om emnet:

[Sundhedskrisens betydning for medarbejderforhold](#)

[COVID-19 misligholdelse af kommercielle aftaler](#) (denne artikel behandler opsigelse af kontrakter med leverandører til klinikken, herunder f.eks. rengørings-selskaber).