



INFORMATION OM COVID-19 TIL LDD'S MEDLEMSINSTITUTIONER 12. MARTS 2020

Landsorganisation Danske Daginstitutioner (LDD) opfordrer alle institutioner til at følge regeringens og myndighedernes pålæg, anbefalinger og opfordringer i forbindelse med Covid-19 (Coronavirus), på samme måde som LDD aflyser al kursus- og mødeaktiviteter såvel internt som eksternt frem til 27/3 2020.

LDD's medarbejdere på kontoret er sendt på hjemmearbejde og institutioner m.fl. kan få kontakt med os via telefon og mail som sædvanligt.

Selvejende og puljeordninger

Regeringen har besluttet, at alle dagtilbud skal påbegynde nedlukning således, at der fra mandag 16/3 2020 holdes lukket i alle dagtilbud i Danmark. LDD gør opmærksom på, at alle selvejende dagtilbud og puljeordninger skal følge denne beslutning samt den lokale kommunes retningslinjer og anbefalinger.

Samtidig med oplysningen om nedlukningen, er det blevet meddelt, at der skal gives mulighed for nødpasning til børn af offentligt ansatte, der varetager kritiske funktioner i bl.a. ældresektor, sundhedssektor, som måtte have faktisk pasningsbehov for at kunne varetage deres job. Det betyder, at selvejende institutioner og puljeordninger skal påbegynde en nedlukning af institutionen og skal aftale nødpasning med deres lokale kommune. Det er kommunen der via dagtilbudsloven og driftsaftalen/samarbejdsaftalen har pasningsforpligtelsen, for børn henvist via den kommunale pladsansøgning.

Private dagtilbud

Private dagtilbud opfordres af regeringen til at lade sig omfatte af beslutningen om, at alle dagtilbud skal påbegynde nedlukning. Der er fremsat lovforslag, som kan give mulighed for at myndighederne kan pålægge private dagtilbud at påbegynde nedlukning.

LDD opfordrer alle private dagtilbud til at følge denne opfordring og derfor også holder lukket fra mandag 16/3 2020 og indtil de offentlige dagtilbud genåbner i fuldt omfang, samt hvor det er muligt og nødvendigt, at følge den lokale kommunes retningslinjer og anbefalinger.

Samtidig med oplysningen om nedlukningen af dagtilbud meddelte Regeringen, at der skal gives mulighed for nødpasning til børn af offentligt ansatte, der varetager kritiske funktioner i bl.a. ældresektor, sundhedssektor, som måtte have faktisk pasningsbehov for at kunne varetage deres job. Det betyder så, at private institutioner også opfordres til at påbegynde planlægning af nødpasning.

Det vil være praktisk, at den daglige ledelse i institutionen allerede nu, beder forældre med job inden for den kritiske sundhedssektor, inden 13/3 2020, oplyse hvilket pasningsbehov de måtte have i perioden. LDD anbefaler at man klart og tydeligt får kommunikeret dette ud til alle forældre, således, at der skabes klare aftaler og forventningsafstemning.

LDD opfordrer til, at nødpasning og behovet for denne, afklares i samarbejde og dialog med den enkelte familie. Udgangspunktet må være, at der ikke passes børn ud over nødberedskabet. På samme vis, at personalet ikke medtager deres egne børn under nødpasningen.



Det vil være naturligt, at den daglige ledelse har kontakt til den lokale kommune for, at aftale nærmere om mulighederne for eventuel fælles nødpasning og hvilke retningslinjer kommunen har.

På den måde kan den private institution sikre, at der om muligt er de samme retningslinjer mv. som i kommunen. LDD opfordrer til, at private institutioner i samme nærområde etablere samarbejde/partnerskab.

LDD opfordrer til at institutionerne løbende holder forældrene opdateret via institutionens hjemmeside eller anden elektroniske kommunikationsmuligheder.

Det vil være naturligt, at den daglige ledelse af institutionen holder bestyrelsen orienteret om de beslutninger, tiltag og forholdsregler der træffes om disse forhold.

Økonomi i private institutioner

Der er forskellige spørgsmål omkring økonomi i private dagtilbud. Vi skal forsøge at svare på spørgsmål gående på institutionernes økonomi, som vi naturligvis godt kan forstå, begynder at fylde noget ude hos jer, i forbindelse med nedlukningen.

Indledningsvis skal det bemærkes, at situationen omkring Coronavirus er uden fortilfælde, hvorfor vi for nuværende har svært ved konkret at vide, hvorledes det tackles af kommunerne, men vores tilgang er som følger:

Forældrebetaling

I forbindelse med myndighedernes nedlukning af alle institutioner i en periode på indtil videre 2 uger, mener vi ikke en tilbagebetaling af forældrebetalingen er aktuelt, men det må bero på en lokal vurdering i den enkelte institution, da effekten af den manglende indtægt vil have meget forskelligartet konsekvens for vores medlemsinstitutioner. Man kan eventuelt vælge at lægge sig op ad kommunens praksis i de kommunale institutioner. Men vi forventer på nuværende tidspunkt ikke, at private institutioner kompenseres for indtægtstab vedr. forældrebetaling af kommunen. Vi anbefaler, at man kontakter os, hvis man tager beslutning om eventuel refundering til forældrene, så de økonomiske konsekvenser for institutionen bliver belyst.

Driftstilskud

Vi vurderer umiddelbart, at kommunerne ikke vil trække institutionerne i driftstilskud. Vi har forgæves forsøgt at kontakte Børne- og Undervisningsministeriet, for en konkret afklaring. Vi vil naturligvis løbende forsøge, at komme igennem til ministeriet. Vi kan dog konstatere at Børne- og Undervisningsministeriet opretholder statstilskuddet til fri- og privatskoler, i forbindelse med nedlukning og hjemsendelse af elever i forbindelse med karantænen. Vi forventer derfor at kommunerne vil yde samme økonomi til de private institutioner, som de yder under almindelige driftsmæssige forhold.



HR-spørgsmål

Institutionen lukker

Medarbejderne sendes hjem med fuld løn. Såfremt lederen vurderer, at medarbejdere kan udføre arbejde hjemmefra, er medarbejderen forpligtet hertil. Det kunne evt. være skriftligt arbejde. Vi anbefaler ikke, at I beder medarbejdere udføre andet arbejde i institutionen, selvom børnene er sendt hjem.

Hvis I og medarbejderen har planlagt ferie eller afspadsering inden hjemsendelsestidspunktet afvikles det som aftalt.

Hvis medarbejdere sygemeldes med ny coronavirus

Sygdom er lovligt forfald. Det er derfor de sædvanlige regler for sygefravær, der gælder. Medarbejdere, der sædvanligvis har ret til løn under sygdom, har også ret til løn under sygdom i denne situation.

Hvis medarbejdere bliver syge under hjemsendelse i forbindelse med lukning, skal der ske sygemelding til institutionen.

Hvad med de øvrige medarbejdere, hvis en medarbejder sygemeldes med coronavirus

Arbejdsgiver bør kontakte Sundhedsstyrelsens hotline **72 22 74 59** mhp. at afklare, hvilke foranstaltninger der skal tages. Hvis sundhedsmyndighederne vurderer, at en eller flere medarbejdere skal hjemsendes i forebyggende karantæne, har disse medarbejdere ret til fuld løn under karantænen.

Hvis en medarbejder sættes i forebyggende karantæne?

Hvis en medarbejder af sundhedsmyndighederne eller af egen læge, sættes i forebyggende karantæne, vil der være tale om lovligt forfald, og vedkommende vil have ret til fuld løn.

Hvis medarbejderen ikke er syg, men alene er i forebyggende hjemmekarantæne, kan arbejdsgiver pålægge medarbejderen at arbejde hjemme, såfremt det er muligt for medarbejderen at varetage arbejdsopgaverne hjemmefra.

Hvis medarbejderen "sætter sig selv i karantæne", bør arbejdsgiver indgå en dialog med medarbejderen omkring årsagen hertil og sikre sig, at medarbejderens handlemåde ikke bygger på en misforståelse af bemærkninger fra sundhedspersoner. På baggrund af medarbejderens oplysninger må arbejdsgiver foretage en konkret vurdering af, hvorvidt der er tale om lovligt forfald, og om medarbejderen har ret til løn.

Hvis en medarbejder alene anbefales karantæne af myndighederne

Hvis en medarbejder af sundhedsmyndighederne, herunder egen læge, anbefales forebyggende karantæne, vil der være tale om lovligt forfald, og vedkommende vil have ret til fuld løn.

Hvis en medarbejder kan ikke møde på arbejde efter ferie som følge af fx udrejseforbud, flyveforbud, mv.

Hvis en udenlandsk myndighed udsteder udrejseforbud pga. smittefare som følge af udbrud af coronavirus, vil dette være at sidestille med et pålæg om forebyggende karantæne fra danske myndigheder. Der vil være tale om lovligt forfald, og medarbejderen vil have ret til løn. Hvis



hjemrejse forhindres som følge af flyselskabets aflyste flyafgange, vil der være tale om lovligt forfald, men medarbejderen vil ikke have ret til løn under fraværet.

Hvis en medarbejder nægte at udføre en arbejdsopgave under henvisning til coronavirus

Hvis en medarbejder vægrer sig ved at udføre en arbejdsopgave under henvisning til coronavirus er det som udgangspunkt arbejdsgiveren, der vurderer, om risikoen for sikkerhed og sundhed (princippet om liv, ære og velfærd) berettiger til vægringen. Dette vil også gælde med hensyn til risici hidført fra kolleger. Arbejdsgiver bør i sådanne tilfælde søge at afklare forholdene, evt. ved at søge bistand fra myndigheder eller læger, hvis omstændighederne er tilstrækkelig kvalificerede. Medarbejdere der evt. er i risikogruppe (lungetyngdomme m.v.) bør opfordres til at kontakte sundhedsmyndighederne i forhold til deres situation.

Hvis en medarbejder rejser på ferie til et område, som Udenrigsministeriet fraråder unødvendige rejser til – hvad er gældende?

Arbejdsgiver kan ikke nægte medarbejdere at holde ferie i et område, hvor Udenrigsministeriet fraråder unødvendige rejser. Det bør frarådes medarbejderen at foretage rejsen og indskærpes, at eventuelt fravær efter rejsen (sygdom eller karantæne) vil være uden løn.

Hvis en medarbejder rejser til et område, som Udenrigsministeriet fraråder unødvendige rejser til, og medarbejderen bliver syg med coronavirus, kan der være tale om selvforskyldt sygdom. I den situation vil der som udgangspunkt være tale om lovligt forfald, men medarbejderen vil ikke have ret til løn under sygdom.

Der kan alene være tale om selvforskyldt sygdom, hvis afrejse til området sker *efter*, at Udenrigsministeriet har opdateret rejsevejledningen til at fraråde unødvendige rejser til området. Der kan således være tilfælde, hvor medarbejderen rejser i så nær tidsmæssig sammenhæng med Udenrigsministeriets opdatering, at vedkommende ikke vidste eller burde have vidst, at indrejse frarådes på afrejsetidspunktet.

Arbejdsgiver bør altid foretage en konkret vurdering af, om medarbejderen har ret til løn under sygdom, der indtræder undervejs eller efter en ferierejse til et område, som Udenrigsministeriet fraråder.

Hvis medarbejderen kommer i karantæne, herunder ved myndighedernes anbefaling, som følge af rejsen til det pågældende område vil det som udgangspunkt være lovligt forfald, men medarbejderen vil ikke have ret til løn under fraværet.

Hvis medarbejderen ikke ønsker at holde ferie på grund af coronavirus (medarbejderen er ikke pålagt karantæne eller sygemeldt pga. coronavirus) kan ferien så ændres?

Medarbejderen har ikke krav på at få ændret sin ferie. Arbejdsgiver og medarbejder har dog altid mulighed for at aftale, at ferien afholdes på et andet tidspunkt.

Ved sygdom eller karantæne før eller under medarbejderens ferie vil ferien efter Ferielovens regler kunne suspenderes.



Hvis en medarbejder ikke kan få sit barn passet, fordi barnets daginstitution eller skole er lukket på grund af coronavirus

En medarbejder er forpligtet til at møde på arbejde, selv om medarbejderen mangler pasning til sit barn. Det gælder også i den situation, hvor daginstitutionen eller skolen er lukket som følge af coronavirus. Det er som udgangspunkt op til medarbejderen at finde alternative

pasningsmuligheder, sådan at medarbejderen kan møde på arbejde. Arbejdsgiver bør dog indgå i dialog med medarbejderen med henblik på at løse den konkrete situation fx ved at indgå aftale om, at medarbejderen arbejder hjemme, bruger afspadsering eller restferie.

Generelt

LDD er opmærksom på, at der fortsat vil være ubesvarede spørgsmål. Så snart LDD har svar på spørgsmål, uklarheder mv., vil vi sende dette ud samt sørge for opslag på LDD's hjemmeside.

LDD forventer, at ledere i alle institutioner sørger for løbende at tjekke mails og holder sig orienteret på LDD's hjemmeside samt søger information på myndighedernes hjemmesider samt om nødvendig hotlines. På samme måde forventer LDD, at det er lederne af dagtilbuddet der sørger for at få iværksat de nødvendige forholdsregler, tiltag mv. og her sikre information løbende til bestyrelsen.

LDD opfordre bestyrelsesformænd til også løbende at holde sig orienteret via de nyhedsmails der udsendes og hjemmesider mv.

Yderligere information

Vores bedste anbefalinger er fortsat, at man holder sig opdateret via myndighedernes akuthjemmesider, herunder Sundhedsstyrelsen – www.sst.dk, <https://politi.dk/corona> eller ringer til den **fælles myndigheds hotline på tlf. 7020 0233**, da de er de eneste der kan give de eksakte og nøjagtige anbefalinger, omkring den læge- og sundhedsfaglige håndteringen af Coronavirus.

LDD har oprettet et sekretariat, hvor I kan stille spørgsmål, så vil vi på bedste vis søge at finde svar til jer. Der vil også løbende komme skriftlige udmeldinger herfra. Sekretariatet består af: Merete Madsen, teamchef i løn, Torben Lund, teamchef i vores filial på Fyn, Steen Sterndorf, faglig konsulent og Palle Woss Petersen, direktør. **I kan bedst kontakte os på LDD@LDD.DK / eller tlf. 3295 3230.** Se også mere herom på vores hjemmeside www.ldd.dk

Landsorganisationen Danske Daginstitutioner

LDD/20200314-02