

Hvis du har problemer med at læse nyhedsbrevet kan du læse det på ba.dk [her](#).



BA Nyhedsbrev - Vigtig information om generalforsamling, sygerefusion m.v. Marts 2020

Afholdelse af generalforsamlinger

Der er i dag den 18. marts 2020 fra kl. 10.00 indført et midlertidigt forbud mod at afholde eller deltage i arrangementer, begivenheder, aktiviteter eller lignende, hvor flere end 10 personer er samlet. Forbuddet gælder både indendørs og udendørs og omfatter både offentlige og private arrangementer, begivenheder mv. **Forbuddet gælder foreløbig frem til den 30. marts 2020.**

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening (BA) får mange spørgsmål om, hvad dette forsamlingsforbud betyder for afholdelsen af en Brugsforenings generalforsamling. Nedenfor har vi samlet svar på nogle af de mest almindelige spørgsmål. BA skal dog gøre opmærksom på, at udmeldingerne og reglerne bliver ændret meget hurtigt, så vi skal opfordre til, at man også holder sig opdateret på virksomhedsguiden, som i finder [her](#).

Hvis Brugsforeningens vedtægter siger, at generalforsamlingen skal holdes inden udgangen af marts – skal den så aflyses?

Ja, generalforsamlingen skal aflyses, da alle Brugsforeningerne har mere en 10 medlemmer, og det må forventes at flere vil deltage i generalforsamlingen. Derfor vil generalforsamlingen ikke kunne afvikles lovligt.

Det er BAs vurdering, at forbuddet mod afholdelse af forsamlinger på over 10 personer, vejer stærkere end foreningens vedtægter, og at generalforsamlingen derfor kan aflyses lovligt.

Den nye generalforsamling skal indkaldes efter reglerne i Brugsforeningens vedtægter.

Hvis Brugsforeningens vedtægter siger, at generalforsamlingen skal holdes inden udgangen af april – skal den så aflyses?

Nej, der er på nuværende tidspunkt ikke grundlag for at aflyse disse generalforsamlinger, da loven for forbud mod forsamlinger på over 10 personer på nuværende tidspunkt kun gælder til den 30. marts 2020.

Hvis forbuddet forlænges, kan det komme på tale at aflyse den indkaldte generalforsamling og indkalde til en ny efter fristerne i Brugsforeningens vedtægter.

Det er BAs anbefaling, at såfremt der ikke allerede er indkaldt til generalforsamling til en dato i april, at generalforsamlingen lægges så sent som muligt i april.

Hvordan skal Brugsforeningen oplyse om en eventuel aflyst generalforsamling?

Brugsforeningen skal give meddelelse om en aflysning af generalforsamlingen på samme måde, som indkaldelsen sker. Reglerne for indkaldelse fremgår af Brugsforeningens vedtægter.

Kan Brugsforeningen udskyde en allerede indkaldt generalforsamling pga. Coronasituationen?

Nej, der er ikke mulighed for at udskyde en allerede indkaldt generalforsamling. Brugsforeningen vil i praksis være nødt til at aflyse generalforsamlingen og indkalde til en ny generalforsamling i overensstemmelse med vedtægterne.

Skal Brugsforeningen aflyse spisning, foredrag mv. i forbindelse med generalforsamlingen?

Der er i mange Brugsforeninger kutyme for, at der i forbindelse med generalforsamlingen afvikles spisning, foredrag eller lignende. Det er med til at trække rigtig mange medlemmer til generalforsamlingen. Forskrifterne fra myndighederne er, at vi skal forsøge at begrænse vores fysiske kontakt til hinanden. Det må forventes, at denne anbefaling også vil strække sig ud over en eventuel ophævelse eller lempelse af forsamlingsforbuddet, som løber frem til 30. marts 2020.

På den baggrund er det BAs anbefaling, at Brugsforeningerne i år aflyser disse arrangementer i forbindelse med generalforsamlingen og alene afholder den ordinære generalforsamling med de punkter, som fremgår af Brugsforeningens vedtægter.

Brugsforeningen kan endvidere opfordre til, at kun medlemmer deltager, og ledsagere bliver hjemme, og at man kun møder op, hvis man føler sig fuldstændigt rask. Lav derudover eventuelt en tilmelding til generalforsamlingen, så I har mulighed for at indrette mødelokalet mest hensigtsmæssigt, så medlemmerne ikke kommer til at side for tæt og derudover overholde de anbefalinger, der er sendt ud for butikkerne om mulighed for håndvask og afspritning.

Der kan endvidere i forbindelse med indkaldelsen gøres opmærkning på, at generalforsamlingen er beslutningsdygtig uanset mødeantal.

Frist for indsendelse af årsregnskaber.

Fristen for indsendelse af det godkendte årsregnskab er som udgangspunkt inden udgangen af maj måned.

Erhvervsstyrelsen har dog forlænget fristen for virksomheder, som har mere end 10 ejere, hvilket gør sig gældende for Brugsforeninger, og som ikke har mulighed for at holde elektronisk generalforsamling.

Disse virksomheder har mulighed for at indsende den godkendte årsrapport senest 8 uger efter ophør af forbuddet mod forsamling. Læs mere om denne fristforlængelse [her](#).

Kan Brugsforeningen holde en elektronisk generalforsamling?

Brugsforeningen kan kun afholde en fuldstændig elektronisk generalforsamling, hvis vedtægterne udtrykkeligt giver adgang til denne mulighed. Det er ikke en mulighed, som fremgår af Brugsforeningernes mønstervedtægter.

Kan Brugsforeningen holde en delvis elektronisk generalforsamling?

Det vil i visse tilfælde være muligt for Brugsforeningen at afholde en delvis elektronisk generalforsamling, således at medlemmerne kan deltage elektronisk, herunder stemme elektronisk, selvom de ikke deltager fysisk i selve generalforsamlingen.

Delvis elektronisk generalforsamling kræver ikke særskilt hjemmel i vedtægterne, men indkaldelsen til generalforsamlingen skal angive, hvordan deltagerne tilmelder sig den elektroniske deltagelse og fremgangsmåden for elektronisk deltagelse. Oplysningskravet knytter sig til selve indkaldelsen, og det må derfor antages, at oplysninger om delvis elektronisk generalforsamling skal udsendes til deltagerne med det samme varsel, som almindeligvis gælder for indkaldelser.

Kan Brugsforeningen ændre stedet for generalforsamlingen efter indkaldelsen er udsendt?

Nej, dette er som udgangspunkt ikke muligt.

Hvis det ikke er muligt at afholde generalforsamlingen på den adresse, som fremgår af indkaldelsen, må Brugsforeningen som udgangspunkt udsende en ny lovlig indkaldelse. Hvis dette ikke er muligt, skal det sikres, at alle medlemmer, der måtte møde op på den oprindelige adresse, har mulighed for at komme til den nye adresse for generalforsamlingen, så de kan deltage i den indkaldte generalforsamling. Det er foreningens ansvar, at der er mulighed herfor.

Hvis du har yderligere spørgsmål til afholdelse af generalforsamling er du velkommen til at kontakte Majken Skovgaard på telefon 27629698 eller sekretariatet på 33248135.

Ret til sygedagpengerefusion fra dag 1 – hvad indebærer loven?

Folketinget har den 17. marts 2020 vedtaget en lov, der giver ret til refusion af sygedagpenge fra medarbejderens første fraværsdag, hvis fraværet er relateret til coronavirus. Loven indebærer, at den normale arbejdsgiverperiode på 30 dage bliver suspenderet, såfremt medarbejderens fravær er begrundet i coronavirus.

Følgende personer er omfattet:

- 1) Personer, som konstateres smittet med coronavirus.
- 2) Personer, som ikke kan varetage arbejdet på grund af en anbefaling fra sundhedsmyndighederne til bestemte grupper om hjemmeophold på grund af konkrete forhold i forbindelse med coronavirus. I disse tilfælde fraviges den almindelige betingelse om at være uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom.
- 3) Personer, som formodes at være smittet med coronavirus, men pga. manglende mulighed for testning ikke har mulighed for at få det bekræftet

Lovændringen gælder ikke for personer, som er sygemeldt af andre årsager uden forbindelse til coronavirus. Her gælder de almindelige regler, hvor arbejdsgiveren skal betale de første 4 uger af medarbejderens sygemelding uden sygedagpengerefusion”.

Loven stiller ikke krav om lægelig dokumentation for, at den sygemeldte medarbejder er smittet med coronavirus eller af sundhedsmyndigheder er blevet anbefalet et hjemmeophold på grund af konkrete forhold i forbindelse med coronavirus. I stedet skal den sygemeldte medarbejder på tro og love (tro- og loveerklæring) erklære, at den pågældende har en realistisk formodning om, at der er/var tale om coronavirus.

Sygedagpengelovens almindelige betingelser, herunder beskæftigelseskravet, skal dog fortsat være opfyldt for, at der kan opnås refusion.

Loven finder anvendelse for en arbejdsgiver, der søger om refusion, hvis medarbejderens fravær skyldes coronavirus og første fraværsdag indtraf den 27. februar 2020 eller senere.

Loven gælder indtil den 1. januar 2021.

Gælder reglerne om 11 timers hvil og et ugentligt fridøgn i den aktuelle situation med coronavirus?

Arbejds miljølovens regler om hvileperiode og fridøgn indeholder en såkaldt "force majeure-bestemmelse", som nu tages i brug i forbindelse med coronapandemien. "Force majeure" betyder i denne sammenhæng "fritagelse for overholdelse af reglerne".

Dette har Arbejdstilsynet meddelt [hér](#)

Arbejdstilsynet understreger, at der er tale om en midlertidig foranstaltning. Force majeure-perioden gælder foreløbigt frem til den 27. marts 2020.

Fritagelsen betyder, at virksomheder, som kommer under et særligt arbejdsmæssigt pres med henvisning til coronapandemien, f.eks. dagligvarebutikker, dagligvarelagre, hospitaler, beredskab, kan fravige 11-timers reglen, hvis det er nødvendigt for at opretholde deres aktiviteter.

Reglen om, at ansatte skal have et ugentligt fridøgn og en sammenhængende hvileperiode i døgnet på mindst 11 timer kan altså fraviges, hvis det er nødvendigt for at opretholde aktiviteten i virksomheden, såfremt der er en ekstraordinær stor arbejdsbelastning med henvisning til coronapandemien. De ansatte skal i så fald kompenseres for de aflyste hvileperioder og fridøgn på et senere tidspunkt.

Arbejdstilsynet gør samtidig opmærksom på, at de ansattes arbejde – også i force majeure-tilfælde – skal tilrettelægges på en måde, så ansatte er uden unødigt risiko for deres sundhed og sikkerhed.

Det er vigtigt, at arbejdsgiveren noterer fravigelsen af arbejds miljølovens regler om hvileperiode og fridøgn i en tilsynsbog eller i et notat, så fravigelsernes omfang kan dokumenteres og følges.

Hvordan med de helt unge – må de arbejde mere nu her hvor der er ekstra travlt?

De helt unge mellem 13-14 år, som er omfattet af undervisningspligten, det vil sige de unge, som endnu ikke har afsluttet 9. klasse, må kun arbejde 2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage. Den samlede ugentlige arbejdstid må ikke overstige 12 timer i uger med skoledage og 35 timer i andre uger end skoleuger.

Ovennævnte regler gælder fortsat, selvom Danmark i øjeblikket er i en særlig situation, hvor de fleste skoler er lukket ned. De unge har dog stadig skoledage, de afholdes bare ikke på selve skolen. De unge hjemmeundervises og er stadig omfattet af de begrænsede arbejdstidsregler.

Det betyder altså, at du som arbejdsgiver ikke må lade de helt unges arbejdstid overstige den normalt tilladte på 2 timer om dagen de dage, hvor de hjemmeundervises og 7 timer om dagen på andre dage end hjemmeundervisningsdage. Den samlede ugentlige arbejdstid er derfor fortsat på 12 timer.

Hvordan med de unge, som er fyldt 15 år?

De "ældre" unge, dvs. dem der er fyldt 15 år, og som har afsluttet 9 klasse, må arbejde en del mere end de helt unge, som ikke er fyldt 15 år, og som ikke har afsluttet 9. klasse. Arbejdstiden for disse unge må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag, og må aldrig overstige 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.

Det betyder altså, at hvis en voksen i samme fag har en sædvanlig arbejdstid på 37 timer om ugen, må den unge ikke arbejde mere end 37 timer.

Hvordan forholder det sig med elever?

Undervisningsministeriet har meddelt, at elever der er sendt hjem fra skoleophold ikke er tilgængelige for praktikstedet, idet skolerne ikke annullerer undervisningen/skoleperioderne - (uanset, at det står på skolernes hjemmesider) – men blot hjemsender eleverne med henblik på fjernundervisning.

Det indebærer, at du som arbejdsgiver, ikke kan bede en elev, der er hjemsendt fra skoleophold og i stedet modtager fjernundervisning, om at komme ind på arbejde.

Kan Brugsforeningen inddrage medarbejderes ferie, hvis der mangler personale i forbindelse med udbruddet af Coronavirus?

Hvis medarbejderen er begyndt på ferien, kan den ikke inddrages.

Hvis medarbejderen ikke er begyndt på ferien endnu, kan den inddrages, hvis der er såkaldt "væsentlige, upåregnelige driftshensyn", der gør det påkrævet. Der skal meget til for at betingelser er opfyldt, men den aktuelle situation vil formentlig kunne begrunde inddragelse af ferie. Det skal dog vurderes konkret for den enkelte virksomhed, om betingelserne er opfyldt i den enkelte situation.

Nu lettere adgang til at tilrettelægge en arbejdsfordeling

Regeringen har igangsat flere tiltag, som skal være med til at sikre, at Danmark kommer bedst muligt igennem den ekstraordinære sundhedskrise, som er udløst af coronapandemien. Årsagen er, at sundhedskrisen også har store konsekvenser for mange dele af erhvervslivet.

En af regeringens tiltag er en ændring af "Bekendtgørelsen om udbetaling af dagpenge", som skal lette tilrettelæggelsen af en såkaldt "arbejdsdelingsordning".

Formålet med en "arbejdsdelingsordning" er midlertidigt at nedsætte den overenskomstmæssige arbejdstid i en periode, uden at de berørte medarbejdere afskediges.

Hvilke betingelser skal opfyldes for at indføre en arbejdsdelingsordning?

Betingelserne for at indføre en arbejdsdelingsordning er:

- Arbejdsdelingsordningen er aftalt i henhold til en kollektiv overenskomst eller en kollektiv aftale, der indgås mellem arbejdsgiveren og samtlige ansatte i den virksomhed, som arbejdsdelingen skal omfatte. For Brugsforeningernes vedkommende er det nødvendigt at indgå en aftale på virksomheden, da arbejdsdeling ikke er en del af de nuværende overenskomster.
- Arbejdsdelingsordningen er anmeldt til jobcentret i den kommune, hvor Brugsforeningen ligger, hvorefter arbejdsdelingen umiddelbart efter kan igangsættes. Anmeldelse af en aftale om arbejdsdeling til jobcentret skal ske ved udfyldelsen af denne formular: <https://www.klxml.dk/KLB/Blanket/Gaelder/ab292.pdf>

Hvad er formålet med etableringen af en arbejdsdeling?

En arbejdsdelingsordning gør det muligt at skifte mellem følgende forskellige arbejdsmønstre. De forskellige arbejdsmønstre, som kan aftales som led i en arbejdsdeling er følgende:

- Arbejdstiden nedsættes med mindst 2 hele dage pr. uge.
- Arbejdstiden veksler mellem 1 uges arbejde på fuld tid og dernæst 1 uge uden arbejde
- Arbejdstiden veksler mellem 2 ugers arbejde på fuld tid og dernæst 1 uge uden arbejde
- Arbejdstiden veksler mellem 2 ugers arbejde på fuld tid og dernæst 2 uger uden arbejde

Det er ikke muligt at aftale sig til andre arbejdstidsmodeller (arbejds mønstre) end de 4 ovennævnte. Arbejdsgiveren er også forpligtet til at følge den samme arbejdstidsmodel over for samtlige medarbejdere. Det er dog muligt at skifte til en anden arbejdstidsmodel efter aftale med medarbejderne med virkning fra tidspunktet, hvor den anden arbejdstidsmodel er afsluttet.

Hvor længe har en arbejdsdeling virkning?

En aftale om arbejdsdeling kan gennemføres for en periode på 13 uger. En aftale om arbejdsdeling kan dog forlænges yderligere, hvis det godkendes af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd.

Kan de ansatte få supplerende dagpenge under en arbejdsdeling?

Under en arbejdsdeling vil det være muligt for de ansatte at få supplerende dagpenge, hvis de er medlem af en a-kasse og i øvrigt er dagpengeberettigede i perioder, hvor de går hjemme pga. nedsat arbejdstid. Ansatte kan dog maksimalt modtage supplerende dagpenge i 30 uger.

Trepartsaftalen om lønkompensation af 15. marts 2020

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har den 15. marts 2020 indgået aftale om lønkompensation på det private arbejdsmarked - læs mere [her](#).

Facebook

Du kan følge BA på Facebook.

Søg på Facebook efter Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening eller tryk [her](#)

Har du spørgsmål til nogle af punkterne i nyhedsbrevet, er du velkommen til at kontakte BAs kontor på 33248135.

© 2016 Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
Colbjørnsensgade 19 - 1652 København V, Tlf. 33248135, Fax. 33223180, ba@ba.dk

Du modtager dette nyhedsbrev fordi du er registreret som uddeler eller bestyrelsesmedlem i en af BA's butikker.
Hvis du ikke ønsker nyhedsbreve fra BA, kan du logge ind på BA intranet og fravælge nyhedsbreve under "Min Profil".
Hvis du mener du har modtaget brevet ved en fejl, så kontakt BA på email eller tlf. 32148135.