



# **BA Nyhedsbrev - Regulering af uddelerløn - Ungarbejderes arbejde under Coronapandemien - Tvangstest af medarbejdere December 2020**

## **Regulering af uddelerløn december 2020 – særftaler**

Som beskrevet i nyhedsbrev af 5. november 2020 og i Butikslederen, kan der ikke efter udgangen af september 2020 beregnes uddelerløn i henhold til overenskomsten mellem DLO og BA.

Baggrunden herfor er blandt andet, at Dækningsbidrag 1 (DB1), med implementering af CoopOne, har ændret sig væsentligt, og da en meget stor del af uddelernes løn efter overenskomsten bliver beregnet på baggrund af butikkens DB1, vil lønnen blive forkert, hvis lønnen beregnes som aftalt i overenskomsten.

På den baggrund er der aftalt mellem DLO og BA, at uddelernes løn reguleres med lønnen i december 2020. Reguleringen sker på baggrund af perioden fra 1. oktober 2019 til og med september 2020. Det vil sige samlet 12 måneder.

Reguleringen udbetales som et engangsbetrag i december 2020. For uddybning heraf se BAs nyhedsbrev af 5. november 2020.

### **Vigtigt vedrørende særftaler!**

Det er aftalt mellem DLO og BA, at særftaler, som håndteres via Coop, bliver afregnet på baggrund af samme periode fra oktober 2019 til september 2020.

En del uddelere har særaftaler, som benytter DB1 eller DB2 i butikkens regnskab som grundlag for en ekstra bonus.

Da disse aftaler er indgået på baggrund af regnskabets opbygning før indførslen af CoopOne, vil en udbetaling fremover, på baggrund af sådanne særaftaler med grundlag i DB1, give en meget højere bonus til uddeleren, end hvad der givetvis var intentionen i aftalen.

Derfor vil disse særaftaler blive afregnet på samme måde som uddelerlønnen på baggrund af perioden 1. oktober 2019 til og med september 2020.

DLO og BA opfordrer til, at eventuelle særaftaler fastlåses, indtil CoopOne er endeligt implementeret, så der ikke opstår udbetalinger på baggrund af forkerte regnskabstal i forhold til aftalernes intention.

## **Er du opdateret på, hvilke krav du kan stille dine ungarbejdere/medarbejdere her i Coronapandemien?**

### **Hvornår må hjemsendte skoleelever kaldes på arbejde?**

#### **Helt unge mellem 13-14 år**

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 gælder fortsat, selvom Danmark i øjeblikket er hårdt ramt af covid-19, hvor de fleste skoler er lukket ned. De unge har stadig skoledage, de afholdes bare ikke på selve skolen. De unge hjemmeundervises og er stadig omfattet af de begrænsede arbejdstidsregler.

Brugsforeningerne må derfor ikke 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 hjemmeundervisningsdagene. Den samlede ugentlige arbejdstid er derfor fortsat på 12 timer og skal placeres efter undervisningen.

#### **Ældre unge**

De "ældre" unge, det vil sige 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. Hvis en voksen i samme fag har en sædvanlig arbejdstid på 37 timer om ugen, må den unge ikke arbejde mere end 37 timer.

Arbejdstiden skal også for de "ældre" unge placeres efter undervisningen.

### **Hvornår er man nærkontakt?**

Man skal smitteopspores, hvis en nær kontakt har fået påvist covid-19. Nære kontakter vil typisk være personer påvist med covid-19, som man bor sammen med, enkelte tætte kollegaer (som du holder mindre end 1 meters afstand til i mere end 15 minutter ad gangen) og eventuelt venner og familie.

Når man har fulgt Sundhedsstyrelsens generelle råd om fysisk afstand, hostetikette og hygiejne samt anvendt de værnemidler, der kræves, vil det være meget få personer, som man har været i nær kontakt med.

Kontakten skal have fundet sted i den periode, hvor der antages at være størst mulighed for smittespredning, og her skelnes mellem to situationer:

1. Hvis den smittede har symptomer, skal man testes, hvis man har været i nær kontakt med den smittede fra 48 timer før symptom-debut til 48 timer efter symptom-ophør.
2. Hvis den smittede ikke har symptomer, skal man testes, hvis man har været i nær kontakt med den smittede fra 48 timer før den smittede fik foretaget testen til syv dage efter.

I begge tilfælde skal man testes umiddelbart efter, at du er smitteopsporet, samt to dage efter første test. I denne periode - indtil negativ test af anden (eller fremtidige) test foreligger - skal man blive hjemme i selvisolation.

Der kan findes yderligere viden om smitteopsporing og nære kontakter [her](#).

Ved tvivl kan Brugsforeningen også tage kontakt til Coop Risk.

### Er Falck-test blevet gjort gratis?

Falck tilbyder nu, at man kan blive testet for Covid-19 **gratis** uden tidsbestilling eller henvisning fra lægen. Man skal blot møde op ved et af Falcks testcentre.

Falcks gratistest indebærer, at man efter 15 minutter får svar på, om man er smittet med Covid-19. Det er muligt at få udleveret skriftlig dokumentation på ens testresultat i testcentrene.

**OBS:** Falck gør opmærksom på, at hvis man er nærkontakt til en smittet (som defineret ovenfor) eller har symptomer på Covid-19, skal man lade sig teste på et af det offentlige testcentre.

Du kan læse mere om, hvor Falck har testcentre, og hvornår testcentrene åbner [her](#)

### Hvornår kan du kræve, at dine medarbejdere bliver tvangstestet?

Hvis Brugsforeningen ønsker at gøre brug af muligheden for at pålægge sine medarbejdere at blive testet, skal det være sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med COVID-19, herunder arbejdsmiljøhensyn eller væsentlige driftsmæssige hensyn for at begrænse smitte blandt andre ansatte, med henblik på overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen, af hensyn til kunder eller forretningsforbindelser, som har gang i virksomheden.

Det vil altid være sagligt, hvis testen er begrundet i relevante myndigheders gældende regler og anbefalinger.

Det kan være nærliggende at pålægge en medarbejder tvangstestning, hvis medarbejderen har været i kontakt med smittede, eller hvis Brugsforeningen har været ramt af smitteudbrud. Omvendt vil det ikke være sagligt at pålægge medarbejdere at blive testet, hvis denne hverken har kontakt til mennesker eller dyr som led i sit arbejde og dermed ikke er i risiko for at blive smittet.

Brugsforeningen vil, som led i pålægget, skulle informere medarbejderne skriftligt om, at denne vil blive pålagt at blive testet og begrundelsen herfor. Denne information skal også gives til medarbejderrepræsentanter og samarbejdsudvalg. Testen vil så vidt muligt skulle foregå i arbejdstiden, og alternativt vil medarbejderen skulle kompenseres for den tid, der bruges, herunder transporttid og eventuelle øvrige rimelige udgifter.

Loven, som giver Brugsforeningerne lov til at pålægge medarbejdere at blive testet for covid-19, gælder indtil den 1. juli 2021.

### Hvor meget har Brugsforeningen krav på at få at vide?

Har en medarbejder fået pålagt en test, skal medarbejderen oplyse Brugsforeningen om resultatet af testen, når medarbejderen har modtaget resultatet. Brugsforeningen har samtidig

krav på at få vide, hvornår testen er foretaget.

Hvis Brugsforeningen forlanger det, skal medarbejderen dokumentere over for Brugsforeningen, om testresultatet er positivt eller negativt.

### **Hvad er de ansættelsesretlige konsekvenser, hvis man ikke lader sig tvangsteste?**

Hvis en medarbejder ikke efterkommer et pålæg om at blive testet eller ikke oplyser om resultatet af testen, vil dette kunne få ansættelsesretlige konsekvenser i form af opsigelse eller bortvisning.

Herudover vil det også kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis en medarbejder vægrer sig mod arbejdet, altså nægter at udføre sit arbejde med henvisning til, at medarbejderen stiller skærpede krav til arbejdsforholdene i relation til Covid-19, end hvad myndighedernes retningslinjer og restriktioner foreskriver.

Vær dog opmærksom på, at hvis en medarbejder har en underliggende sygdom, som gør, at vedkommende er i en særlig risiko for et alvorligt sygdomsforløb med covid-19, så vil det være berettiget at nægte at udføre arbejdet, såfremt de særlige hensyn, der i så fald skal tages til arbejdspladsens indretning, som går videre end myndighedernes retningslinjer og restriktioner, ikke er mulige. Brugsforeningen kan i så fald bede om lægefaglig dokumentation, som bekræfter omstændighederne.

De samme regler gælder også for det øvrige personale.

## **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, [ba@ba.dk](mailto: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 telefon ovenfor.