

Betraktninger vedrørende sesongarbeidere fra utlandet.

1. Klubben **har behov for arbeidskraft og ønsker å få inn den sesongansatte** fra utlandet.

Innledningsvis presiseres at arbeidsgiver i disse tilfellene har behov for arbeidskraften. Det er da ikke anledning til å permittere arbeidstaker.

- ***Arbeidstageren kommer inn, men må i karantene – har vi lønnsplikt i karanteneperioden?***

Karantene vil som utgangspunkt innebære **gyldig fravær**. Med mindre det er avtalt noe annet, har arbeidstaker ikke krav på lønn under fraværet.

Karantene kan etter gjeldende retningslinjer fra myndighetene gi rett til sykepenger. Dette må vurderes av sykemelder og av NAV. I så fall skal arbeidsgiver betale sykepenger i arbeidsgiverperioden. For Koronarelatert sykefravær er arbeidsgiverperioden begrenset til 3 dager. Sykemeldinger ved karantene kan tidligst gjelde fra det tidspunktet myndighetene påla arbeidstaker karantene.

Se NAVs informasjon med retningslinjer:

<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/nyheter/sykmeldinger-i-forbindelse-med-koronaviruset>

For å ha rett til sykepenger må de vanlige vilkårene for sykepenger være oppfylt. Herunder kreves blant annet at arbeidstaker er innmeldt i norsk folketrygd og har vært i jobb i minst fire uker umiddelbart før vedkommende ble sykmeldt

Se NAVs informasjon om sykepenger:

<https://www.nav.no/no/person/arbeid/sykmeldt-arbeidsavklaringspenger-og-yrkesskade/sykepenger/sykepenger-til-arbeidstakere>

- ***Arbeidstageren kommer foreløpig ikke ut fra sitt hjemland.***

En løsnings er at en avtaler utsatt tiltredelse eller gir arbeidstaker permisjon, hvor man for en periode fritar arbeidstaker fra sin arbeidsplikt mot at arbeidstaker aksepterer unntak for lønnsplikt. Når vedkommende kan komme inn i Norge avsluttes permisjonen, evt. etter karantene, og arbeidstaker trer inn i sin stilling.

Endrer situasjonen seg, og arbeidsgiver ikke lenger har behov for arbeidstaker, er det adgang både til å permittere og nedbemanne.

Dersom arbeidstaker ikke ønsker å akseptere permisjon uten lønn bør det være tilstrekkelig å informere arbeidstaker om at arbeidsgiver aksepterer at arbeidstaker ikke tiltrer som avtalt og at fraværet anses gyldig. Samtidig må en presisere at så lenge arbeidstaker ikke utfører arbeid i medhold av sin kontrakt har han ikke arbeidstid, og således ikke rett på lønn.

2. Klubben **har ikke behov for arbeidskraft**

- **Det er mulig å komme til Norge eller ikke mulig å komme til Norge**

Vi mener at begge tilfeller gir grunnlag for permittering fra det tidspunkt arbeidstaker skulle tiltrådt stillingen. Forutsetningen er at vilkårene for permittering foreligger. Det er også naturlig å sende varselet om permittering før tiltredelse, dersom det er klart at en ikke har behov for arbeidskraften allerede før avtalt tiltredelse og at dette manglende behov vil foreligge fremover.

Realiteten vil med dette være at arbeidsgivers kostnader blir begrenset, samtidig vil de ansatte bli kompensert, *under forutsetning av at de har rett på ytelser fra NAV.*

Se NGFs infoskriv om Koronaviruset

<https://www.golfforbundet.no/assets/ngf/files/klubb/organisasjon/korona-infoskriv-18.3.20-permittering-mm.pdf>

3. Heving

Situasjonen vi nå står overfor har vi ikke vært oppe i før. Det foreligger med dette begrensede grunnlag for å si noe sikkert om hevingsadgangen.

Når arbeidstaker ikke er i stand til å oppfylle sin del av arbeidsavtalen er det tatt til orde for at arbeidsgiver lovlig kan heve kontrakten. En vil imidlertid løpe en risiko dersom en velger dette alternativet. Ovennevnte tiltak med ulønnet permisjon eller permittering vil begrense konsekvensene (spesielt de økonomiske) til klubbene langt på vei. Arbeidstakerne vil også bli ivaretatt på en bedre måte, spesielt dersom de har rett på ytelser fra det offentlige.

Det anbefales derfor at en enten kommer til praktiske løsninger med de ansatte, avtaler/bestemmer permisjon eller permitter den ansatte avhengig av situasjonen. Den enkelte klubben må ta stilling til hva som er nødvendig, men vurderer klubben å heve avtaler anbefales at kompetent fagperson (jurist/advokat) konsulteres først.

4. Anbefaling:

Ta kontakt med alle sesongarbeidere

- Forklar situasjonen
- Hvis du **ikke har behov** for arbeidskraft

Forklar mulighetene:

- Permittering, hvis de kan komme til Norge.
- Alternativt at tiltredelse avtales utsatt.

Gjør en avtale dersom det er enighet om utsatt tiltredelse. Om ingen enighet, gå veien om permittering.

- Hvis du **har behov** for arbeidskraft

Forklar mulighetene:

- Komme og bli satt i karantene. Ikke rett på lønn i karanteneprosedyren, men mulig sykepenger dersom de oppfyller alle vilkår.
- Avtale utsettelse av startpunkt (eventuelt ulønnet permisjon).