

Ansættelsesretlige spørgsmål i relation til COVID-19 pr. 17. december 2020

Nedenstående erstatter tidligere udgivet version dateret den 17. december 2020.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har nedenfor samlet en række spørgsmål i relation til COVID-19 (ny coronavirus). Nedenstående svar skal ses som et supplement til tidligere udsendt ansættelsesretlig rådgivning om COVID-19 på baggrund af nuværende anbefalinger fra sundhedsmyndighederne.

Der henvises til www.coronasmitte.dk for opdaterede sundhedsfaglige retningslinjer og til <http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/covid19/Sider/default.aspx> for et samlet overblik over de koncernfælles retningslinjer.

Q1: Skal jeg arbejde, mens jeg er sendt hjem på baggrund af myndighedernes anbefalinger vedrørende COVID-19?

A1: Du skal - så vidt det er muligt - fortsætte dit arbejde hjemmefra og under alle omstændigheder arbejde hjemmefra i det omfang, dine arbejdsopgaver tillader det. Dette sker efter nærmere aftale med din nærmeste leder/chef.

Q2: Får jeg løn, når jeg er sendt hjem fra arbejde på baggrund af myndighedernes anbefalinger vedrørende COVID-19?

A2: Ja. Hvis dit tjenestested beslutter, at du ikke skal møde på arbejde, vil du få løn. Du skal fortsat stå til rådighed, og skal kunne møde ved behov.

Q3: Kan jeg blive pålagt at afholde ferie eller afvikle friheder, når jeg er sendt hjem fra arbejde, og jeg ikke har mulighed for at arbejde hjemmefra?

A3: Allerede varslet ferie og afvikling af friheder gennemføres som udgangspunkt som planlagt.

Din nærmeste leder/chef kan varsle ferie og andre friheder til afholdelse. Varslingen af afviklingen skal ske i overensstemmelse med de almindelige varsler, der følger af reglerne for din ansættelse¹.

Du kan desuden pålægges afvikling af friheder på forskud, hvis du arbejder i en myndighed, hvor det er almindelig praksis. Det er din nærmeste leder/chef, der bestemmer hvor og hvornår, du skal afvikle ferie og friheder.

¹ Varslingsreglerne er således:

- Varsling af hovedferie: 3 måneder.
- Varsling af restferie: 1 måned.
- Varsling af særlig ferie (kan først varsles efter 1. januar): 1 måned.
- Varsling af fridage til gode, §17-timer, timer for mistede fridage, overarbejdstimer, 2/7-dage sejlads, 2/7-dage FN, EØ og EV-dage: 80 klokketimer, idet at det altid skal varsles inden fri- og feriedage.
- Merarbejdstimer: 80 klokketimer, dog skal medarbejdere omfattet af AC fællesoverenskomst varsles med et passende varsel (typisk 14 dage).
- Tjenesteomlægning: 0 timer, dog i så god tid som muligt.
- Omsorgsdage, opsparringstimer og fridøgnbank: Her gælder særlige vilkår, men kan som udgangspunkt ikke varsles.

Afvikling af ferie og friheder kan i øvrigt fortsat aftales med nærmeste leder/chef.

Q4: Skal jeg stå til rådighed i de perioder, hvor jeg er pålagt afvikling af anden frihed end ferie/særlige feriedage?

A4: Du skal som udgangspunkt ikke stå til rådighed og har ikke pligt til at være kontaktbar i den periode, hvor du afvikler anden frihed end ferie og særlige feriedage.

Hvis din nærmeste leder/chef kontakter dig før eller under afvikling af friheder, kan denne dog godt bede dig om at afbryde afviklingen af friheder og pålægge dig at møde på arbejde.

Q5: Hvad gør jeg, hvis jeg har planlagt ferie?

A5: Du afvikler som udgangspunkt din ferie som planlagt, se dog Q9.

Hvis du er syg, er det en feriehindring, og så har du krav på erstatningsferie i henhold til ferielovens regler.

Du og din nærmeste leder/chef kan altid indgå aftale om et andet ferietidspunkt.

Din nærmeste leder/chef kan desuden omlægge en allerede planlagt eller påbegyndt ferie, hvis *ganske særlige omstændigheder* gør det nødvendigt. Det betyder, at din ferie kan omlægges, hvis:

- der er tale om væsentlige driftsmæssige hensyn
- den opståede situation har været upåregnelig/uforudsigelig for ledelsen
- det er nødvendigt, at ferien ændres for netop dig

Der skal således være tale om force majeure-lignende situationer. Det vil normalt ikke være tilstrækkeligt, at der fx er sygdom blandt dine kollegaer.

Q6: Hvad sker der, hvis jeg holder ferie i udlandet?

A6: Vi henstiller kraftigt til, at du ikke gennemfører rejser til destinationer, hvortil Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser af hensyn til smitterisikoen for dig, dine kollegaer og samfundet.

Det forventes, at du møder på arbejde efter din ferie. Har du holdt ferie i et af de lande som Udenrigsministeriet har godkendt rejser til, og overholder du Udenrigsministeriets rejseråd, kan du uden problemer vende tilbage på arbejde efter hjemkomst fra din ferie.

Såfremt anbefalingen vedrørende rejse til det pågældende land ændrer sig under din rejse, kan du færdiggøre din rejse, men det anbefales, at du lader dig teste ved hjemkomst. Ved hjemkomst kan du herefter som udgangspunkt vende tilbage til arbejdet. Du bør dog drøfte situationen med din nærmeste leder/chef, idet der kan være lokale forhold som gør, at de generelle retningslinjer vedrørende smitteminimering ikke kan overholdes, og du derfor ikke skal møde på arbejde, før det er muligt at overholde de generelle retningslinjer for smitteminimering. Du og din nærmeste leder/chef skal aftale, hvornår du kan vende tilbage

til arbejdspladsen, hvilket typisk vil være, når det er muligt at overholde de generelle retningslinjer for smitteiminering, eller når der foreligger en negativ test fra et testcenter i Danmark. I skal desuden aftale, om du kan arbejde hjemmefra, eller om du evt. skal afvikle friheder. Såfremt det ikke er muligt at arbejde hjemmefra eller afvikle af friheder, vil hjemmeopholdet være lovligt fravær med ret til løn. Dit fravær skal i dette tilfælde registreres som tjenestefri med løn.

Holder du derimod din ferie i et af de lande, som Udenrigsministeriet ved din afrejse fraråder ikke-nødvendige rejser til, skal du blive hjemme i 10 dage efter hjemkomst, eller indtil du kan fremvise en negativ test for COVID-19 fra et testcenter i Danmark. Du skal i denne situation aftale med nærmeste leder/chef, om du kan arbejde hjemmefra, eller om du skal afvikle friheder. Såfremt det ikke er muligt at arbejde hjemmefra eller aftale afvikling af friheder, vil de 10 dage i hjemmeophold være lovligt fravær, men du vil som udgangspunkt ikke have ret til løn. Dit fravær skal i dette tilfælde registreres som tjenestefri uden løn.

Hvis du står til at skulle indsættes, udsendes eller indgå i et beredskab, må du ikke bringe dig i en situation, hvor du må udeblive på grund af hjemmeophold. Som det fremgår af Forsvarsministeriets retningslinjer vedrørende håndtering af coronavirus/COVID-19, kan manglende fremmøde til et varslet beredskab, en varslet indsættelse eller en varslet udsendelse grundet hjemmeophold som følge af din rejse til et land, hvortil Udenrigsministeriet fraråder alle ikke-nødvendige rejser, anses som en misligholdelse af dit ansættelsesforhold. Da du således ikke kan overholde en særlig og varslet forpligtelse, og da dette skyldes dine forhold, kan et manglende fremmøde få ansættelsesretlige konsekvenser.

Det er anbefalingerne på afrejsetidspunktet, der er afgørende for, hvorledes du er stillet ved din hjemkomst for så vidt angår evt. ret til løn under dit fravær.

Q7: Skal jeg også i 10 dages hjemmeophold, hvis jeg tidligere har været smittet med COVID-19, eller kan jeg tage direkte på arbejde efter ferie i et land, som Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser til?

A7: Også i denne situation skal du blive hjemme i 10 dage efter hjemkomst, eller indtil du kan fremvise en negativ test for COVID-19 fra et testcenter i Danmark, da Sundhedsmyndighederne endnu ikke ved, i hvilket omfang tidligere smitte medfører immunitet.

Der henvises i øvrigt til Q6.

Q8: Må min leder/chef spørge mig om, hvor jeg har holdt ferie? Og hvad sker der, hvis jeg ikke vil svare?

A8: Din chef har ret til at spørge om dit rejsemål, hvis der er en formodning om, at du har holdt ferie i et af de lande, som Udenrigsministeriet fraråder som rejsemål. Du er dog ikke forpligtet til at svare.

Af hensyn til smitterisikoen for dig og dine kollegaer vil vi dog opfordre dig til at kontakte din nærmeste leder/chef og oplyse denne, hvis du planlægger at gennemføre eller har gennemført rejser til destinationer som Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser til.

Du skal være opmærksom på, at hvis du ikke vil svare, antages det, at du har holdt ferie i et af de lande, som frarådes som rejsemål, hvorfor der henvises til Q6.

Q9: Hvad hvis jeg bliver syg med COVID-19 under en ferie i udlandet?

A9: Det afhænger af, hvor du holder din ferie. Holder du således ferie i et af de lande som Udenrigsministeriet har godkendt rejser til, er du syg med ret til løn.

Holder du derimod din ferie i et af de lande, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til, vil sygefravær grundet COVID-19 som udgangspunkt medføre, at du ikke modtager løn under dit sygefravær, idet det betragtes som selvforskyldt sygdom.

Q10: Hvad gør jeg, hvis mit barns institution eller skole ændrer åbningstider som følge af anbefalinger fra myndighederne, hvis institutionen eller skolen lukker og sender børnene hjem, eller hvis mit barn bliver smittet med COVID-19?

A10: Du skal arbejde hjemmefra i det omfang, dine arbejdsopgaver tillader det. Dette sker efter nærmere aftale med din nærmeste leder/chef.

Hvis der er udfordringer i forhold til arbejde i hjemmet, fx pasning af børn, skal du drøfte med din nærmeste leder/chef, hvordan dit arbejde tilrettelægges på en fleksibel måde, så både børn og arbejde kan passes. Er det ikke muligt at tilrettelægge dit arbejde på en sådan måde, at både børn og arbejde kan passes, kan du aftale med din chef, at du afvikler ferie og friheder, eller at du holder tjenestefri uden løn.

Hvis du ikke kan arbejde hjemmefra, kan du få dagpenge i op til 10 arbejdsdage pr. barn i perioden fra den 29. september til den 31. marts 2021, hvis en række betingelser er opfyldt. Det betyder bl.a., at dit barn skal være under 14 år, at du skal have anvendt omsorgsdage og afspadsering, at du skal leve op til barselslovens betingelser for barselsdagpenge, og at du ikke må holde ferie eller særlig ferie samtidigt. Betingelserne gælder både for dig og for dit barns anden forælder. Du kan finde en procesbeskrivelse på HR-portalens (link), som beskriver ovenstående nærmere, og som kan hjælpe dig og din nærmeste leder/chef i situationer som den beskrevne.

Q11: Hvordan skal jeg forholde mig, hvis jeg føler mig syg?

A11: Hvis du føler dig syg, skal du ikke møde på arbejde. Dette gælder også, selvom der alene er tale om "milde" symptomer på COVID-19.

Såfremt du har symptomer, der ikke nødvendigvis er kendte COVID-19-specifikke symptomer, bør du ligeledes ud fra et forsigtighedsprincip og efter en konkret vurdering mellem dig og din nærmeste leder/chef undlade at møde på arbejde.

Sundhedsstyrelsen anbefaler, at du holder dig hjemme mest muligt og holder afstand til andre – det gælder navnlig mennesker, der er i en særlig risiko.

Se sundhedsmyndighedernes anbefalinger for dig som måtte være syg med COVID-19 på www.coronasmitte.dk.

Q12: Hvordan skal fravær i relation til COVID-19 registreres i arbejdstidssystemet?

A12: Sendes du hjem på baggrund af myndighedernes anbefalinger vedrørende COVID-19, og du ikke kan arbejde hjemme, skal din normale arbejdstid registreres som tjenestefrihed med løn.

Sendes du hjem på baggrund af myndighedernes anbefalinger vedrørende COVID-19, og du kan arbejde hjemme, skal din arbejdstid registreres som normal tjeneste.

Som det fremgår af Q3, kan du blive sendt hjem for at afvikle friheder. I den situation skal du registrere den frihed, der afvikles.

Såfremt du er syg med COVID-19 eller anden sygdom, skal du melde dig syg til FPS' Sygemeldingskontor på telefon 32 66 32 66 eller under anvendelse af SYBAPP og underrette din nærmeste leder/chef, jf. de lokale retningslinjer for sygemelding. Du vil herefter blive registreret som syg i arbejdstidssystemet.

Såfremt du alene har "milde" symptomer som beskrevet i Q11 og føler dig i stand til at arbejde, kan du aftale med din nærmeste leder/chef, at du arbejder hjemmefra. Hvis dine arbejdsopgaver derimod ikke tillader, at du arbejder hjemmefra, skal du sygemeldes som anført ovenfor, også selvom der alene er tale om "milde" symptomer. FPS' Sygemeldingskontor har i den forbindelse mulighed for at notere, at der tale om "milde" symptomer, såfremt du oplyser herom telefonisk og ønsker dette noteret.

Har du været sygemeldt med konstateret COVID-19 eller med symptomer, der minder om COVID-19, skal du have 48 timer uden symptomer, inden du møder på arbejde. Såfremt du føler dig i stand til det, og dine arbejdsopgaver tillader det, kan du ligeledes aftale med din nærmeste leder/chef, at du raskmelder dig i den symptomfrie periode med henblik på at arbejde hjemmefra.

Q13: Har min chef krav på at få oplysninger om, hvad jeg fejler, hvis jeg lægger mig syg?

A13: Udgangspunktet er, at din arbejdsgiver ikke må spørge om årsagen til dit sygefravær, og du har ikke pligt til at oplyse det. Du opfordres dog til at underrette din chef, hvis du ved eller forventer, at du er smittet med COVID-19. Du kan under visse omstændigheder blive pålagt at oplyse om positive test, ligesom du kan blive pålagt at blive testet for COVID-19, se nærmere herom i Q16-Q19.

Der er desuden vedtaget en midlertidig særlov, der giver arbejdsgiver ret til sygedagpengerefusion fra første dag, hvis dit fravær er relateret til COVID-19. Du bedes derfor kontakte FPS, hvis du er sygemeldt eller i karantæne grundet COVID-19. Du kan kontakte FPS Sygemeldingskontor på FPS-KTP-SYBA@fiin.dk eller telefonnummer 3266 3266. Du kan læse mere i det brev, som blev sendt til alle medarbejdere den 16. april 2020.

Q14: Hvordan skal jeg forholde mig, hvis jeg bliver syg, mens jeg er sendt hjem på baggrund af myndighedernes anbefalinger vedrørende COVID-19?

A14: Hvis du bliver syg, mens du er sendt hjem, skal du melde din sygdom, som du normalt gør det, jf. de lokale retningslinjer/bestemmelser.

Se Q12 for registrering af sygefravær og retningslinjer for at møde på arbejde efter COVID-19.

Q14: Jeg skal møde på arbejde igen, men jeg er i særlig risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19. Kan jeg nægte at møde på arbejde?

A14: Som det klare udgangspunkt skal du møde på arbejde. Sundhedsstyrelsen vurderer ikke, at der er en øget risiko ved at møde på arbejde, hvis de særlige forholdsregler følges, herunder hygiejne og afstand. Hvis du før COVID-19 epidemien fulgte særlige forholdsregler efter råd fra din læge, skal du fortsat følge disse.

Der kan være få personer, hvor helt særlige sundhedsmæssige forhold gør, at det kan være forbundet med en særlig risiko, at de møder på arbejde. Gælder det for dig, skal du gå i dialog med din nærmeste leder/chef med henblik på at afklare muligheden for at iværksætte tiltag, der minimerer smitterisikoen i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

Kan I ikke finde en løsning, kan du få en konkret og individuel vurdering fra egen læge eller behandlende læge på sygehus med udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens retningslinjer af, om der er en risiko ved, at du møder på arbejde. Denne lægelige dokumentation skal fremskaffes hurtigst muligt.

På baggrund af den lægelige vurdering, kan du og din nærmeste leder/chef tage fornyet stilling til, om det er muligt at indrette arbejdspladsen eller ændre dine arbejdsopgaver, så du kan møde på arbejde. Hvis det ikke er muligt at indrette arbejdspladsen i overensstemmelse med anbefalingerne, kan din nærmeste leder/chef vurdere, at du kan fritages fra arbejde. Det er i sidste ende din nærmeste leder/chef, som beslutter, om du kan fritages eller ej. Det betyder også, at du ikke kan udeblive fra tjeneste, hvis du er uenig i din chefs vurdering.

Såfremt du ikke kan møde på arbejde, men du kan arbejde hjemme, skal din arbejdstid registreres som normal tjeneste.

Såfremt du ikke kan møde på arbejde, og du ikke kan arbejde hjemme, skal dit fravær registreres som tjenestefri med løn. Du vil derfor modtage løn under dit fravær, og som arbejdsgiver modtager vi sygedagpengerefusion.

Ovenstående gør sig også gældende, hvis du deler hustrand med en person i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19. Sundhedsstyrelsen vurderer, at risikoen for, at man smitter andre, hvis man ikke har symptomer, er meget lille, og at den i så fald ofte sker ved kontaktsmitte, fx via dørhåndtag eller andre fælles kontaktpunkter. Det bemærkes således, du i denne situation bør have særlig opmærksomhed på overholdelse af håndhygiejne generelt og ved hjemkomst, og du bør skifte tøj ved hjemkomst, hvis der er risiko for, at du har fået nys eller hoste på dit tøj.

På HR-portalen ([link](#)) kan du finde en procesbeskrivelse, som beskriver ovenstående nærmere, og som kan hjælpe dig og din nærmeste leder/chef i situationer som den beskrevne.

Din chef kan drøfte processen og vurderingen med FPS' Syge- og Barselskontor på mail: FPS-KTP-SYBA eller FPS' Juridiske Afdeling på mail: FPS-KTP-JURA.

Se Sundhedsstyrelsens anbefaling til dig, som er i særlig risiko eller har pårørende i særlig risiko på www.coronasmitte.dk.

Q15: Hvad kan jeg gøre, hvis hjemmearbejdet påvirker mig negativt?

A15: FPS anbefaler, at du drøfter situationen med din nærmeste leder/chef, og at I sammen finder ud af, hvordan I kan gøre det nemmere for dig at arbejde hjemmefra. I kan med fordel inddrage den lokale arbejdsmiljørepræsentant i jeres drøftelser.

Forsvarets Center for Arbejdsmiljø sendte i april 2020 et nyhedsbrev ud, hvor de behandlede forhold vedrørende hjemmearbejde, herunder gode råd til det ergonomiske arbejdsmiljø ved hjemmearbejde og anvendelsen af organisation for personlig rådgivning og kollegastøtte (OPRK) som kontakt, hvis du har det svært på grund af hjemmearbejdet. Nyhedsbrevet kan findes på dette [link](#).

Q16: Kan jeg blive pålagt test for COVID-19?

A16: Din nærmeste leder/chef kan pålægge dig at blive testet for COVID-19, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte, herunder arbejdsmiljøhensyn eller i driftsmæssige hensyn.

Din nærmeste leder/chef kan desuden pålægge dig at oplyse om positive test, som du har fået foretaget af egen drift. I dette tilfælde skal du oplyse om resultatet af testen og tidspunktet for testen.

Q17: Hvordan kan jeg pålægges test for COVID-19?

A17: Pålæg om test for COVID-19 eller oplysning om positive test foretaget af egen drift, skal ske skriftligt og med en begrundelse for, hvorfor du skal testes/oplyse om resultatet af din test.

Q18: Hvilke konsekvenser kan det have, hvis jeg ikke vil lade mig teste eller hvis jeg ikke vil oplyse om test foretaget på eget initiativ?

A18: Hvis du nægter at lade dig teste eller give oplysninger om test foretaget på eget initiativ, kan dette medføre ansættelsesretlige reaktioner, såsom advarsel, hjemsendelse uden løn eller afskedigelse.

Q19: Får jeg løn, hvis jeg skal testes for COVID-19?

A19: Hvis du er pålagt test af tjenstlige årsager, skal testen så vidt muligt gennemføres i din sædvanlige arbejdstid, og du skal registrere dette som arbejdstid. Eventuelle transportudgifter kompenseres i henhold til gældende regler på Forsvarsministeriets område.

Test foretaget på eget initiativ, herunder hvor det sker på baggrund af sundhedsmyndighedernes anbefalinger, bør som udgangspunkt foretages uden for arbejdstiden. Hvis det ikke er muligt at få tid til testen uden for din normale arbejdstid, kan du efter aftale med din chef afvikle testen for COVID-19 inden for din normale arbejdstid, men du skal forsøge at placere fraværet i forbindelse med testen, så det er til mindst muligt gene for tjenestestedet. Du vil i dette tilfælde som udgangspunkt ikke have ret til løn under fraværet.