

## **Ansættelsesretlige spørgsmål i relation til COVID-19 pr. 24. marts 2021**

*Nedenstående erstatter tidligere udgivet version dateret den 25. februar 2021.*

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](http://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 ansættelse<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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 fridøgnssbank: Her gælder særlige vilkår, men kan som udgangspunkt ikke varsles.

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.

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.

Der er indført krav om test og 10 dages isolation ved ankomst til Danmark efter at have befundet sig i udlandet. Det er muligt at afkorte isolationen ved en negativ PCR-test foretaget tidligst på fjerdedagen efter indrejse til Danmark. De nærmere regler om test og isolation fremgår bl.a. af [www.coronasmitte.dk](http://www.coronasmitte.dk).

Holder du alligevel ferie i et af de lande, som Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser til, skal du blive hjemme i 10 dage efter hjemkomst, eller indtil du kan fremvise en negativ PCR-test foretaget tidligst på fjerdedagen efter hjemkomst. Såfremt du pga. isolation ikke kan møde på arbejde efter din ferie i udlandet, skal du aftale med nærmeste leder/chef, om du kan arbejde hjemmefra i isolationsperioden, eller om du skal afvikle friheder. Såfremt det ikke er muligt at arbejde hjemmefra eller aftale afvikling af friheder, vil de 10 dage i isolation som udgangspunkt ikke være lovligt fravær, og du vil ikke have ret til løn under fraværet. Det beror på en konkret vurdering af omstændighederne, om fravær i denne situation også skal sanktioneres ansættelsesretligt.

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 grundet din rejse. 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.

Hvis en udenlandsk myndighed udsteder udrejseforbud pga. smittefare som følge af udbrud af COVID-19, kan dette være at sidestille med et pålæg om forebyggende karantæne fra danske myndigheder, hvor der vil være tale om lovligt forfald, og du vil have ret til løn.

Hvis hjemrejse forhindres som følge af flyselskabets aflyste flyafgange, vil fraværet som udgangspunkt ikke være lovligt forfald, og du vil ikke have ret til løn under fraværet.

**Q7: Skal jeg også i 10 dages isolation, 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 i isolation 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 gælder for tjenesterejser m.v. til udlandet?**

**A10:** Retningslinjerne for tjenesterejser m.v. fremgår af Forsvarsministeriets retningslinjer vedr. håndtering af coronavirus/COVID-19 inden for Forsvarsministeriets område. Det følger bl.a. af disse retningslinjer, at udsendte af staten skal lade sig teste umiddelbart, og senest 24 timer, efter ankomst til Danmark, men i øvrigt er undtaget fra kravet om isolation. Du opfordres dog kraftigt til at følge sundhedsmyndighedernes anbefalinger om at gå i isolation og blive PCR-testet på fjerdedagen.

Såfremt du følger opfordringen, vil du få tjenestefri med løn for at opholde dig fem dage i isolation. Du skal i den forbindelse dokumentere, at du er blevet testet negativ på fjerdedagen (med forventet resultat dagen efter). Herefter kan du indtræde i almindelig tjeneste eller afvikle friheder (se mere om varsel for afvikling af friheder i Q3).

Under den betalte del af isolationsperioden forventes det, at du arbejder hjemmefra, såfremt det er muligt.

Såfremt du ikke ønsker at blive testet på fjerdedagen, vil du blive pålagt at afvikle friheder fra din hjemkomst og indtil 10. dag efter hjemkomst fra udlandsopholdet.

Der er indført flyveforbud for personer som ikke kan fremvise en negativ test for COVID-19, og som flyver med almindelige rutefly. Det betyder, at du skal lade dig teste senest 24 timer inden du stiger om bord på det almindelige rutefly. Rejser du med et ikke-kommercielt fly, herunder Forsvarets fly eller fly, som er charteret af Forsvaret (fx NORDEFKO fly), skal du ikke testes inden du stiger om bord på flyet. Ovenstående vedr. test ved hjemkomst og opfordring til isolation ved hjemkomst er gældende uanset rejseform.

### **Q11: 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?**

**A11:** 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 2020 til **og med den 30. juni 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 afspadsring, at du skal leve op til barsellovens 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-portalen (link), som beskriver ovenstående nærmere, og som kan hjælpe dig og din nærmeste leder/chef i situationer som den beskrevne.

#### **Q12: Hvordan skal jeg forholde mig, hvis jeg føler mig syg?**

**A12:** 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.

Se sundhedsmyndighedernes anbefalinger for dig som måtte være syg med COVID-19 på [www.coronasmitte.dk](http://www.coronasmitte.dk).

#### **Q13: Hvordan skal fravær i relation til COVID-19 registreres i arbejdstidssystemet?**

**A13:** 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 har symptomer, der minder om COVID-19, skal du melde dig syg til FPS' Sygemeldingskontor på [FPS-KTP-SYBA@fiin.dk](mailto:FPS-KTP-SYBA@fiin.dk) eller telefon 32 66 32

66 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 Q12 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. **I visse tilfælde kan du opleve at have milde restsymptomer, såsom tab af smags- og/eller lugtesans, let hoste, hovedpine, træthed m.v. I disse tilfælde kan du ophæve din selvisolation efter 10 dages sygdom, hvis du føler dig betydeligt bedre og har været feberfri i 48 timer (uden brug af febernedsættende medicin, fx paracetamol). De nærmere forhold omkring din tilbagevenden til arbejdspladsen skal dog aftales med din nærmeste leder/chef.**

#### **Q14: Har min chef krav på at få oplysninger om, hvad jeg fejler, hvis jeg lægger mig syg?**

**A14:** 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 og FPS' Sygemeldingskontor på [FPS-KTP-SYBA@fiin.dk](mailto:FPS-KTP-SYBA@fiin.dk) eller telefon 32 66 32 66, hvis du ved eller forventer, at du er smittet med COVID-19. Denne opfordring er begrundet i, at der er vedtaget en midlertidig særlov, der giver arbejdsgiver ret til sygedagpengerefusion fra første dag, hvis dit fravær er relateret til COVID-19. Du kan læse nærmere i det brev, som er sendt til alle medarbejdere i e-Boks den 16. april 2020.

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 Q18-Q22.

#### **Q15: Hvordan skal jeg forholde mig, hvis jeg bliver syg, mens jeg er sendt hjem på baggrund af myndighedernes anbefalinger vedrørende COVID-19?**

**A15:** 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 Q13 for registrering af sygefravær relateret til COVID-19 og retningslinjer for at møde på arbejde efter COVID-19.

**Q16: 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?**

**A16:** 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](http://www.coronasmitte.dk).

### **Q17: Hvad kan jeg gøre, hvis hjemmearbejdet påvirker mig negativt?**

**A17:** 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 har samlet anbefalinger vedrørende det fysiske og psykiske arbejdsmiljø under COVID-19. Siden kan findes på dette [link](#).

### **Q18: Kan jeg blive pålagt test for COVID-19?**

**A18:** 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.

### **Q19: Hvordan kan jeg pålægges test for COVID-19?**

**A19:** 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.

### **Q20: Skal jeg frivilligt lade mig teste for COVID-19?**

**A20:** Hvis du møder fysisk på arbejde og omgås andre, opfordres du til at lade dig teste mindst en gang om ugen – også selv om du ikke har symptomer eller i øvrigt har grund til at mistænke, at du skulle være smittet.

### **Q21: Hvilke konsekvenser kan det have, hvis jeg ikke vil lade mig teste eller hvis jeg ikke vil oplyse om test foretaget på eget initiativ?**

**A21:** Hvis du er pålagt test, og 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.

Er du blevet opfordret til test, er det frivilligt, om du vil følge denne, og det vil derfor ikke have ansættelsesretlige følger, hvis du ikke lader dig teste. Du tilskyndes dog til at følge



opfordringer om test, da disse er den sikreste vej til at forebygge og bryde smittekæder, og derved minimere smitten i samfundet.

### **Q22: Får jeg løn, hvis jeg skal testes for COVID-19?**

**A22:** 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.

Hvis du fysisk møder op på arbejde og følger opfordringen til at lade dig teste mindst en gang om ugen, kan du efter aftale med din nærmeste leder/chef registrere tiden brugt på test som arbejdstid. I så fald kan din leder/chef kræve dokumentation for gennemførelse af testen.

Test herudover 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.

### **Q23: Kan jeg blive pålagt at lade mig vaccinere mod COVID-19?**

**A23:** Som udgangspunkt kan du ikke pålægges vaccination mod COVID-19.

Står du for udsendelse, udstationering eller tjensterejse, og er der krav om vaccination for at denne kan gennemføres, kan du dog blive pålagt at skulle vaccineres. Det vil ske efter samme principper, som for andre vaccinationer, herunder en sundhedsfaglig vurdering af indsættelsesområde, operationsvilkår, funktionsvilkår og smitterisiko. Dertil kan eventuelle krav fra værtsland eller mission om COVID-19 vaccination indgå.

Tilhører du en gruppe, som sundhedsmyndighederne fraråder vaccine mod COVID-19, vil du ikke blive pålagt vaccination.

### **Q24: Kan det få ansættelsesretlige konsekvenser hvis jeg ikke vil vaccineres?**

**A24:** Hvis du står til udsendelse, udstationering eller tjensterejse, og vaccination mod COVID-19 er en forudsætning for denne, kan det efter omstændighederne anses det som en misligholdelse af ansættelsesforholdet, og derved få ansættelsesretlige konsekvenser.

### **Q25: Får jeg løn, når jeg skal vaccineres, uden at det er i forbindelse med udsendelse, udstationering eller tjensterejse?**

**A25:** Når du skal vaccineres, tæller det ikke som arbejdstid med mindre det sker som en del af din ansættelse (se nedenfor). Du skal så vidt muligt få lagt tiden for din vaccination uden for normal tjenestetid, men er det ikke muligt, skal du drøfte med din nærmeste leder/chef,

hvordan dit arbejde tilrettelægges på en fleksibel måde, så du kan få fri til at blive vaccineret.

Såfremt vaccinationen sker som led i en vaccinationsplan i forbindelse med udsendelse, udstationering eller tjenesterejse, skal den anvendte tid registreres som arbejdstid.