

fremtiden starter her...

Gode råd om...

gravide og sygefravær



**DANSK
ERHVERV**

INDHOLD

Arbejds miljø og pligter	3
APV & Handlingsplan	5
Fraværs melding	5
Typiske graviditetsgener og sygemeldinger	6
Graviditetssamtale	7
Graviditetspolitik	8
Graviditetsundersøgelser	8
Betaling under graviditetsbetinget sygefravær	9
Refusion og lægeerklæringer	10
Opsigelsen af en gravid	11

Gode Råd Om gravide og sygefravær

Graviditet er ikke en sygdom. Alligevel har en gravid i gennemsnit 48 sygedage gennem graviditeten. Det er en belastning for virksomheden og ofte også en gene for den gravide selv. Det giver derfor mening at sætte fokus på at forebygge dette sygefravær.

Sygefraværet under en graviditet kan både være relateret til selve graviditeten og til almindeligt sygefravær. Samtidig kan årsagerne i større eller mindre grad være betinget af arbejdet. Ved at se nærmere på den gravide medarbejders arbejdsforhold, og den måde arbejdet tilrettelægges på, kan selv små ændringer påvirke størrelsen af sygefraværet.

Denne pjece giver gode råd til, hvad en virksomhed kan gøre for at nedbringe sygefraværet for gravide medarbejdere, og hvordan den gravide kan hjælpes til at fortsætte arbejdet så længe som muligt. Pjecen giver også et overblik over de juridiske regler, der gælder for gravide medarbejdere.

Arbejdsmiljø og pligter

Arbejdsgiveren er ansvarlig for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, og det er ledelsens pligt at sørge for, at arbejdet bliver udført under sikre og sunde forhold.

For gravide medarbejdere gælder der særlige regler. En række fysiske, kemiske og biologiske forhold kan påvirke den gravide eller fosteret negativt, og hvis der er en risiko for det, skal problemet løses. Det kan i prioriteret rækkefølge ske ved fx tekniske løsninger, en ændret indretning af arbejdspladsen, ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og omplacering til andre funktioner.

Eksempel:

Problemer	Hvad kan arbejdsgiveren gøre?
<i>Kemiske stoffer</i> , som fx organiske opløsningsmidler, bekæmpelsesmidler til ukrudt og insekter samt tungmetaller.	Undersøg om de stoffer, den gravide arbejder med, har en sådan karakter, at der skal tages særlige forholdsregler under graviditeten. Fx skal der bruges handsker ved dosering af medicin, fordi medicin kan optages gennem huden.

Fortsætter»

Problemer	Hvad kan arbejdsgiveren gøre?
<p><i>Smitsomme sygdomme</i>, som fx røde hunde eller skoldkopper.</p>	<p>Den gravide skal undgå kolleger, kunder og borgere med smitsomme sygdomme, være opmærksom på hygiejne og risiko for kanylestik.</p>
<p><i>Fysiske påvirkninger</i>, som fx stød og slag direkte mod den gravides mave, faldulykker og helkropsvibrationer.</p>	<p>Den gravide skal undgå situationer med risiko for stød eller slag mod maven – fx fra udadreagerende borgere eller klienter. Overvej, om den gravide skal fritages for visse opgaver.</p>
<p><i>Tungt arbejde</i>, som fx tunge løft, belastende arbejdsstillinger, træk og skub, manglende variation.</p>	<p>Der gælder ingen specifik grænse for, hvor meget en gravid må løfte, og typisk vil den gravide i takt med graviditeten kunne løfte mindre end sædvanligt. Samtidig kan den gravide være udfordret ved visse arbejdsstillinger.</p> <p>Vurder konkret de samlede påvirkninger fra løft, træk, skub og gående/stående arbejde, og bemærk, at visse kombinationer af ovennævnte kan være særligt risikable. Overvej om en kollega kan hjælpe.</p>
<p><i>Gående og stående arbejde</i>, kan i takt med graviditeten belaste den gravides ben.</p>	<p>Den gravide skal have mulighed for at sætte sig ned med jævne mellemrum. Deciderede pauser fra arbejdet er ikke et krav. Overvej en siddende aflastningsplads eller andet stillesiddende arbejde, som pause fra det gående og stående arbejde.</p> <p>Som en tommelfingerregel bør den gravide medarbejder fra 4. måned ikke have gående og stående arbejde i mere end 1 1/2 time ad gangen.</p>
<p><i>Stress, højt arbejdstempo og lange arbejdstider</i>, kan afstedkomme plukkeveer og forhøjet blodtryk.</p>	<p>Overvej fx</p> <ul style="list-style-type: none"> • om arbejdet skal tilrettelægges på en anden måde • om arbejds mængden kan reduceres • om overarbejde kan undgås • om der er behov for nedsat arbejdstid • om der er behov for hvilepauser <p>Udviser den gravide tegn på stress, anbefales det at drøfte, om dette skyldes arbejdet, herunder hvad der kan afhjælpe symptomerne.</p>

Vær opmærksom på, at kolleger ofte kan bidrage til gode løsninger, fx ved i forskellige situationer at bistå den gravide medarbejder med at løse en opgave. Vær tydelig om, hvad der forventes af kollegerne.

En samlet oversigt over farlige påvirkninger for gravide findes på Arbejdstilsynets hjemmeside i At-vejledning A.1.8: Gravides og ammendes arbejdsmiljø.

Arbejdsgiverens pligt til at vurdere den gravide medarbejders arbejdsmiljø skal ske i en APV.

APV & Handlingsplan

Den gravide medarbejder har ret til en arbejdspladsvurdering (APV), der sætter fokus på arbejdsmiljøet som gravid. Det kan ske som en del af den almindelige 3-årige APV eller konkret, når virksomheden bliver bekendt med graviditeten. I APV'en kortlægges, hvilke arbejdsopgaver den gravide kan varetage, hvilke opgaver der kræver hjælp, og hvilke opgaver den gravide eventuelt skal fritages for. Problemer og løsninger skal beskrives i en handlingsplan.

Arbejdsmiljøorganisationen skal deltage i arbejdet med at vurdere den gravides arbejdsmiljø.

APV'en kan indgå som en del af en graviditetspolitik. Se afsnittet om Graviditetspolitik.

Fraværsmelding

Hvis det ikke er muligt at finde en passende løsning på et arbejdsmiljøproblem ift. graviditeten, skal den gravide medarbejder hjemsendes. Det indebærer, at arbejdsgiveren meddeler den gravide, at hun ikke kan beskæftiges på grund af arbejdsmiljøet. Den gravide kan enten hjemsendes nogle timer dagligt eller i en midlertidig periode. En hjemsendelse er ikke en afskedigelse.

Ved hjemsendelse kan arbejdsgiveren bede den gravide om en fraværsmelding fra egen læge.

Hvis der i løbet af graviditeten findes en passende løsning på problemet, kan arbejdsgiveren bede den gravide medarbejder om at genoptage arbejdet.

Typiske graviditetsgener og sygemeldinger

Graviditet påvirker kvinder forskelligt, og både den gravides almindelige helbredtstilstand og de arbejdsopgaver, medarbejderen udfører, kan have betydning for omfanget af sygefravær.

Graviditetsgenerne vil typisk variere alt afhængig af, hvor fremskreden graviditeten er.

De typiske graviditetsgener er:

Trimester	Hvad kan arbejdsgiveren gøre?
<i>1. trimester</i> <ul style="list-style-type: none">• Træthed• Kvalme• Blødninger	Det kan overvejes at ændre på arbejdstidens placering. Hvis fx en gravid medarbejder ofte har kvalme om morgenen, kan det overvejes at lade pågældende møde senere på dagen.
<i>2. trimester</i>	Denne periode vil ofte være den mindst belastende for den gravide medarbejder. Gravid vil i denne periode kunne opleve gener fra både 1. og 3. trimester.
<i>3. trimester</i> <ul style="list-style-type: none">• Smerte i led og bækken• Vand i kroppen• Graviditetsdiabetes• Plukkeveer• Forhøjet blodtryk	<p>Den gravides led bliver blødere i løbet af graviditeten. Det kan for nogen medføre gener ved både gang og i siddende stilling. Overvej varierende arbejdsstillinger og hjælpemidler som fx en bold at sidde på eller et "hæve-sænkebord".</p> <p>Har den gravide medarbejders primært gående eller stående arbejde, anbefales det at indlægge pauser samt at give den gravide mulighed for at lægge sig ned i løbet af arbejdsdagen.</p> <p>Hvis arbejdet tillader det, vil en aftale om at arbejde hjemmefra på hele eller halve dage kunne være en god løsning.</p> <p>Forhøjet blodtryk og plukkeveer kan udløses af stress. Det anbefales at være på forkant med planlægningen af arbejdet.</p>

Ud over de nævnte graviditetsgener kan den gravide medarbejder naturligvis, ligesom andre medarbejdere, blive syg af influenza eller brække et ben.

Graviditetssamtale

Dansk Erhverv anbefaler, at nærmeste leder inviterer den gravide medarbejder til en samtale om graviditet og arbejde, kort tid efter virksomheden er blevet bekendt med graviditeten. En tæt dialog gennem hele graviditeten er med til at skabe tryghed hos den gravide. Nogle ledere kan være beklemte ved en sådan samtale, fordi den kan opleves som meget personlig. Her er det vigtigt at holde sig for øje, at samtalen er i begge parter interesse, og at der tilmed er særlige arbejdsmiljø-mæssige pligter for virksomheden, som kan opfyldes under en sådan samtale.

En graviditetssamtale kan blandt andet indeholde følgende emner:

- Information om en eventuel graviditetspolitik, og hvad den betyder for den gravide medarbejder.
- Er den gravide medarbejder bekymret for ikke at kunne arbejde under hele graviditeten?
- Har den gravide medarbejder behov for ændring i arbejdstiden eller arbejdets tilrettelæggelse?
- Har den gravide medarbejder behov for en ændret indretning af arbejdspladsen eller for særlige hjælpemidler for at kunne løse arbejdsopgaverne?
- Har den gravide medarbejder behov for midlertidig overflytning til andet arbejde eller andre arbejdsopgaver, fx ved hårdt fysisk arbejde?

Emnerne kan italesættes af lederen fx ved følgende udsagn / spørgsmål:

- Vi har en graviditetspolitik, fordi vi gerne vil sikre, at arbejdsforholdene på arbejdspladsen er så optimale som muligt for dig frem til din barsel.
Det betyder, at
- Jeg har inviteret dig til denne graviditetssamtale, fordi det for nogle kan være svært / besværligt at gå på arbejde, når man er gravid. Det vil vi som virksomhed gerne være med til at forebygge.
- Jeg vil opfordre dig til, at du fortæller, hvis der opstår udfordringer eller gener under graviditeten, som jeg eller vores virksomhed kan bidrage til at afhjælpe eller formindske.
- Oplever du gener ved arbejdet udførelse?
- Har du haft oplevelser fra sidste graviditet, som kan være relevante at drøfte?

- Er der noget, jeg som leder eller vi som virksomhed kan gøre smartere?
- Er der arbejdsopgaver, som kolleger kan hjælpe dig med?

Afslutning på samtalen:

- Aftal det videre forløb. Hvis der skal igangsættes initiativer, så aftal, hvem der gør hvad og hvornår?
- Sikre, at begge parter har forstået det samme. Overvej, om der skal skrives noget ned.
- Aftal opfølgning på samtalen.

Graviditetspolitik

En graviditetspolitik gør det synligt for alle – den gravide, kolleger og ledelse – hvad der skal ske, når en medarbejder bliver gravid. En graviditetspolitik kan skabe tryghed for medarbejderen, ligesom den kan danne rammerne for, hvilke temaer der er naturligt at drøfte, når en medarbejder bliver gravid. Sidst kan en graviditetspolitik sende et signal om, at virksomheden ønsker at fastholde den gravide så længe som muligt.

En graviditetspolitik kan fx indeholde følgende emner:

- Formålet med graviditetspolitikken
- Retningslinjer for samtaler med den gravide medarbejder
- Håndtering af graviditet og arbejdsmiljø
- Mulighed for fx aflastning og omplacering
- Ret til betaling og frihed ved graviditet og barsel
- Kontakt mellem den gravide medarbejder og virksomhed efter fødslen

Et eksempel på en graviditetspolitik findes på Dansk Erhvervs hjemmeside under arbejdsmiljørådgivning.

Graviditetsundersøgelser

Den gravide medarbejder har ret til at gå til forebyggende graviditetsundersøgelser i arbejdstiden, dog kun hvis det ikke er muligt at placere undersøgelsen uden for arbejdstid.

Selvom mange arbejdsgivere vælger at betale fuld løn under dette fravær, har medarbejderen kun ret til barseldagpenge fra arbejdsgiveren. Dette gælder, uanset om der er tale om en funktionæransat eller ej.

Er den gravide medarbejder omfattet af en kollektiv overenskomst eller en lokal-aftale på virksomheden, kan medarbejderen have ret til fuld løn under graviditetsundersøgelsen.

Betaling under graviditetsbetinget sygefravær

Graviditetsbetinget sygefravær giver medarbejderen ret til fravær fra arbejdet. Retten til betaling under fraværet afhænger dels af, om medarbejderen er funktionær eller ikke-funktionær, dels om medarbejderen er omfattet af en kollektiv overenskomst eller en lokalaf-tale på virksomheden.

Funktionærer

Der er ret til fuld løn under graviditetsbetinget sygdom i følgende situationer:

- Graviditeten har et sygeligt forløb, så fortsat beskæftigelse vil medføre en risiko for kvindens helbred eller fostret
- Arbejdets særlige karakter medfører en risiko for fostret
- Offentlige regler forhindrer medarbejderen i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke har tilbudt medarbejderen anden passende beskæftigelse.

Ikke-funktionærer

Der er ret til barselsdagpenge fra arbejdsgiveren under graviditetsbetinget sygdom, medmindre medarbejderen er omfattet af en kollektiv overenskomst eller en lokalaf-tale på virksomheden, der giver ret til løn.

Det samme gælder, hvis den gravides arbejde medfører en risiko for fosteret.

Er sygefraværet ikke graviditetsbetinget, har medarbejderen i stedet ret til sygedagpenge eller evt. løn efter en kollektiv overenskomst eller en lokalaf-tale på virksomheden.

For medarbejderen har det ingen betydning, om der udbetales barselsdagpenge eller sygedagpenge under fraværet. Beløbet er det samme. For arbejdsgiveren

kan det derimod have stor betydning, fordi udbetaling af barselsdagpenge som udgangspunkt giver arbejdsgiveren ret til refusion fra første fraværsdag. Se afsnittet om refusion og lægeerklæringer.

Gravide medarbejderes ret til fravær og betaling er som følger:

	Funktionærer	Ikke-funktionærer
Ret til fravær ved graviditetsbetinget sygdom?	Ja	Ja
Ret til fuld løn under fravær pga. graviditetsbetinget sygdom?	Ja	Nej, medmindre det følger af overenskomst eller lokalaftale
Ret til barselsdagpenge under fravær pga. graviditetsbetinget sygdom	Arbejdsgiver har ret til refusion fra 1. fraværsdag	ja

Refusion og lægeerklæringer

Hvis en arbejdsgiver betaler fuld løn til en medarbejder under graviditetsbetinget sygdom, er der ret til refusion fra første fraværsdag. Det skyldes, at der ikke gælder en arbejdsgiverperiode på 30 dage, som der gør ved refusion af sygedagpenge. Det er derfor væsentligt for arbejdsgiveren at få oplyst, hvorvidt den gravides sygefravær er graviditetsbetinget eller ej. De forskellige lægeerklæringer indeholder ikke længere et felt til afkrydsning af, hvorvidt fraværet er graviditetsbetinget. Dansk Erhverv anbefaler derfor, at arbejdsgiveren ved anmodning om en lægeerklæring udtrykkeligt beder lægen om at tage stilling til, om sygefraværet skyldes medarbejderens graviditet eller ej.

Medarbejderen har formentlig også pligt til at oplyse om dette af egen drift, da det har stor økonomisk betydning for arbejdsgiveren.

Arbejdsgiverens ret til refusion svarer til de barselsdagpenge, som den gravide medarbejder kunne have fået fra kommunen. Retten til refusion er betinget af, at medarbejderen opfylder beskæftigelseskravet i barselslovens § 27.

Arbejdsgiveren skal anmelde graviditetsbetinget sygdom senest 5 uger efter 1. fraværsdag. Anmodning om refusion skal ske senest 8 uger efter fraværperiodens udløb.

Hvis 5-ugers fristen ikke overholdes, vil der ved graviditetsbetinget sygdom fortsat være ret til refusion, hvis blot 8-ugers fristen overholdes.

Opsigelsen af en gravid

En medarbejder, der er gravid eller på barsel, er særligt beskyttet mod opsigelse. Det betyder, at arbejdsgiveren ikke må opsiges lønmodtageren på grund af graviditet eller barsel. Beskyttelsen gælder også for mandlige lønmodtagere.

Hvis en medarbejder bliver opsagt under graviditet eller barsel, skal arbejdsgiveren bevise, at opsigelsen hverken helt eller delvist har været begrundet i graviditeten eller barslen. Dette kan i praksis være ganske svært for arbejdsgiveren.

Hvis en medarbejder opsiges i strid med reglerne, kan det typisk koste arbejdsgiveren en godtgørelse på mellem 6 og 12 måneders løn oven i medarbejderens almindelige opsigelsesvarsel.

En medarbejder, der er gravid eller på barsel, må heller ikke opsiges af grunde, der indirekte kan relateres til graviditeten eller barslen. Fx må arbejdsgiveren ikke opsiges en medarbejder på grund af graviditetsbetinget sygefravær. Derfor må graviditetsbetinget sygdom heller ikke tælles med ved en opsigelse efter 120-dagesreglen.

Hvis medarbejderen efter orlovens udløb fortsat er syg som følge af graviditeten, må fraværet derimod gerne tælles med.

Dansk Erhverv anbefaler, at virksomheder, der ønsker at opsiges en gravid medarbejder eller en medarbejder på barsel, forinden kontakter os for rådgivning.

KONTAKT

Medlemmer af Dansk Erhverv kan få rådgivning om barselsreglerne på telefon 3374 6000 eller på www.danskerhverv.dk.

Vækstgrundlaget for dansk økonomi udgøres i stadig stigende grad af virksomheder inden for handel, rådgivning, oplevelse, transport og service.

Dansk Erhverv er sat i verden for at skabe optimale vilkår for netop disse virksomheder og brancher, som Danmark skal leve af i fremtiden.

DANSK ERHVERV

BØRSEN

1217 KØBENHAVN K

T. +45 3374 6000

F. +45 3374 6080

WWW.DANSKERHVERV.DK

INFO@DANSKERHVERV.DK

**DANSK
ERHVERV**