

# Graviditet og arbejdsmiljø



## Graviditet og arbejdsmiljø

### Arbejdsmedicin

Hospitalsenheden Vest

4. udgave

### Redigering:

Socialrådgiver Hugo Knudsen

og Birgitte Kristensen

Arbejdsmedicin

Hospitalsenheden Vest

Gl. Landevej 61

7400 Herning

Pjecen kan hentes på:

[www.amkherning.dk](http://www.amkherning.dk)

Illustrator:

Bjerne Johansen, Mundelstrup



## **GRAVIDITET**

At vente barn er en begivenhed i livet, som forbindes med stor glæde og forventning. De fleste gravide kvinder vil gerne fortsætte med at arbejde så længe som muligt under graviditeten. Graviditet er en betydelig fysisk belastning for din krop, og det er nødvendigt med visse hensyn. De forandringer, der sker i din krop, kræver ekstra energi. Du får brug for mere hvile og at undgå stress og jag. Hormonerne ændrer sig, og du kan som gravid blive mere træt og undertiden få kvalme. Specielt i graviditetens sidste måneder kan der forekomme ledsmerter.

Det er alt sammen naturlige forandringer, der må tages hensyn til både hjemme og på arbejde.

## **GRAVIDITET OG ARBEJDSMILJØ**

Et foster er mere følsomt end en voksen person, og der stilles derfor større krav til gravidens arbejdsmiljø, end det ellers er tilfældet.

Du kan derfor have behov for specielle hensyn, så du kan undgå, at eventuelle arbejdsmiljøforhold medfører risiko for fosteret eller graviditetens videre forløb.

Der kan bl.a. være tale om:

- tunge løft
- kemiske påvirkninger
- biologiske påvirkninger

Alligevel kan der under din graviditet opstå situationer, hvor:

- du bliver syg af andre grunde end din graviditet, f.eks. et brækket ben eller influenza,
- du bliver syg som følge af graviditeten, f.eks. blødning, underlivssmerter eller alvorlige ledsmerter,
- dit arbejdsmiljø medfører risiko for fosteret, f.eks. tungt løftearbejde, lange arbejdsdage eller udsættelse for fosterskadende stoffer.

## **SYGDOM**

Hvis du bliver syg under din graviditet, bør du kontakte din praktiserende læge, der tager stilling til behandlingsmuligheder, og om du har behov for hel eller delvis sygemelding, sygemeldingsperiode m.m.

## **ARBEJDSMILJØ**

Hvis du har mistanke om, at dit arbejdsmiljø kan være til risiko for fosteret eller for graviditeten, bør du henvende dig til din arbejdsmiljørepræsentant og din afdelingsleder eller din arbejdsgiver. Du kan drøfte dine skånebehov under graviditeten med dem, så det kan blive undersøgt, om der kan findes en løsningsmulighed på din arbejdsplads.

Når du har fortalt din arbejdsgiver, at du er gravid, er det arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at dit arbejdsmiljø ikke er til fare for din graviditet.

På nogle arbejdspladser er der vedtaget en såkaldt "Gravidpolitik". Det er en aftale om, hvilke arbejdsfunktioner på arbejdspladsen du kan varetage som gravid. Hvis der ikke på forhånd er vedtaget en gravidpolitik på arbejdspladsen, kan det undersøges, om du kan blive omplaceret til et arbejde, du kan varetage, uden at arbejdsmiljøet er til fare for graviditeten.

Lykkes det ikke umiddelbart at finde frem til en løsning på arbejdspladsen, må du kontakte din praktiserende læge. Risikovurderingen er lægelig og kan udføres med bistand fra en arbejdsmedicinsk klinik. Lægen tager stilling til, om du skal fraværsmedes. Lægen tager også stilling til, om du skal henvises til Arbejdsmedicinsk Klinik. Efter en henvisning vil du hurtigt blive indkaldt til en undersøgelse og vurdering af dit arbejdsmiljø.

Herefter kan du og din arbejdsgiver få rådgivning om eventuelle arbejdsmiljøforbedringer, der skal opfyldes, før du kan genoptage dit arbejde.



## ANSVARSFORDELING

Her kan du se, hvem der har ansvaret for de forskellige opgaver i forbindelse med graviditet og arbejdsmiljøproblemer.

### Hvem har ansvaret for hvad?

#### Den gravide har ansvaret for:

- I egen interesse hurtigst muligt at orientere arbejdsgiveren om graviditeten
- At orientere arbejdsgiver ved sygemelding eller fraværsmeding fra læge
- At orientere arbejdsgiver om graviditeten og tidspunktet for forventet fødsel senest 3 måneder før fødselstidspunktet
- At orientere arbejdsgiver om længden af fraværet/tidspunkt for start på arbejde, evt. forældreorlov, senest 8 uger efter fødslen

### **Arbejdsgiveren har ansvaret for:**

- At vurdere, om den ansatte har arbejdsfunktioner, hvor hun er udsat for påvirkninger, der kan indebære en fare for graviditeten eller amningen. Sådanne arbejdsfunktioner kan være beskrevet i en APV for gravide
- At vurdere, om den gravide kan omplaceres til andet arbejde, der er forsvarligt i forhold til graviditeten eller at sørge for, at påpegede arbejdsmiljøproblemer bliver løst, så den fraværsmeldte gravide kan genindtræde i arbejde
- At hjemsende den gravide, hvis arbejdsmiljøproblemerne ikke kan løses, og den gravide ikke kan omplaceres til andet arbejde
- At tage initiativ til, at der bliver lavet en gravidpolitik

### **Den praktiserende læge har ansvaret for:**

- At beslutte sygemelding ved sygdom i forbindelse med graviditet
- At beslutte fraværsmelding ved risiko for fosterskade i arbejdsmiljøet
- At henvise den gravide til Arbejdsmedicinsk Klinik ved behov
- At udfylde lægeattest om sygdom i forbindelse med graviditet eller risiko for fosterskade, til brug for Udbetaling Danmark

### **Arbejdsmedicinsk Klinik har ansvaret for:**

- At undersøge og vurdere den henviste gravides arbejdsmiljø
- At rådgive den gravide om arbejdsmiljøforbedringer, der skal opfyldes, før hun kan genoptage sit arbejde
- At rådgive arbejdsgiveren efter aftale med den gravide
- At give tilbagemelding til henvisende læge
- At bidrage med løsningsmuligheder, hvis der opstår problemer med at finde en løsning på arbejdspladsen

### **Udbetaling Danmark har ansvaret for:**

- At modtage anmeldelse af fravær
- At anmode den gravide om at få udfyldt attest vedrørende sygdom eller risiko for fosterskade hos sin læge

- At vurdere berettigelse til udbetaling af barselsdagpenge til den gravide eller refusion til arbejdsgiver
- At iværksætte udbetaling til den gravide eller refusion til arbejdsgiver

### **Fagforening/ Arbejdsgiverforening:**

Benyttes til konfliktløsning ved uenighed:

- om berettigelse til løn eller barselsdagpenge under sygemelding og fraværsmelding
- om begrundelse for afskedigelse af en gravid, jf. Ligebehandlingslovens §9

## **SYGEDAGPENGE ELLER BARSELSDAGPENGE**

Nedenfor kan du se i hvilke situationer, du som gravid har ret til sygedagpenge eller barselsdagpenge fra din kommune i forbindelse med fravær.

Barselsdagpenge giver dig den samme udbetaling som sygedagpenge, men for arbejdsgiveren medfører det en økonomisk forskel, fordi der ikke er nogen arbejdsgiverperiode i forbindelse med barselsdagpenge.



# DEN GRAVIDES FRAVÆR FRA ARBEJDET OG BERETTIGELSE TIL SYGEDAGPENGE ELLER BARSELSDAGPENGE

## Sygedagpenge ved fravær som følge af:

- Forebyggende graviditetsundersøgelser
- Sygdom uden forbindelse med graviditet
- Graviditet udenfor livmoderen

## Barseldagpenge ved fravær som følge af:

- Særligt begrundede undersøgelser
- Abort
- At anden sygdom forværres af graviditeten
- Sygdom i forbindelse med graviditet
- Offentligt fastsatte bestemmelser for ansatte i skibsfart og luftfart
- Arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret eller graviditeten

## BARSELSDAGPENGE ELLER LØN

Om du har ret til løn under sygemelding og fraværsmelding i stedet for dagpenge afhænger af dit ansættelsesforhold, om du er funktionæransat eller timelønsansat, og hvad der står i din overenskomst.

Der er ligestilling på området, således at hvis du har ret til løn under almindelig sygdom, så har du også ret til løn i stedet for barseldagpenge ved sygefravær som følge af din graviditet og under fravær i den periode, hvor din arbejdsgiver har hjemsendt dig på grund af arbejdsmiljøet.

Hvis du får løn under dit fravær, så får din arbejdsgiver de barseldagpenge, du ellers skulle have haft fra Udbetaling Danmark. Arbejdsgiveren får på den måde en delvis dækning af lønudgiften.

## FUNKTIONÆRER

For funktionæransatte er situationen enkel. Funktionærloven giver dig ret til løn under sygemelding og fraværsmelding uanset, om fraværet skyldes almindeligt sygefravær, graviditetsbetingetsygdom eller fravær på grund af arbejdsmiljøet.



## TIMELØNNEDE

### Hvis du er overenskomstdækket.

For timelønsansatte er situationen mere kompliceret, fordi der ikke er nogen lov for timelønnede. Her kan du finde dine rettigheder i din overenskomst, og der kan være forskel mellem forskellige overenskomster. Der kan i overenskomsten for eksempel være regler om, at du er berettiget til løn under sygdom i de første 9 uger, hvis du har været ansat på virksomheden i mindst 9 måneder.

Hvis du opfylder dette krav, er du berettiget til løn i de første 9 ugers sygdom, uanset om sygdommen skyldes almindeligt sygefravær eller sygdom i forbindelse med graviditeten, og hvis arbejdsgiveren har hjemsendt dig på grund af arbejdsmiljøet, har du ret til fuld løn i den periode, hvor du er hjemsendt. Hvis der opstår tvivl om, hvad du har ret til, må du rette henvendelse til din faglige organisation for at få hjælp.

### Hvis du ikke er overenskomstdækket

Hvis du ikke er overenskomstdækket, eller hvis du ikke opfylder overenskomstens forudsætninger for ret til løn under sygefravær, har du alene ret til dagpenge fra din kommune.



**Timelønsansatte**  
**Løn eller sygedagpenge/barselsdagpenge**

<b>Almindeligt sygefravær</b>	<b>Graviditetsbetinget sygdom</b>	<b>Arbejdets særlige karakter</b>
<p>Sygedagpengelovens § 7,1:</p> <p>”Retten til sygedagpenge er betinget af, at en person er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom. Afgørelsen af, om en person anses for uarbejdsdygtig, sker på grundlag af en samlet vurdering af sygdommen og dens indvirkning på den sygemeldtes arbejdssevne.”</p> <p>Myndighed: Jobcentret i din kommune</p>	<p>Barselslovens § 6, stk.2, nr. 1:</p> <p>”En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugers-perioden før fødslen, hvis det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret.”</p> <p>Myndighed: Udbetaling Danmark</p>	<p>Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2:</p> <p>”En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugers-perioden før fødslen, hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.”</p> <p>Myndighed: Udbetaling Danmark</p>
<p>Ret til løn under sygemelding i den periode, der fremgår af overenskomsten, derefter sygedagpenge.</p> <p>(Gældende overenskomst)</p>	<p>Hvis ret til løn under sygdom iflg. overenskomst, så også ret til løn under graviditetsbetinget sygdom i den periode, der fremgår af overenskomsten, derefter barselsdagpenge.</p> <p>(Faglig voldgift 23.04.1999)</p>	<p>Hvis ret til løn under sygdom iflg. overenskomst, så også ret til løn under midlertidig fraværsmelding og i hele fraværsperioden indtil barselsorlov, hvis arbejdsgiveren har hjemsendt den gravide. Hvis ikke ret til løn under fraværsmelding, så ret til barselsdagpenge.</p> <p>(Faglig voldgift 21.10.1999)</p>

## Sagsgang i forbindelse med fraværsmelding på grund af arbejdsmiljøet

Hvis du efter en undersøgelse på Arbejdsmedicinsk Klinik bliver midlertidigt fraværsmeldt på grund af dit arbejdsmiljø, bliver der en sagsgang omkring fraværsmeldingen, som du kan se i skemaet nedenfor.

<b>Sagsgang i forbindelse med fraværsmelding pga. arbejdsmiljøet</b>	<b>Fravær på grund af graviditet før 4 uger før forventet fødsel.</b> <b>Myndighed er Udbetaling Danmark</b>
<b>Vurdering og beskrivelse af aktuelt grundlag for fraværsmelding</b>	Arbejdsmedicinsk Klinik beskriver: 1. hvilke arbejdsmiljøforhold, der er problematiske 2. hvilke forholdsregler, der skal tages, for at den gravide kan fortsætte i sit arbejde 3. anbefaling af delvis eller fuld midlertidig fraværsmelding Beskrivelsen sendes til den gravide, til den praktiserende læge og til arbejdsgiveren, med mindre den gravide modsætter sig det.
<b>Fraværsmelding til arbejdsgiver</b>	Den gravide kontakter arbejdsgiveren og orienterer om, at Arbejdsmedicinsk Klinik har tilrådet 1. omplacering til andet arbejde 2. midlertidig fraværsmelding indtil der er fundet en løsning
<b>Vurdering af mulighed for at løse de påpegede arbejdsmiljøproblemer</b>	Arbejdsgiveren har pligt til at vurdere, om arbejdsmiljøproblemerne kan løses, eller om den gravide kan tilbydes anden passende beskæftigelse. Hvis der ikke kan findes en løsning, så bliver fraværsmeldingen varig, og arbejdsgiveren må så hjemsende den gravide med fuld løn frem til barselsorlov eller barselsdagpenge, hvis hun ikke er berettiget til løn under sygdom.
<b>Anmeldelse af fraværsmelding</b>	Arbejdsgiveren anmelder fraværet til Udbetaling Danmark på <a href="http://www.virk.dk">www.virk.dk</a> .

<b>Anmodning om barselsdagpenge</b>	Hvis den gravide ikke modtager løn under sygemelding og fraværsmelding, så udfylder hun det skema, der bliver tilsendt fra Udbetaling Danmark efter arbejdsgiverens anmeldelse af fravær.
<b>Anmodning om refusion</b>	Hvis den gravide modtager løn under sygemelding og fraværsmelding, så får arbejdsgiveren refunderet dagpengebeløbet fra Udbetaling Danmark.
<b>Anmodning om helbredsoplysninger</b>	Udbetaling Danmark kan indhente en lægeerklæring, UD 235, eller anmode den gravide og arbejdsgiveren om at fremsende yderligere oplysninger.

## GRAVIDPOLITIK

Det er ikke sikkert, at du er den eneste, der er gravid på din arbejdsplads, og der kommer nok flere efter dig. Derfor kan det være en god ide, hvis arbejdspladsen har en "Gravidpolitik". Det er en forhåndsftale om, hvilket arbejde gravide kan varetage på arbejdspladsen. Når gravidpolitikken er lavet, kan den gravide undgå den ængstelse og usikkerhed, der kan blive om arbejdsmiljøet i forbindelse med graviditeten.

Din arbejdsmiljørepræsentant eller din arbejdsgiver kan få inspiration til, hvordan en gravidpolitik kan gennemføres på arbejdspladsen på branchemiljørådernes hjemmeside [www.gravidmedjob.dk](http://www.gravidmedjob.dk).

HER KAN DU LÆSE MERE:

- Branchemiljørådernes hjemmeside om graviditet og arbejde, [www.gravidmedjob.dk](http://www.gravidmedjob.dk)
- Om arbejdets udførelse  
Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17/06/2004  
[www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)
- Gravides og ammendes arbejdsmiljø  
VEJ nr. 9815 af 01/01/2009, At-vejledning A.1.8, Januar 2009  
[www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)

- Barselsloven  
LBK nr. 872 af 28/06/2013, Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel  
[www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)
- BEK nr. 1109 af 26/11/2012, Bekendtgørelse om ret til barselsdagpenge  
[www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)
- Sygedagpengeloven  
LBK nr. 871 af 28/06/2013, Bekendtgørelse af lov om sygedagpenge  
[www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)
- Funktionærloven  
LBK nr. 81 af 03/02/2009, Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer  
[www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)
- Ligebehandlingsloven  
LBK nr. 645 af 08/06/2011, Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.  
[www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)

## udbetaling danmark=

Kongens Vænge 8

3400 Hillerød

**Barseldagpenge-tlf.:** 70 12 80 64

### **Telefonerne er åbne:**

Man-ons kl. 08.00 - 16.00

Tor kl. 08.00 - 18.00

Fre kl. 08.00 - 15.00

[www.virk.dk](http://www.virk.dk)

Sendes til	Barseldagpenge Attest vedr. sygdom i forbindelse med graviditet eller risiko for fosterskader
------------	--

## Dine oplysninger

Ansøgerens navn	Personnummer
Adresse	Telefonnummer

## Almindelige graviditetsoplysninger

Oplysning om hvorledes graviditeten hidtil er forløbet, kvindens helbredstilstand, sygdomstilfælde i forbindelse med graviditeter/aborter	
Første fraværsdag	Dato for forventet fødselstidspunkt

## Sygdom i forbindelse med graviditeten

Diagnose - Latin og dansk
Er der risiko for kvindens helbred eller for fosteret ved fortsat erhvervsarbejde af hidtidigt omfang? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Sygdommen medfører <input type="checkbox"/> Fuld uarbejdsdygtighed <input type="checkbox"/> Delvis uarbejdsdygtighed <input type="checkbox"/> Ingen påvirkning af arbejdsdygtigheden
Forventet varighed fra dags dato
Supplerende oplysninger

## Risiko for fosterskader pga. arbejdets særlige karakter

Oplysninger om arbejdssted	Oplysninger om arbejdsfunktioner
Skønnes der at være risiko for fosteret <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	Hvis ja, angiv risikoperiodens formodede længde
Formodede/konstaterede risikofaktors art og styrke m.v.	
Har lægen haft kontakt med (sæt x hvis ja) <input type="checkbox"/> Bedriftssundhedsstjenesten <input type="checkbox"/> Arbejdsmedicinsk klinik <input type="checkbox"/> Arbejdstilsynet	

## Attestudstedende læge

De lægelige oplysninger og vurderinger, der fremgår af denne attest, kan alene lægges til grund for afgørelser med udgangspunkt i barseldagpengesager i Udbetaling Danmark

Lægens navn, adresse, telefonnr., og SE- eller personnr. (Stempel) For sygehus angives desuden afdeling	Dato og underskrift
--	---------------------

Udbetaling Danmark

Side 1 af 1

Download blanketten: [http://www.laeger.dk/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob\\_page.show?\\_docname=10659121.PDF](http://www.laeger.dk/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob_page.show?_docname=10659121.PDF)



