

Vejledning til ledere i SUF om gravide og natarbejde

Undersøgelser peger på, at natarbejde er forbundet med øget sygefravær og at mere end tre nattevagter i træk øger risikoen for svangerskabsforgiftning, spontan abort og fødsel før tiden. Ifølge disse undersøgelser udgør en enkelt nattevagt eller to ingen risiko, hvis den gravide ikke oplever problemer herved. Men gravide bør ikke udføre fast natarbejde.

Derfor er det besluttet i SUF, at lederen skal tilbyde gravide, der udfører fast natarbejde, overførelse til andet arbejde. Samtidigt er det besluttet, at lederen ligeledes skal tilbyde medarbejdere, der har fast natarbejde, og som er i fertilitetsbehandling, overførelse til andet arbejde.

Lederen aftaler rammer og vilkår med den gravide medarbejder/medarbejder, der er under fertilitetsbehandling, indenfor følgende overordnede retningslinjer:

- 1) Lederen skal tilbyde gravide medarbejdere og medarbejdere i fertilitetsbehandling, der har fast natarbejde, overførelse til andet arbejde, fx på daghold på egen eller en anden enhed i SUF.
- 2) Medarbejderen fastholder i forbindelse med overførelsen sit eksisterende lønniveau. Dette kan ske ved at der aftales et midlertidigt personligt tillæg, der udligner forskellen mellem lønnen i den nye stilling og den hidtidige løn.
- 3) Vilkår og tidspunkt for tilbagevenden til fast natarbejde aftales i forbindelse med overførelsen. For gravide vil dette typisk være efter endt barselsorlov, for medarbejdere i fertilitetsbehandling foreslås indgået en tidsbegrænset aftale.
- 4) Vender medarbejderen efter afsluttet graviditet, fertilitetsbehandling eller barselsorlov ikke tilbage til fast natarbejde bortfalder det midlertidige personlige tillæg, som blev aftalt i forbindelse med overførelsen.
- 5) Dokumentation for graviditet/fertilitetsbehandling forelægges ifm. indgåelse af aftalen. Dokumentation kan ske fx i form af bekræftelse fra medarbejderens læge eller fremvisning af journal.
- 6) De ekstraudgifter, som overførelsen indebærer for enheden i form af udbetaling af midlertidige personlige tillæg, dækkes af forvaltningen.
- 7) Den stilling, som medarbejderen overføres til, skal være egnet/tilpasset til, at en gravid/en medarbejder i fertilitetsbehandling varetager den uden belastende funktioner, der kan øge risikoen for svangerskabsforgiftning, spontan abort eller fødsel før tiden.

Forvaltningen forudsætter, at aftalen mellem lederen og medarbejderen er en frivillig aftale, og at der derfor kan indgå andre elementer end ovennævnte. Lederen skal i forbindelse med indgåelse af aftalen være opmærksom på,

- medarbejderens ansættelsesforhold, herunder især ansættelsesvilkårene for arbejde på fast nat,
- om medarbejderen har særlige personlige ordninger,
- varslingsreglerne ved ændring i vagtplanen

Aftalen indgås mellem lederen og den forhandlingsberettigede organisation/TR/FTR.

Ved overførelse af medarbejder fra fx daghold, som afløser for den gravide medarbejder/medarbejderen, der er i fertilitetsbehandling, skal lederen være opmærksom på varslingsreglerne. Det kan overvejes om afløser/vikar kan ansættes for hele perioden frem til forventet tilbagekomst fra barselsorlov. Herved kan der opnås en lang, sammenhængende vikarperiode.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, maj 2019