

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å sørge for nødvendig tilrettelegging eller omplassering til annet arbeid, dersom du er gravid og av helsemessige grunner ikke kan fortsette i din vanlige jobb.

§ 4-6 - Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne - står det: «Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsstyr, gjennomgått attføring e.l.»

Også § 2-1 - Arbeidsgivers plikter - og § 4-2 - Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling - tydeliggjør arbeidsgivers ansvar. I § 4-2 (2) b) heter det at i utformingen av den enkelte arbeidssituasjon skal: «arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger».

Arbeidsmiljølovens §§ 4-1, 4-3, 4-4, 4-5, 10-2, 12-8, og 15-9 kan også være relevante for gravide arbeidstakere.

Les mer på www.arbeidstilsynet.no.
Du kan også ringe Arbeidstilsynets svartjeneste, tlf 815 48 222

www.nav.no

Utgitt av: Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5
St.Olavs plass
0130 Oslo



Gravid og i jobb

- Ansvar
- Rettigheter
- Muligheter



Er du gravid og i jobb kan det hende du har behov for tilpassing av arbeidsoppgaver eller arbeidstid. Dette skal arbeidsgiveren din forsøke å legge til rette for. Hvis tilrettelegging ikke er mulig og du har et arbeid som kan være en risiko for fosteret, kan du ha rett til svangerskapspenger. Det finnes også andre spesialordninger og bestemmelser som gjelder gravide arbeidstakere.

Sunt å være i arbeid

Graviditet er ingen sykdom. Har du et normalt svangerskap uten spesielle plager, er det ingenting i veien for at du kan være i arbeid fram til du går ut i fødselspermisjon. Ved å være i arbeid opprettholder du også forbindelsen med arbeidsplassen din lengst mulig, og det kan gjøre det lettere når du skal tilbake igjen i jobb. Hvis du trenger spesiell tilrettelegging på grunn av svangerskapet, gir denne folderen deg en oversikt over bestemmelser i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven som angår gravide arbeidstakere.

Snakk med arbeidsgiver

For å unngå unødige belastninger eller arbeidsoppgaver som kan være skadelig for deg selv eller fosteret, bør du ikke vente unødige lenge med å fortelle at du er gravid. Det skal tas hensyn til at du er gravid, og kjennskap til graviditeten og ventet nedkomst gjør det enklere for arbeidsgiver å tilrettelegge arbeidet for deg. Arbeidsgiver har dessuten ansvar for at du har et trygt og sunt arbeidsmiljø og at du ikke blir utsatt for skadelig påvirkning.

Folketrygdloven har flere ordninger og virkemidler som retter seg spesielt mot gravide arbeidstakere

Svangerskapspenger

Hovedregelen er at du og arbeidsgiveren din skal lete etter løsninger som gjør det mulig for deg å være i arbeid mens du er gravid. Av og til lar ikke dette seg gjøre, og da finnes det spesialordninger. Er du frisk, men har et arbeid som gjør at legen eller jordmoren mener det er risiko for skade på fosteret og det ikke er mulig med omplassering eller tilrettelegging, kan du ha rett til svangerskapspenger. Dette kan for eksempel gjelde arbeid med kjemiske stoffer, fysisk slitsomt arbeid eller arbeid som medfører stor stressbelastning.

Svangerskapspenger ved et slikt midlertidig opphold i arbeidet utgjør det samme som sykepenger og betales av NAV.

Svangerskapspengene gis fra det tidspunktet du må slutte i arbeid og fram til tre uker før termin dato. Deretter har du rett til foreldrepenger etter vanlige regler. Ordningen gjelder også for selvstendig næringsdrivende og frilansere. (Folketrygdloven §§ 14-4 og 14 -9.)

Svangerskapspenger kommer utenom en eventuell sykepengeperiode, som er begrenset oppad til ett år. Med svangerskapspenger er det ingen arbeidsgiverperiode.

Svangerskapsrelatert sykefravær

Blir du syk i kortere eller lengre perioder, kan det være aktuelt med sykepenger etter ordinære

regler. Det finnes også en spesialordning dersom sykefraværet har direkte sammenheng med svangerskapet. Du eller arbeidsgiveren din kan søke om unntak fra ansvaret for å utbetale sykepenger i arbeidsgiverperioden, slik at arbeidsgiveren din får refundert lønnen din når du er syk*. For at dette skal bli innvilget må du og arbeidsgiveren din ha forsøkt å gi deg tilpassede arbeidsoppgaver eller vurdert omplassering. Du eller arbeidsgiveren din kan søke om at NAV dekker utgiftene til sykepenger i arbeidsgiverperioden. Arbeidsgiveren utbetaler sykepengene i arbeidsgiverperioden og får refusjon fra NAV. (Folketrygdloven § 8-20.)
Også tilretteleggingstilskudd, honorar til bedriftshelsetjeneste (gjelder IA-virksomheter), aktiv sykmelding og arbeidsplassvurdering kan være aktuelle virkemidler for gravide arbeidstakere.

Foreldrepenger

For å motta foreldrepenger må du ha vært i inntektsgivende arbeid i minst seks av de ti siste månedene før du begynner stønadperioden din. Du kan slutte i arbeid og motta foreldrepenger tidligst 12 uker og senest 3 uker før termin dato. De siste tre ukene kan ikke overføres til etter fødselen. Som hovedregel får du full lønn*.

Les mer på nav.no

*Foreldrepenger, svangerskapspenger og sykepenger tilsvarer full lønn dersom lønnen din ikke overstiger seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6G). Grunnbeløpet indeksreguleres i mai hvert år. 1G er per 1. mai 2008 på 70 256 kroner.

