

kl.dk > Mit KL > Information om fravær i forbindelse med influenza A

Oprettet den 09.09.09

Ændret den 09.09.09

Information om fravær i forbindelse med influenza A

Situationer med influenza A (H1N1) i en ansættelsesretlig sammenhæng

I det følgende gennemgås nogle situationer med influenza A (H1N1) i en ansættelsesretlig sammenhæng, idet det bemærkes, at influenza A ikke indebærer, at en person kan pålægges isolation eller anden tvangsmæssig foranstaltning.

Det bemærkes videre, at de nedenfor anførte situationer ikke ændrer ved de regler og retningslinier for anmeldelse og registrering af sygefravær, som i øvrigt gælder i kommunen.

Efter KL's opfattelse kan der være følgende situationer, hvor influenza A skal vurderes ansættelsesretligt:

1. En medarbejder er syg med influenza A

En medarbejder, der er syg med influenza A, har som ved anden egen sygdom ret til at blive hjemme med løn (eller evt. sygedagpenge).

2. En medarbejder er under mistanke for at være smittet med influenza A

En medarbejder, der er under mistanke for at være smittet med influenza A, kan vælge at følge en evt. konkret henstilling fra lægen om at blive hjemme. Hvis medarbejderen følger denne henstilling, skal medarbejderen kontakte sin arbejdsgiver herom. Den pågældende er imidlertid ikke syg i ansættelsesretlig sammenhæng. Der vil derfor ikke være ret til løn (eller evt. dagpenge) under fraværet, hvilket den pågældende bør orienteres om af sin arbejdsgiver. En undtagelse herfra er den situation, hvor medarbejderen indlægges på hospital. I dette tilfælde vil situationen blive sidestillet med sygdom

3. En medarbejder tror, at han har symptomer på influenza A

Er der tale om en medarbejder, som tror, at han/hun har symptomer på Influenza A og derfor forebyggende ønsker at blive hjemme, er der som udgangspunkt tale om en situation, hvor der ikke er lovligt forfald og dermed heller ikke krav på løn. Den pågældende skal i en sådan situation kontakte arbejdsgiveren, der så må tage stilling til, om man skal pålægge medarbejderen at blive hjemme fx hvis der er risiko for at smitte klienter i risikogruppen. Hvis arbejdsgiveren pålægger medarbejderen at blive hjemme, er medarbejderen berettiget til løn – som ved en egentlig tjenestefritagelse - hvorimod arbejdsgiveren ikke er berettiget til dagpengerefusion.

4. En medarbejder har en nær kontakt, der har influenza A.

En rask medarbejder, der har en nær kontakt fx en husstandskontakt eller nær kollega, der har influenza A, kan ikke vælge at blive hjemme af denne årsag.

5. Pasning af børn, der er smittet med influenza A

Medarbejderen har ifølge overenskomsten adgang til at få hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på første og anden sygedag, hvis

- Barnet er under 18 år
- Har ophold hos den ansatte og
- Fravær er nødvendig af hensyn til barnet og
- Det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

Eventuelle spørgsmål kan rettes til:

Chefkonsulent Niels Nørby Pedersen, tlf. 33 70 33 58/nnp@kl.dk

Souschef Flemming Heilberg, tlf. 33 70 31 04/flh@kl.dk

For yderligere oplysninger om influenza A henvises til Sundhedsstyrelsens hjemmeside: www.sst.dk.