

## Smittet, oppsagt og uten jobb?

Fysioterapeuter møter stadig oftere på pasienter med smittsomme sykdommer som er vanskelige å behandle med antibiotika. Dette kan få konsekvenser både for kropp og sjel. Men hvilke konsekvenser kan det få for ditt arbeidsforhold? I denne artikkelen berører vi flere problemstillinger du kan komme opp i.

Enten man er i arbeid eller skal søke på en jobb eller et driftstilskudd, kan man komme ut for at arbeidsgiver eller kommunen ønsker å undersøke om man er smittet. Man kan også komme borti situasjoner der man blir utsatt for smitte enten man mistenker det eller ikke. For å forebygge smitte er det vedtatt at alle helseinstitusjoner skal ha rutiner for å forebygge og hindre smitte, samt smittevernlovgivning som blant annet kan gi rett til å både kreve at man lar seg teste og holde seg borte fra arbeidet. Men kan man miste drømmejobben om man blir smittet av en slik sykdom?

### Plikt til å melde fra og la seg teste

Alle har en lovbestemt plikt til å melde fra til arbeidsgiver og la seg teste dersom man har mistanke om at man har en smittsom sykdom som kan overføres til andre, jf. smittevernloven § 5-1. Dette er særlig viktig for fysioterapeuter og annet helsepersonell, som kan smitte pasienter gjennom utøvelsen av arbeidet. Selv om man ikke selv er syk, kan man være bærer, noe som også stiller strenge krav til hygiene og forebyggende tiltak. Dersom du skulle være smittet eller er i en utsatt gruppe, har du krav på smittevernhjelp i form av vaksiner og informasjon om hvordan hindre smitte og behandling.

## MRSA

*Meticillin Resistent  
Stafylokokkus Aureus.*

Kilde: Folkehelseinstituttet

Gule stafylokokker (*Staphylococcus aureus*) er bakterier som er vanlige på hud og slimhinner hos mennesker. Mellom 20 og 40 prosent av befolkningen er friske bærere som ikke har symptomer på sykdom. De fleste av oss kommer i kontakt med gule stafylokokker i løpet av livet. Hos friske personer gir bakteriene sjelden sykdom, men i helseinstitusjoner er *S. aureus* en av de bakterietypene som oftest påvises som årsak til infeksjon. [Meticillinresistente S. aureus \(MRSA\)](#) skiller seg ikke fra «vanlige» antibiotikafølsomme gule stafylokokker når det gjelder smittefare eller evne til å gi sykdom. Men de er resistente mot alle antibiotika som man vanligvis kan bruke til å behandle stafylokokkinfeksjoner. Resistensen gjør det vanskeligere å behandle infeksjoner som skyldes MRSA.

Det er i tillegg funnet resistens mot et annet «siste utvei»-antibiotikum, linezolid, hos gule stafylokokker og enterokokker (Doern, 2016; Gu, 2013).

### **Smittevernloven § 5-1**

Den som har grunn til å anta at han selv eller noen han har omsorgen for, er smittet med en allmennfarlig smittsom sykdom, skal snarest gi beskjed til lege og oppsøke legen for nødvendig undersøkelse.

En smittet person med en allmennfarlig smittsom sykdom har plikt til å gi nødvendige opplysninger om hvem smitten kan være overført fra. Dersom overføringen kan ha skjedd ved miljøsmitte, f.eks. drikkevann, matvarer eller dyr, har vedkommende også plikt til å opplyse om dette. Dessuten har vedkommende plikt til å opplyse hvem han eller hun selv kan ha overført smitten til. Opplysningene skal gis til den undersøkende legen eller til kommunelegen.

En smittet person med en allmennfarlig smittsom sykdom har plikt til å ta imot den personlige smittevernveiledning som legen gir for å motvirke at sykdommen blir overført til andre og plikt til om nødvendig å la seg isolere.

### **Smittede arbeidstakere kan pålegges midlertidig forbud mot utførelse av arbeid eller undervisning**

Dersom smittevernhensyn tilsier det, kan kommunelegen nedlegge forbud mot å utføre arbeidsoppgaver eller undervisning i 3 uker i første omgang. Ved fortsatt behov kan forbudet forlenges én gang i ytterligere 3 nye uker, slik at det totalt kan bli 6 uker man plikter å holde seg borte fra arbeidet.

En alternativ løsning kan være at man blir omplassert til oppgaver der man ikke utgjør noen smitterisiko, dersom dette lar seg gjøre. Arbeidsgiver har både en rett og plikt til å vurdere omplassering dersom arbeidstaker ikke kan utføre sine arbeidsoppgaver, før en eventuell oppsigelse kan komme på tale.

### **Kan man som smittet bli sagt opp eller miste driftstilskudd?**

I første omgang er det liten grunn til å bekymre seg for oppsigelse av jobb eller driftstilskudd dersom man skulle bli smittet med en smittsom sykdom som omfattes av smittevernlovgivningen.

Det er ikke uten videre adgang til å si opp en ansatt som har en smittsom sykdom, for eksempel MRSA. Utgangspunktet er at det gjelder strenge regler til både saklighet og fremgangsmåte før det kan bli tale om oppsigelse.

Det kreves også saklig grunn for at en kommune skal kunne si opp en driftsavtale, og man har i utgangspunktet rett og plikt til å skaffe vikar ved eget sykefravær.

Videre nyter arbeidstakere som borte fra arbeidet grunnet sykdom eller skade et særlig vern i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakere kan nemlig ikke sies opp på grunn av sykdommen i de 12 første månedene man er sykmeldt, jf. arbeidsmiljøloven § 15-8, se faktaboks nedenfor,

[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_17#%C2%A715-8](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_17#%C2%A715-8)

Etter utløp av de 12 første månedene med sykdom gjelder de ordinære regler for oppsigelse, noe som innebærer strenge krav til at oppsigelsesgrunnlaget må være saklig, og man må ha gått frem på lovens måte (arbeidsmiljøloven kapittel 15).

#### **Arbeidsmiljøloven § 15-8. Oppsigelsesvern ved sykdom**

Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

Arbeidstaker som påberoper seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.

Arbeidsgivere har også en vidtrekkende plikt til å legge til rette for at arbeidstakere som ikke kan utføre arbeidet på grunn av sykdom (eller skade) kan beholde samme eller tilsvarende arbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6. Arbeidsgiver må antakelig etter norsk rettspraksis uansett også vurdere om det er mulig å omplassere arbeidstaker før man vurderer oppsigelse i de tilfeller arbeidstaker ikke kan utføre arbeidet på grunn av sykdom, skade eller lyte.

#### **Må man opplyse om at man er smittet eller har mistanke om det dersom man søker en jobb eller et driftstilskudd?**

Søkere på jobber og driftstilskudd plikter å svare sannferdig på spørsmål fra arbeidsgiver – innenfor visse rammer.

I utgangspunktet er det relativt strenge begrensninger i hva en arbeidsgiver har lovmessig rett til å stille spørsmål om under en ansettelsesprosess. Som tommelfingerregel kan arbeidsgiver innhente helseopplysninger som er nødvendige for å kunne utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen, samt for stillinger der det kan være tale om fare for liv og helse, jf. arbeidsmiljøloven § 9-4, [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_10#%C2%A79-3](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_10#%C2%A79-3)

Av smittevern hensyn plikter likevel helsepersonell som søker på en jobb å svare på spørsmål om søker er smittet, eller kan være smittet av smittsom sykdom som er omfattet av smittevernloven. På visse vilkår kan man bli pliktig å la seg teste.

Ved tildeling av driftstilskudd gjelder kvalifikasjonsprinsippet, slik at det er den best kvalifiserte søker som skal velges. Forbigående sykdom vil da kunne være et utenforliggende og usaklig moment å vektlegge.

#### **Kan man risikere å ikke få en stilling eller et driftstilskudd man søker på dersom man er smittet?**

Ved tilsetning til ledige stillinger i offentlige virksomheter, og ved tildeling av driftstilskudd, gjelder kvalifikasjonsprinsippet. Dette medfører at den søker som er best kvalifisert i henhold til utlysningen, skal tilbys stillingen. En søker som har en smittsom sykdom blir dermed ikke uten videre diskvalifisert dersom man kan kurere sykdommen, og man kan tiltre stillingen/driftstilskuddet innen rimelig tid. Det kan tenkes unntak der det vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver eller kommunen å

måtte vente på at arbeidstaker/den selvstendig næringsdrivende har blitt frisk, særlig i tilfeller der det kan ta lang tid før søker kan tiltre stillingen/driftstilskuddet.

Ved tilsettingsprosesser i private virksomheter står arbeidsgiver friere til å velge den søker man mener passer best, men arbeidsgiver må fortsatt holde seg innenfor diskrimineringsregelverket. For søkere som er smittet eller oppgir at de kan være smittet av en smittsom sykdom, vil det kunne være utfordrende å bevise at det er tatt usaklige hensyn ved tilsettingsprosessen dersom man ikke blir valgt. Dette vil allikevel ikke frita helsepersonell plikten til å svare sannferdig i tilsettingsprosessen på om de har eller kan ha en smittsom sykdom som kan få betydning for utførelsen av deres arbeid som helsepersonell.

#### **Kan man nekte å behandle pasienter som har smittsomme sykdommer som for eksempel MRSA?**

Som helsepersonell har du en plikt til å vurdere om pasienten har behov for behandling, samt yte forsvarlig helsehjelp/behandling dersom det er nødvendig, jf. helsepersonelloven §§ 4 og 7.

Dersom du mistenker eller er kjent med at en pasient er smittet med MRSA eller lignende, plikter du, uten hinder av taushetsplikt, å varsle aktuelle smittevernmyndigheter, jf. helsepersonelloven § 23 nr. 4 og smittevernloven § 2-2 annet ledd. Du plikter også å sørge for at du selv, annet helsepersonell, pasienter og andre ikke utsettes for smitte, jf. smittevernloven § 5-1 siste ledd.

Dersom det skulle bli aktuelt, plikter alt helsepersonell å gjennomgå opplæring samt følge eventuell instruks fra kommunelegen som måtte gis om hvordan man skal behandle smittet person, jf. smittevernloven § 4-9 tredje ledd. Tiltak kan for eksempel være bruk av nødvendig beskyttelsesutstyr, samt behandling på sykehus, i isolat eller hjemme dersom nødvendig.

Kommunen skal om nødvendig iverksette tiltak i henhold til kommunens plan for smitteverntiltak. Sykehus plikter også å ha egen plan for smittevern.

Du kan også konferere/samhandle med lege og annet aktuelt helsepersonell for å vurdere om det er forsvarlig å utsette fysioterapibehandlingen inntil den akutte smittefaren er over. Det vil antakelig kunne variere med hva som er den underliggende årsaken til at man har behov for fysioterapibehandling, samt hva slags smittsom sykdom det er tale om.

Dersom du har spørsmål til dette, eller skulle oppleve at du har havnet i en situasjon der du mener dine rettigheter etter lovverket ikke er ivaretatt, kan du ta kontakt med sekretariatet.

#### **Aktuelle lenker:**

Smittevernloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1994-08-05-55>

Helsedirektoratet: <https://helsedirektoratet.no/lover/smittevernloven>

Forskrift om allmenfarlige smittsomme sykdommer:

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1995-01-01-100>

MRSA-veilederen:

<https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/moba/pdf/mrsa-veilederen.pdf>