

Information om ovaccinerade medarbetare

Bakgrund

Pandemin har under mer än 18 månader lett till ett stort tryck i hälso- och sjukvården. Belastningen på vården har varit hård och det har varit en ansträngd bemanningssituation.

Under året 2021 har Region Stockholm vaccinerat såväl invånare som medarbetare i enlighet med den plan som Folkhälsomyndigheten har beslutat om. Region Stockholm har på olika sätt verkat för att så många medarbetare som möjligt både ska kunna vaccinera sig och välja att göra det. Som exempel kan nämnas att när verksamheten kunnat medge, det har medarbetare kunnat vara lediga med lön för att ta sin vaccination. Vidare har information lämnats i olika forum för att öka kunskapen om vikten av att vaccinera sig både utifrån patientsäkerheten och sin egen hälsa.

Det är dock viktigt att arbetsgivarens agerande inte uppfattas som ett tvång eller påtryckning för att arbetstagare ska vaccinera sig. Det får inte heller innefatta någon särbehandling, varken av de som inte väljer att vaccinera sig eller för dem som gör det.

Rätten att avstå från att vaccination är grundlagsskyddad

Trots stora ansträngningar från arbetsgivaren finns det fortfarande ett antal medarbetare som av olika skäl valt att avstå från att vaccinera sig. I 2 kap 6 § Regeringsformen (RF) finns ett skydd mot påtvingat kroppsligt ingrepp från det allmänna. Med kroppsligt ingrepp avses, utöver våld, även bland annat läkarundersökningar, vaccinering och blodprovstagning. Offentligt anställda omfattas av skyddet gentemot det allmänna både i egenskap av medborgare men också som anställda av en offentlig arbetsgivare. Ett ingrepp är påtvingat om det genomförs efter hot om sanktion eller andra former av påtryckningar.

Det skydd som bestämmelsen ger är möjligt att begränsa genom lag vilket framgår av 2 kap 20 § andra punkten RF.

Verksamhetens behov styr

Vårdgivaransvaret likväl som patientsäkerheten för våra patienter är det viktigaste för Region Stockholms verksamheter. Det innebär att när verksamheten är av en sådan karaktär att användning av skyddsutrustning och source control samt användandet av basala hygienrutiner inte är tillräckligt för att skydda våra patienter kan verksamheten fatta beslut om att enbart vaccinerade medarbetare arbetar med de sköraste patienterna. Beslutet måste föregås av en bedömning utifrån vårdgivaransvaret och patientsäkerheten.

PM
2021-10-08

Arbetsledningsrätt

Verksamhetsskäl kan till exempel avse patientsäkerhet, vårdgivaransvar och smittskydds krav.

Om kravet på att medarbetaren ska vara vaccinerad anses befogat kan arbetsgivaren, inom ramen för sin arbetsledningsrätt, besluta om tillfällig placering eller stadigvarande förflytta medarbetare som inte uppfyller kravet på vaccination till andra arbetsuppgifter eller annan arbetsplats. (För mer information och checklista, se nedan) Eftersom en sådan åtgärd är att betrakta som ingripande bör arbetsgivaren först undersöka om det är möjligt att på annat sätt åstadkomma att de sköraste patienterna eller brukarna vårdas av vaccinerad medarbetare.

I vilka delar av verksamheten och i vilka situationer ett beslut om krav på vaccinerad medarbetare kan anses befogat behöver bedömas i varje enskilt fall. Vägledning saknas dock då detta är en ny oprövad situation där det saknas tydlig praxis.

Bedömning av huruvida ett krav på vaccination av medarbetare kan anses befogat eller ej kan falla ut olika i olika situationer då förutsättningarna varierar. Ett krav på enbart vaccinerad medarbetare för arbete på en vårdavdelning för benmargstransplanterade patienter som helt saknar immunförsvar är inte jämförbar med ett motsvarande krav på medarbetare som enbart har vårdkontakter med patienter eller brukare som i hög grad själva är fullvaccinerade.

Det är därför viktigt att bedömningarna avseende inom vilken typ av verksamhet och i vilka situationer detta skulle anses befogat görs utifrån förutsättningarna i varje enskilt fall och inte avser generella beslut som omfattar stora personalgrupper med varierande förutsättningar. Det är angeläget att bedömningarna görs utifrån medicinsk kunskap och erfarenhet.

PM
2021-10-08

Följande checklista föreslås för Region Stockholms verksamheter i de fall det blir aktuellt med en sådan hantering.

1. Verksamheten fattar beslut om att enbart vaccinerade medarbetare arbetar med en särskild patientgrupp. Beslutet måste föregås av en bedömning utifrån vårdgivaransvaret och patientsäkerheten.
2. Undersök om det är möjligt att genom sedvanlig arbetsledning åstadkomma att de sköraste patienterna vårdas av vaccinerade medarbetare.
3. Förflytta medarbetaren inom ramen för anställningsavtalet (bibehållen lön och anställningsvillkor) med stöd av Allmänna bestämmelser 6§.
4. Innan beslut om förflyttning fattas ska följande steg genomföras:
 1. Riskbedöm arbetsmiljön enligt sedvanliga rutiner, notera att såväl den som kan vara föremål för förflyttning likväl som kvarvarande kollegors arbetsmiljö måste riskbedömas
 2. Genomför en förhandling med arbetstagarorganisationen med stöd av 11§ medbestämmandelagen och i förekommande fall 14§
 3. Beslut fattas av arbetsgivaren enligt arbetsgivarens arbetsordning

Vaccinationskrav vid rekrytering

Vid rekrytering av nya medarbetare är situationen delvis en annan. Ett krav på vaccination för att anställas i en viss verksamhet träffas normalt inte av grundlagsskyddet i 2 kap 6 § RF eftersom det inte utgör ett påtvingat kroppsligt ingrepp. Det beror på att en anställning i detta sammanhang betraktas som en förmån som den arbetssökande kan välja att avstå från om denne inte vill vaccinera sig.

Ett sådant krav skulle dock kunna stå i strid med annan lagstiftning, exempelvis diskrimineringslagen i fall då sökande på grund av funktionsnedsättning eller religiösa skäl inte kan eller vill vaccinera sig. Även begreppet god sed på arbetsmarknaden måste beaktas i dessa situationer. Uppställs ett vaccinationskrav vid nyrekrytering måste det därför kunna motiveras av ett berättigat syfte och framstå som befogat varför ett generellt krav för samtliga anställningar inom en region sannolikt kan ifrågasättas. Det är möjligt att ett sådant krav för den som söker anställning inom vård och omsorg skulle kunna anses som berättigat men frågan är inte rättsligt prövad.

PM
2021-10-08

I verksamheter där krav på vaccination sedan tidigare uppställts kan man upprätthålla kravet vid nyrekrytering.

Personuppgift om vaccination

Arbetsgivare ska värna arbetstagarens integritet men det finns inget direkt förbud att fråga medarbetare om de är vaccinerade. Det finns dock heller ingen skyldighet för medarbetaren att svara på en sådan fråga.

Observera att uppgift om vaccination utgör en känslig personuppgift enligt GDPR och endast får behandlas under vissa specifika förutsättningar. Det saknas stöd för arbetsgivare att föra register över de anställda utifrån vaccination. Fråga om vaccination bör endast ställas där arbetsgivaren efter noggrann bedömning anser det befogat utifrån verksamhetsperspektiv att personalen är vaccinerad.