

Ovaccinerade medarbetare och studenter

Bakgrund

Covid-19-pandemin har medfört långvarigt ökad belastning på hälso-och sjukvården. Vaccination mot covid-19 är en av de enskilt viktigaste åtgärderna för att åstadkomma minskad smittspridning och sjukdomsburda, både i befolkningen och bland regionens egna medarbetare.

Region Norrbotten arbetar aktivt för att alla medarbetare både ska kunna vaccinera sig mot covid-19, och för att alla ska välja att göra det. Varje medarbetare har också ett medicin-etiskt ansvar att vaccinera sig för att skydda både patienternas och sin egen hälsa.

För ytterligare information var god se [Vaccination Covid-19 Personal och studenter \(nll.se\)](https://www.nll.se/om-oss/nyheter-och-nyhetsbrev/2021-09-14-vaccination-covid-19-personal-och-studenter)

Rättsliga grunder

Ett fåtal medarbetare har, trots ovanstående, av olika skäl valt att avstå från att vaccinera sig mot covid-19. Rätten att avstå från vaccination är grundlagsskyddad. Offentligt anställda omfattas av skyddet gentemot det allmänna både i egenskap av medborgare, men också som anställda av en offentlig arbetsgivare.

Arbetsgivare ska värna arbetstagarnas 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 när arbetsgivare efter noggrann bedömning anser det befogat utifrån verksamhetsperspektiv att personalen är vaccinerad.

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 eftersom det inte utgör ett påtvingat kroppsligt ingrepp. Det beror på att en anställning i detta sammanhang betraktas som en förmån som den arbetsökande kan välja att avstå från om denne inte vill vaccinera sig.

Krav på vaccination vid rekrytering av nya medarbetare skulle dock kunna stå i strid med annan lagstiftning, till exempel 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.

2 kap 6§ Regeringsformen

Verksamhetens behov och styrningsrätt

I Region Norrbotten har vårdgivaransvaret och säkerheten för våra patienter högsta prioritet. Det innebär att **när verksamheten är av sådan karaktär att följsamhet till basala hygienrutiner och klädregler, användning av skyddsutrustning samt regelbunden antigenestning av ovaccinerade medarbetare inte är tillräckligt för att skydda våra patienter, kan verksamheten fatta beslut om att enbart vaccinerade medarbetare/studenterna arbetar med de sköraste patienterna**. Beslutet måste föregås av en bedömning utifrån vårdgivaransvaret och patientsäkerheten och förhandlas/samverkas med berörda fack.

Om kravet på att medarbetare ska vara vaccinerade 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.

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.

Bedömning av huruvida ett krav på vaccination av medarbetare kan anses befogat eller inte kan falla ut olika i olika situationer då förutsättningarna varierar. Det är därför viktigt att bedömningarna görs utifrån förutsättningarna i varje enskilt fall och inte avser generella beslut som omfattar stora personalgrupper. Det är angeläget att bedömningarna görs utifrån medicinsk kunskap och erfarenhet.

Om behov av förflyttning av enskild medarbetare uppstår

Följande checklista föreslås för Region Norrbottens verksamheter i de fall det kan bli aktuellt med förflyttning av ovaccinerad medarbetare.

- Verksamheten fattar beslut om att enbart vaccinerade medarbetare arbetar med en särskild patientgrupp. Beslutet måste föregås av en bedömning utifrån vårdgivaransvaret och patientsäkerheten.
- Undersök om det är möjligt att genom sedvanlig arbetsledning åstadkomma att de sköraste patienterna vårdas av vaccinerade medarbetare.
- Förflytta medarbetaren inom ramen för anställningsavtalet med stöd av Allmänna bestämmelser 6§. Innan förflyttning:
 - Om förflyttningen innebär förändringar i verksamheten ska arbetsmiljön riskbedömas enligt sedvanliga rutiner.
 - Genomför facklig förhandling med arbetstagarorganisationen med stöd av MBL §11 och i förekommande fall MBL §14.
 - Beslut fattas av arbetsgivaren enligt arbetsgivarens arbetsordning