



Vård- och omsorgsförvaltningen
Lotta Tronêt
0171-626240
lotta.tronet@enkoping.se

Vård- och omsorgsnämnden

Svar på ledamotsinitiativ från Socialdemokraterna (S) - Omplacering av ovaccinerad personal

Förslag till beslut

Förslag till vård- och omsorgsnämnden

Ledamotsinitiativet anses besvarat.

Beskrivning av ärendet

Ett ledamotsinitiativ har den 16 december 2021 väckts i vård- och omsorgsnämnden av Solweig Sundblad (S) och Anna-Lena Bäckvall (S) och skickats till förvaltningen på beredning.

Ledamotsinitiativet lyder:

Vi ser nu en ökad smittspridning av Covid-19. Personer som har behov av vård- och omsorgsförvaltningens insatser ska kunna känna sig trygga i att vård ges av vaccinerad personal. För att säkerställa detta uppdrar vi till förvaltningen att omedelbart se över sina rutiner och omplacera ovaccinerad omsorgspersonal.

Fakta och bakgrund

Utifrån underlag från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) bedöms rättsläget enligt nedan.

Grundlagsskydd

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 vaccinering. 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.

Vaccinationskrav på redan anställda

Grundlagsskyddet innebär att statliga, regionala och kommunala arbetsgivare inte kan *kräva* att arbetstagare ska vaccinera sig. Det kräver att ett undantag från grundlagsskyddet har meddelats via lag. Någon sådan lagstiftning finns inte.

Arbetsledningsrätten

Arbetsgivaren ska säkerställa att riskbedömningar sker på arbetsplatserna och att det finns rutiner för användande av skyddsutrustning och basala hygienrutiner. Därutöver kan det av verksamhetsskäl anses befogat att ställa krav på att enbart vaccinerad personal arbetar i den specifika verksamheten. Verksamhetsskäl kan till exempel avse patientsäkerhet och smittskyddskrav. Typiskt sett kan det avse *viss avancerad specialistvård med extra smittokänsliga patienter, prematura barn eller liknande vårdssituationer där krav på vaccination är absolut nödvändigt.*

Om kravet på att personal ska vara vaccinerad anses befogat kan arbetsgivaren, inom ramen för sin arbetsledningsrätt, besluta om tillfällig placering eller stadigvarande förflytta personal som inte uppfyller kravet på vaccination till andra arbetsuppgifter eller annan arbetsplats. 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 personal.

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

Bedömning av hur ett krav på vaccinerad personal kan anses befogat eller ej kan falla ut olika i olika situationer då förutsättningarna varierar. Ett krav på enbart vaccinerad personal för arbete på en vårdavdelning för benmärgstransplanterade patienter som helt saknar immunförsvar är inte jämförbar med ett motsvarande krav på personal 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 varierade förutsättningar. Det är också angeläget att bedömningarna görs utifrån medicinsk kunskap och erfarenhet.

SKR:s bedömning är att det i dagsläget inte finns någon ordinarie verksamhet inom kommunen där vi kan hävda behov av att omplacera ovaccinerad personal (21-10-07) Det skulle möjligen kunna ställas krav på vaccination i enskilda särskilda fall vid vårdbehov utifrån specialistvård.

Vaccinationskrav vid rekrytering av nya medarbetare

Vid rekrytering av ny personal är situationen delvis en annan. Ett krav på vaccination för att anställa 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.

Ett sådant krav skulle dock kunna stå i strid med diskrimineringslagen i fall den sökande på grund av funktionsnedsättning eller religiösa skäl inte kan eller vill vaccinera sig.

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 kommun eller 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. Här finns också inlägg om att det inte skulle vara aktuellt så länge kund är vaccinerad, skyddsutrustning används och att det löpande genomförs riskbedömningar.

Vård- och omsorgsförvaltningens bedömning

I alla situationer under pandemin arbetar förvaltningen utifrån både de lagstiftningar och riktlinjer som skyddar de vi är till för och motsvarande för våra medarbetare.

Enligt smittskyddslagen 2004:168, förordningen (2021:8) om särskilda begränsningar för att förhindra spridning av sjukdomen covid-19 och Folkhälsomyndighetens allmänna råd bör den som inte är fullvaccinerad hålla avstånd till andra och särskilt undvika nära kontakter med personer i riskgrupp och som är 70 år eller äldre.

Förvaltningen arbetar nära regionen; smittskydd och vårdhygien i frågor som rör hur vi säkerställer kommunal vård och omsorg under pandemin.

Enligt Arbetsmiljöverket ska alla medarbetare behandlas lika när vi bedömer vilka risker som finns avseende för exponering av viruset, oavsett om medarbetaren har haft covid-19 eller har vaccinerat sig.

Att ta reda på vilka som är vaccinerade

När det gäller våra möjligheter att som arbetsgivare ta reda på vilka medarbetare som är vaccinerade så finns idag inget stöd för att kräva att en medarbetare ska visa upp ett covidbevis. Vi får fråga om en medarbetare är vaccinerad, men vi kan aldrig kräva att få svar. Vill vi ställa frågan är det viktigt att vi gör en ordentlig bedömning först om det är nödvändigt. Om medarbetaren säger att den är vaccinerad har vi ingen möjlighet att kontrollera det, utan vi får lita på att medarbetaren svarar ärligt.

Uppgiften om någon är vaccinerad eller inte är en känslig personuppgift enligt Dataskyddsförordningen (GDPR) och det finns i dagsläget inget stöd för att registrera insamlade svar. Det gör att de svar vi får in blir en dagslägeskontroll med dem som arbetar just det skiftet. Oavsett om det blir lagligt att registrera svaren eller inte kommer vi att hamna i frågan hur vi ska följa upp om medarbetaren sedan tagit påfyllnadsdoser och med vilket tidsintervall.

Enligt Folkhälsomyndighetens information i januari 2022 räknas du som vaccinerad om du har tagit två doser av vaccinet. Om du endast har tagit en dos eller inte har vaccinerat dig alls, räknas du som ovaccinerad.

Att förflytta ovaccinerad personal

I dagsläget saknas tydlig vägledning i frågan om vi kan förflytta ovaccinerad personal. Det är ännu så länge en oprövad situation. Det finns inga rättsfall eller ledande praxis.

Enligt Sveriges Kommuner och Regioner skulle vi som arbetsgivare kunna förflytta en ovaccinerad medarbetare om vi efter en noggrann utredning gör bedömningen att det är motiverat. Vi bör då ha faktaunderlag som styrker att ovaccinerade medarbetare leder till en ökad risk att sprida smitta jämfört med vad vaccinerade gör. Det behöver finnas tydliga grunder i att vaccination ger det skydd som kravet motiveras med. Det behöver även vara tydligt under hur lång tid kravet på förflyttning ska sträcker sig och vilket krav som gäller för påfyllnadsdoser.

Rapporter om smittläget från vecka 52 2021 i forskningsprojektet Crush Covid visar på att övervägande del av de som testats positivt är vaccinerade med minst två doser. De flesta av dessa har inte haft symtom, utan de har upptäckts i smittspårningsarbetet.

Det i sig visar att smittan inte är bortvaccinerad, utan vi har fortsatt risk med de medarbetare som är vaccinerade.

Varje förflyttning innebär en individuell prövning där vi behöver ta hänsyn till individens förutsättningar att utföra annat arbete. Till detta behöver vi förstå också koppla verksamhetens behov. En förflyttning innebär att anställningen består med dess villkor och medarbetaren har skyldighet att utföra arbete inom ramen för sitt anställningsavtal.

Att införa vaccinpass

När det gäller ett eventuellt införande av krav på att alla medarbetare ska vara vaccinerade mot covid-19 skulle vi kunna hävda att de som är ovaccinerade inte uppfyller våra "kompetenskrav" för anställningen.

I och med detta skulle det bli en övertalighet med omplacering som följd. Om det

då inte finns en ledig tjänst som individen har tillräckliga kvalifikationer för betyder det att det uppstår en övertalighet på grund av arbetsbrist.

Om vi skulle ställa krav på vaccination för att få anställning, kan vi enligt Dataskyddsförordningen (GDPR) troligen ha rätt att be den arbetssökande att visa upp sitt covidbevis. Om vi behöver dokumentera detta blir det i så fall i form av en notering om att arbetssökande har visat sitt covidbevis.

Kunskap sägener idag att vaccinet skyddar mot allvarlig sjukdom och död men hindrar inte smittspridning. Basala hygienrutiner, användande av skyddsutrustning och att där det är möjligt undvika nära kontakt är de viktigaste delarna för att hindra smittspridning. Om beslut skulle fattas att förflytta personal och eller i dagsläget införa vaccinpass finns en överhängande risk att bemanningsläget blir så skört att utförandet av nämndens grunduppdrag inte klaras av. Detta tillsammans med den fakta och den information som finns ovan gör att förvaltningens bedömning är att i nuläget inte omplacera/förflytta ovaccinerad personal och ej heller införa covidpass vid nyanställningar. Förvaltningen kommer som tidigare följa nya riktlinjer och rekommendationer från myndigheter och region.

Lotta Tronêt
Förvaltningschef
Vård- och omsorgsförvaltningen
Enköpings kommun