

HR ledning
Kia Ronnhed/Kerstin Davis

2022-03-28

447363

Svar initiativärende vaccinationskrav för viss personal inom hälso-och sjukvård

Som en huvudregel ska vi som arbetsgivare inte byta arbetsuppgifter eller arbetsplats för medarbetare som inte har tagit vaccin mot covid-19. Vi ska jobba med bra rutiner, göra riskbedömningar och skapa förutsättningar för personer att göra sitt jobb på ett så smittsäkert sätt som möjligt. I särskilda verksamheter kan det dock finnas undantag. Arbetsrättsliga åtgärder, som förflyttning med mera, ska enbart vidtas om det finns särskilda skäl utifrån verksamheten eller om det efter en individuell riskbedömning är motiverat till skydd för den enskilda arbetstagarens hälsa och säkerhet.

Att en medarbetare inte är vaccinerad ger inte arbetsgivaren rätt att vidta arbetsrättsliga åtgärder. Arbetsgivare kan inte tvinga sina medarbetare att ta ett vaccin. I Sverige finns ett grundlagsskydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp. Som undantag till huvudregeln - att arbetsgivaren ska behandla ovaccinerad och vaccinerad personal på samma sätt - finns det undantag under vissa förutsättningar. Det kan finnas särskilda skäl utifrån verksamheten som motiverar att ändra arbetsuppgifter eller förflytta personer som saknar vaccinskydd eller inte vill uppge hur deras immunitetsstatus ser ut. Det handlar om verksamheter med särskilt sköra patienter, som till exempel vid organdonation och vård av prematura barn. I de verksamheterna skiljer sig inte vaccination mot covid-19 från skydd mot andra samhällsfarliga sjukdomar.

Krav på vaccination mot covid-19 samt andra samhällsfarliga sjukdomar kan idag redan ställas i verksamheter utifrån särskilda skäl. Att vidga detta till en generell tillämpning för alla verksamheter är dock inte möjligt idag utifrån lagliga skäl.

Ovanstående svar enligt punkt 1 gäller både för redan anställd personal samt vid nyrekryteringar.

Förslag till beslut

Initiativärendet avslås