

Magnus Dahlberg
Handläggare

Vaccinationskrav vid nyanställning

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

att införa vaccinationskrav vid nyanställning i verksamheter där berättigat syfte föreligger.

Sammanfattning

Kommunkontoret har i samverkan med vård- och omsorgsförvaltningen utrett frågan om vaccinationskrav vid nyanställningar i kommunen. Ett krav på vaccination för att anställas i en viss verksamhet träffas normalt inte av grundlagsskyddet i 2 kap. 6 § regeringsformen eftersom det inte utgör ett påtvingat kroppsligt ingrepp, men kan stå i strid med annan lagstiftning, såsom diskrimineringslagen. Krav på vaccination vid nyanställning måste därför kunna motiveras av ett berättigat syfte och framstå som befogat.

Underlag för beslutet

- Kommunkontorets tjänsteskrivelse 2021-12-06
Vaccinationskrav vid nyanställning

Ärendet

Bakgrund

Vård- och omsorgsnämndens ordförande har gett vård- och omsorgsförvaltningen i uppdrag att utreda förutsättningar för och konsekvenser av vaccinationskrav vid nyanställning av personal som arbetar omvårdnadsnära inom vård och omsorg. Eftersom frågan kan ha betydelse för fler verksamheter i kommunen har ett övergripande arbetsgivarperspektiv tagits i beaktande, varför frågan beretts av kommunkontoret i samverkan med vård- och omsorgsförvaltningen.

Kommunstyrelsen utgör enligt *Reglemente för styrelser och nämnder i Lunds kommun* kommunens centrala personalorgan och beslutar

2021-12-06

Diarienummer

KS 2021/1053

därmed om riktlinjer och anvisningar inom det personalpolitiska verksamhetsrådet, såsom avseende krav vid anställningar.

Föredragning

Redan anställd personal

Rätten att avstå från vaccination är grundlagsskyddad.

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 och som anställd av en offentlig arbetsgivare. Ett ingrepp är påtvingat om det genomförs efter hot om sanktion eller andra former av påtryckningar.

Nyrekrytering

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 kan emellertid stå i strid med annan lagstiftning, exempelvis diskrimineringslagen i de fall då sökanden på grund av funktionsnedsättning eller religiösa skäl inte kan eller vill vaccinera sig. Även begreppet god sed på arbetsmarknaden bör beaktas i dessa situationer. Uppställs ett vaccinationskrav vid nyrekrytering måste det kunna motiveras av ett berättigat syfte och framstå som befogat, varför ett generellt krav för samtliga anställningar inom en kommun eller region sannolikt ifrågasätts.

En arbetssökande är inte skyldig att visa upp vaccinationsbevis, men det finns inga formella hinder mot att arbetsgivaren efterfrågar ett sådant.

Om det bedöms nödvändigt att uppställa vaccinationskrav vid nyrekrytering kan det vara tillåtet enligt dataskyddsförordningen (GDPR) att ta del av vaccinationsbevis som den arbetssökande visar upp. Eventuell dokumentation hos arbetsgivaren ska i så fall endast bestå i en notering om att personen har uppvisat vaccinationsbevis.

2021-12-06

Diarienummer

KS 2021/1053

Verksamhetsskäl för krav på vaccinerad personal

Verksamhetsskäl kan till exempel avse brukarsäkerhet och smittskyddskrav. Det innebär att när verksamheten bedömer att användning av åtgärder, såsom till exempel skyddsutrustning och basala hygienrutiner, inte är tillräckligt för att skydda brukarna kan verksamheten fatta beslut om att enbart vaccinerade medarbetare ska arbeta med de sköraste brukarna. Beslutet måste föregås av en noggrann bedömning, vilket medför krav på att medicinsk kompetens involveras. 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.

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. 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 brukarna vårdas av vaccinerad medarbetare.

Fråga om vaccinationskrav för nyanställd bör därför endast ställas för arbete i verksamhet där arbetsgivaren, efter noggrann bedömning, anser det befogat kräva att personalen är vaccinerad.

Kommunstyrelsen föreslås besluta att införa vaccinationskrav vid nyanställning i verksamheter där berättigat syfte föreligger efter genomförd bedömning.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunkontoret i samverkan med vård- och omsorgsförvaltningen.

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärendet.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget medför inga ekonomiska konsekvenser.

Christoffer Nilsson
Kommundirektör

Vesna Casitovski
Kanslichef

2021-12-06

Diarienummer

KS 2021/1053

Beslutet skickas till

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:

Kommunkontoret, HR-avdelningen

Samtliga förvaltningar

Kommunala hel- och delägda bolag