

Arbetsgivarens rättigheter och möjligheter gällande coronavaccin

Under den senaste tiden har ett så kallat coronapass som metod för stävande av spridningen av Covid-19 diskuterats i Finland. Coronapasset skulle i den diskuterade formen innebära att personer som nyligen genomlidit Covid-19, som har ett färskt negativt coronatest eller som blivit vaccinerade skulle undgå eventuella restriktioner som annars tillämpas exempelvis på offentliga platser eller vid resande. Men hur vet man som arbetsgivare om personer i den egna personalen blivit vaccinerade mot Covid-19 eller på annat sätt är berättigade till de fördelar som ett coronapass skulle medföra? Hur ska man agera som arbetsgivare om en arbetstagare inte vill eller kan ta vaccin även om det skulle krävas för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett säkert sätt? Bland annat dessa frågor får du svar på i denna artikel.

Ta del av hela artikeln på följande sidor.

Sofia Saarikko, Associate
+358 20 527 4015
sofia.saarikko@dkco-law.com

Sofia Saarikko är jurist på DKCO Advokatbyrå. Sofias specialområden är arbetsrätt, bolagsrätt, avtalsrätt samt immaterialrätt.





Det är inte förbjudet att diskutera vaccinationer

Det finns inget som hindrar att man som arbetsgivare för en allmän diskussion om coronavaccination på arbetsplatsen, informerar om vaccinet och dess fördelar eller rekommenderar de anställda att vaccinera sig. Det är alltså tillåtet att muntligen diskutera vaccinationsläget på arbetsplatsen. Observeras bör dock att arbetstagarna inte har någon skyldighet att lämna information om huruvida de blivit eller kommer att bli vaccinerade. Arbetsgivaren kan heller inte tvinga en arbetstagare att vaccinera sig. Beroende på arbetets natur kan det däremot vara nödvändigt att beakta de anställdas vaccinationsstatus vid ordnandet av arbetet och arbetsmetoderna, särskilt ur arbetarskyddsperspektiv.

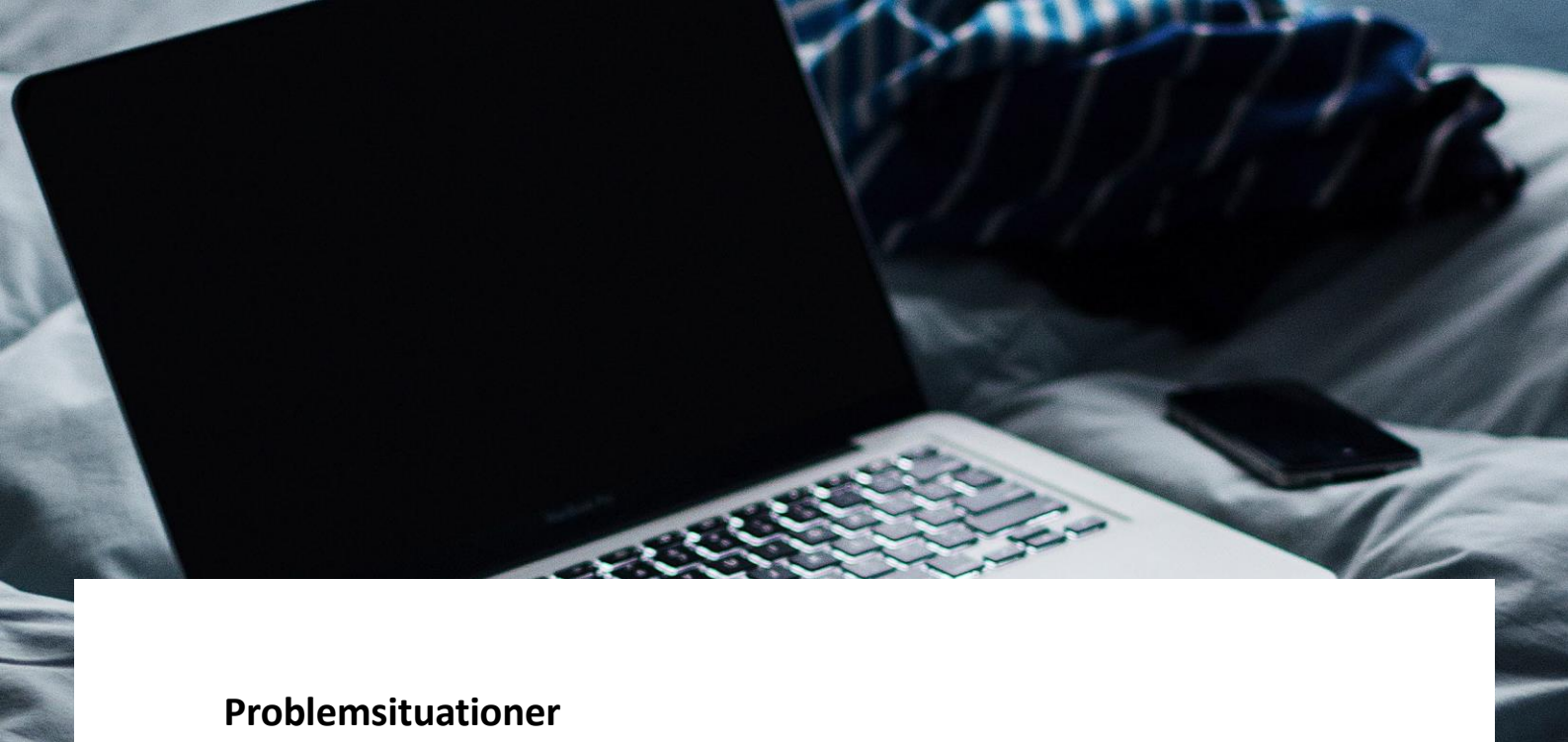
Klassas som personuppgifter

Lagen förhindrar alltså inte en muntlig diskussion, men om arbetsgivaren antecknar eventuella vaccinationsuppgifter eller på annat sätt sparar uppgifter som framkommit gällande vaccinationer bör man som arbetsgivare kunna motivera behovet av att samla in och behandla dylik information. Information om en persons vaccinationstillstånd klassas nämligen som personuppgifter och ska behandlas därefter; en uppgift som behandlas måste således vara nödvändig med beaktande av arbetsförhållandet eller arbetsuppgifterna. Vaccinationsuppgifter kan i vissa fall vara nödvändiga för att arbetet ska kunna ordnas på ett säkert sätt med beaktande av arbetarskyddslagens krav, enligt vilka arbetsgivaren har en skyldighet att sörja för arbetstagarnas arbetssäkerhet samt arbetsmiljö. Detta behov kan exempelvis aktualiseras inom hälso- och sjukvården. Som arbetsgivare måste man ändå alltid se till att vaccinationsuppgifterna endast behandlas av de personer vars arbetsuppgifter så kräver – de får därför inte finnas tillgängliga på intranät eller liknande.

Ingen skyldighet att lämna information

Enligt den rådande uppfattningen har arbetsgivaren ingen rätt att få uppgifter om de anställdas vaccinationsstatus. Information om en eventuell vaccination kan endast fås från den anställda i fråga, eller från annat håll med den anställdas samtycke. Om en anställd inte berättar huruvida hen är vaccinerad eller inte bör man i varje enskilt fall bedöma hur ovetskapen påverkar möjligheten för arbetstagaren att utföra arbetsuppgifterna. I dylika fall kan det vara säkrast att utgå ifrån att personen i fråga är ovaccinerad. Arbetarskyddslagen förpliktar arbetsgivare att reda ut och identifiera de olägenheter och risker som förekommer i arbetet och att på basis av denna utredning anpassa arbetet. Detta ger dock inte som utgångspunkt arbetsgivaren rätt att få ut uppgifter om vaccinationsstatus. Avsaknad av vaccinationsinformation kan i värsta fall leda till att det blir svårt för en anställd att arbeta inom vissa branscher där vaccination är ett krav för att arbetssäkerhet och hälsa ska kunna garanteras.





Problemsituationer

Man kan inte tvinga en anställd att vaccinera sig, men särskilt i vissa branscher kan det skapa bekymmer om en anställd inte är vaccinerad. Det kan komma att uppstå situationer där en anställd på grund av övertygelse eller hälsoskäl inte vill eller kan vaccinera sig, vilket i sin tur kan medföra svårigheter att utföra arbetsuppgifterna enligt arbetsavtalet.

Det att en anställd är eller måste antas vara ovaccinerad kan påverka möjligheten att erbjuda arbetstagare arbetsuppgifter på ett tryggt och säkert sätt. Detta kan förhindra utförandet av vissa eller i värsta fall en majoritet av arbetsuppgifterna. I dylika fall bör man som arbetsgivare i första hand utreda möjligheten att erbjuda arbetstagaren annat arbete och om detta inte är möjligt, sträva efter att komma överens om fortsättningen med arbetstagaren i fråga. Om arbetstagaren inte kan vaccinera sig av hälsoskäl kan man begära att företagshälsovården gör en bedömning av arbetsförmågan för att utreda förutsättningarna för arbetstagaren att fortsätta med de till buds stående arbetsuppgifterna eller om det finns andra lämpliga arbetsuppgifter. Notera att möjligheten att säga upp en anställd till följd av vaccinationsvägran eller vägran att lämna ut uppgifter om sina vaccinationer, som i sin tur hindrar utförandet av arbetsuppgifterna, är en omstridd fråga som säkerligen kommer att diskuteras länge ännu. I dagsläget finns det inga rättsfall från domstolen som skulle ha klargjort rättsfrågan. Vi kommer aktivt att följa med rättsutvecklingen till den här delen.

Sammanfattningsvis

Som arbetsgivare ansvarar man för säkerheten på arbetsplatsen samt för att upprätthålla en trygg och säker arbetsmiljö. I och med att coronavaccin nu är allmänt tillgängligt kan man i vissa fall behöva differentiera mellan vaccinerade och icke-vaccinerade och deras arbetsuppgifter. Observeras bör dock att det alltid måste vara fråga om nödvändiga åtgärder för att trygga säkerheten. Det faktum att en anställd inte kan eller vill vaccinera sig eller inte delger om hen har vaccinerats eller inte kan orsaka svårigheter för arbetsgivaren. Problem kan uppstå dels ur ett arbetarskyddsperspektiv, dels genom att arbetstagare kanske inte längre kan utföra samma arbetsuppgifter som tidigare eller i värsta fall inte alls kan utföra sådana arbetsuppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda. Om arbetsuppgifterna inte kan utföras utan att vara vaccinerad eller på annat sätt skyddad mot coronaviruset och arbetstagaren heller inte kan erbjudas andra uppgifter, kan det i sista hand finnas grund för att avsluta arbetsförhållandet. Observera dock att det inte ännu finns någon rättspraxis kring detta. Innan du som arbetsgivare överväger uppsägning till följd av att det inte i den rådande situationen finns några arbetsuppgifter som personen i fråga kan utföra, är det viktigt att noggrant utreda alla tillgängliga alternativ.

Den ifrågavarande situationen är ny och läget kommer sannolikt utvecklas och preciseras under hösten, vilket gör att uppfattningen om hur man borde agera i olika situationer kan komma att uppdateras. Detta är vad som gäller i skrivande stund.



DKCO

DKCO är specialiserad på avancerad affärsjuridik och har spetskompetens i bolags- och finansrättsliga frågor, kommersiella avtal, arbetsgivarjuridik och offentlig upphandling. Vi betjänar såväl företag, företagare som offentliga institutioner.



Vi skapar förutsättningar för framgång genom att jobba nära våra klienter, skapa ett personligt engagemang och tillsammans ta fram nya modiga lösningar.

Läs mer på dkco-law.com

DKCO