

Återgång till arbetsplatsen

Under den pågående Coronapandemin har många arbetstagare i enlighet med Folkhälsomyndighetens rekommendationer helt eller delvis arbetat hemifrån.

Folkhälsomyndighetens allmänna råd om att arbeta hemifrån tas bort idag den 29 september 2021 och en successiv återgång till arbetsplatsen förespråkas. De ändrade rekommendationerna medför att det nu är dags för arbetsgivare att börja planera för en stegvis återgång till arbetsplatsen, utifrån företagets förutsättningar.

Folkhälsomyndigheten bedömer att covid-19 är en sjukdom som vi måste lära oss att leva med i samhället och arbetet med testning och smittspårning behöver fortsätta. Skulle utvecklingen vända till kritiska nivåer finns en beredskap att införa restriktioner igen. Uppmaningen att vaccinera sig kvarstår.

Nedan följer information om vad man bör tänka på och hur man kan resonera inom olika områden.

Arbetsmiljöområdet

Risken för spridning av Coronaviruset, som orsakar sjukdomen covid-19, är fortsatt en risk på arbetsplatser och ska hanteras på samma sätt som andra risker i enlighet med arbetsmiljöregelverket. Arbetsgivare är inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) skyldiga att tillsammans med skyddsombud, när sådana finns, undersöka och bedöma hur riskerna ser ut på arbetsplatsen. En bedömning av risken för smittspridning ska göras för att komma fram till vilka åtgärder som är bäst för att minska risken.

Under coronapandemin är det nödvändigt att göra tätare riskbedömningar och uppföljningar än vanligt, eftersom situationen och kunskapsläget hela tiden förändras.

En riskbedömning skulle kunna innebära att arbetsgivaren bedömer dels risken för smittspridning på arbetsplatsen, dels arbetstagares oro för att bli smittad. När arbetsgivaren har identifierat riskerna och bedömt hur allvarliga de är behöver arbetsgivaren skapa en handlingsplan med åtgärder. Se vidare Prevents hemsida med checklista för återgång till arbetet www.prevent.se.

Medbestämmandelagen

Arbetsgivarens beslut om när, vilka och i vilken omfattning arbetstagare ska återgå till arbetsplatsen utgör ett s.k. arbetsledningsbeslut. Även om arbetsgivaren ytterst ensam kan besluta i frågorna måste arbetsgivaren iaktta förhandlingsreglerna i MBL. Detta medför att arbetsgivare med kollektivavtal som regel på eget initiativ

ska förhandla med de fackförbund som har kollektivavtal på arbetsplatsen, innan beslutet fattas.

Vaccination

I privat verksamhet finns det inte något grundlagsskydd mot kroppsliga ingrepp. Däremot kan ett krav på att anställd måste ha vaccinerat sig för att vara arbetsför utgöra en integritetskränkning och - beroende på orsaken till att medarbetare inte vill vaccinera sig - möjligen diskriminering.

Det saknas rättspraxis kring hur ett vaccinationskrav ska bedömas men för att ett sådant krav ska vara tillåtet måste en intresseavvägning göras. Vid intresseavvägningen måste arbetsgivarens verksamhetsskäl för att ställa ett sådant krav väga tyngre än den anställdes behov av skydd för sin personliga integritet. Dessutom måste kravet vara proportionerligt genom att mindre ingripande åtgärder inte är tillräckliga för att minimera risken. Denna intresseavvägning måste göras för varje enskild arbetstagare och dennes individuella anledning till att inte bli vaccinerad.

Som redan nämnts saknas det rättspraxis på området och en intresseavvägning kan utfalla olika beroende på vilken verksamhet som bedrivs och hur ett vaccinationskrav motiveras. Utifrån vad som är känt för närvarande bör eventuella krav på vaccination vara motiverade av mycket starka verksamhetsskäl. De tydligaste exemplen är kanske verksamheter inom stora delar av vården och äldreomsorgen där såväl arbetstagare som patienter kan behöva skyddas.

Generellt kan sägas att en arbetsgivare i försäkringsbranschen bör iaktta försiktighet innan krav på att anställda ska vaccinera sig ställs. Det finns dock inga hinder mot att arbetsgivaren erbjuder de anställda frivillig vaccination, som inte är förenat med påtryckning.

Det finns inte heller några hinder mot att arbetsgivaren ställer frågan muntligen till en anställd om denne har vaccinerat sig, förutsatt att arbetsgivaren kan ange verksamhetsskäl för detta som väger tyngre än den enskildas intresse av integritet.

Testning vid misstänkt sjukdom samt screening på arbetsplatsen

Ett sätt för arbetsgivaren att förebygga smittspridning på arbetsplatsen är att testa medarbetarna vid misstänkt sjukdom. Ett annat sätt är att införa screening på arbetsplatsen av friska personer. Genom regelbunden screening med s.k. snabbtest (antigen test) ökar möjligheten att identifiera potentiellt smittsamma personer som inte upplever sig ha några symptom på covid-19.

Även vid testning och screening finns det integritetsaspekter att ta hänsyn till. Om arbetsgivaren ställer krav på testning eller screening behöver dock inte arbetsgivarens verksamhetsskäl vara lika starka som vid krav på vaccination, eftersom intrånget i den anställdes personliga integritet inte är lika stort. Exempel på motiveringar som arbetsgivaren kan åberopa är att arbetsuppgifterna endast kan utföras på plats eller att arbetsgivaren inte vill att dess utesäljare ska smitta

kunderna. Det finns vidare inga hinder mot att arbetsgivaren erbjuder de anställda frivillig testning, som inte är förenat med påtryckning.

Även när det gäller på vilket sätt testerna eller screeningen genomförs finns det integritetsaspekter att ta hänsyn till. Av det skälet rekommenderas att företagen anlitar företagshälsovården för att utföra dylika tester. Företagshälsovården har kunskap och kapacitet att hjälpa företagen att anordna provtagning och screening på arbetsplatserna.

För ytterligare information om screening hänvisas till sid 25 f i Folkhälsomyndighetens Vägledning för användning av antigentester vid covid-19.

Arbetsledningsrätten

Det är sannolikt att de flesta arbetsgivare kommer att fatta beslut om stegvis eller fullkomlig återgång i arbete på arbetsplatserna. En fråga som då uppkommer är om arbetstagaren kan vägra en sådan återgång.

Svensk arbetsrätt utgår från att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Detta omfattar bland annat beslut om på vilken plats och på vilket sätt arbetet ska utföras. En arbetstagare kan endast vägra arbetsgivarens order på tre alternativa grunder.

Den första grunden är att arbetstagaren kan vägra att efterkomma arbetsgivarens order om denna strider mot lag eller författning. Det är svårt att se hur en sådan situation skulle kunna uppkomma i nu aktuell situation.

Den andra grunden är att arbetsgivarens order strider mot arbetstagarens arbetskyldighet enligt kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal. Denna fråga är i nuvarande situation att hantera på sedvanligt sätt, dvs genom tolkning av avtalen.

Den tredje grunden är att arbetsgivarens order strider mot god sed på arbetsmarknaden. Vad som ligger inom ramen för denna bedömning är svårt att med exakthet ange, men klart är att arbetstagaren har rätt att vägra utföra ordern om den innebär risk för liv och hälsa eller är beslutad med trakasserande syfte. Avseende liv och hälsa torde det vara omöjligt att med framgång hävda att en order om att återgå till arbetsplatsen strider mot god sed om arbetsgivaren har vidtagit de åtgärder som ankommer på denne såvitt avser riskbedömning och skyddsåtgärder enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Om en anställd i strid med arbetsgivarens beslut vägrar att infinna sig på arbetsplatsen eller vägrar att genomgå testning eller screening måste arbetsgivaren på sedvanligt sätt följa regelverket i anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren måste först göra en bedömning av om det är möjligt för arbetstagaren att utföra sina arbetsuppgifter med andra mindre ingripande åtgärder. Arbetsgivaren måste vidare ha provat om det finns något annat ledigt arbete att omplacera arbetstagaren till. Slutligen måste arbetsgivaren erinra den anställda om att anställningen är i fara och ge den anställda en chans att ändra sitt beteende. Ytterst kan det bli aktuellt med uppsägning på grund av personliga skäl. Vi rekommenderar dock att ni rådgör med FAO innan åtgärder för en eventuell uppsägning vidtas.

Dataskyddsförordningen

Uppgifter om ett positivt testresultat och uppgifter om ifall en anställd är vaccinerad är personuppgifter. Om sådana uppgifter behandlas helt eller delvis på automatisk väg eller ingår i eller kommer att ingå i ett register hos arbetsgivaren blir Dataskyddsförordningen (GDPR) tillämpligt. Det innebär att arbetsgivare som behandlar dessa uppgifter måste följa principerna i GDPR om ändamålsbegränsning, uppgiftsminimering, korrekthet, lagringsminimering samt integritet och konfidentialitet. Därtill kommer att dessa uppgifter sannolikt utgör s.k. känsliga personuppgifter enligt artikel 9 i GDPR. Enligt vår bedömning bör dock en arbetsgivare kunna behandla dessa uppgifter med stöd av artikel 9 punkt 2 b, om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och på områdena social trygghet och socialt skydd. Detta förutsätter, som nämnts ovan, att arbetsgivaren kan ange vägande arbetsmiljöskäl eller vägande verksamhetsskäl för personuppgiftsbehandlingen.