

# Rutin vaccinationskrav av covid-19

<b>2Dokumenttyp</b> Styrdokument	<b>Dokumentnamn</b> Rutin vaccinationskrav av covid-19		<b>Beslutat datum</b> 2021-12-08	<b>Gäller från datum</b> 2021-12-08
<b>Beslutat av</b> Kommunstyrelsen	<b>Ansvarig förvaltning och avdelning</b> Kommunstyrelseförvaltningen, Personalavdelningen		<b>Diarienummer</b>	
<b>Ämnesord</b> Vaccination, Vaccinationskrav, Rutin, Pandemi, Smitta			<b>Ersätter tidigare beslut</b> 2021-12-15	
<b>Dokumentinformation</b>				

Denna rutin ska vägleda chefer och medarbetare samt ge stöd i hur vi går tillväga vid vaccinationskrav vid nyanställning av medarbetare. För förvaltningar med specifika behov kan kompletterande rutiner finnas.

## I. Innehåll

1.1	Inledning .....	5
1.2	Rekryteringsriktlinjer .....	6
1.3	Annonsering .....	6
1.4	Huvudregel: Rekrytering av nya medarbetare som har vaccinationsbevis .....	6
1.4.1	Vaccinationsbevis och samtycke att lagra data.....	6
1.5	Avvikelse från huvudregeln: Rekrytering av medarbetare som av olika skäl inte är vaccinerad.....	6
1.5.1	Särskild prövning.....	7
1.5.2	Risk- och konsekvensbedömning enligt arbetsmiljölagsstiftningen ska genomföras. ....	7
1.5.3	Tillhörande blanketter.....	7



# Rutin vaccinationskrav vid nyanställning

## 1.1 Inledning

Inom Haninge kommun har våra anställda mer eller mindre kontakt med medborgare i alla åldrar. Medarbetare har i sin tur kontakt med varandra inom och mellan förvaltningar och många delar även fysisk arbetsplats. För att i förebyggande syfte förhindra smittspridning både på arbetsplatsen och i samhället har Haninge kommun den 15 december 2021 i kommunstyrelsebeslut beslutat att införa vaccinationskrav på samtliga nyanställningar i Haninge kommun.

Kommunstyrelsen beslutar

1. För att erhålla anställning i Haninge kommun, undantaget kommunala bolag, ska arbetssökande från 2022-01-01 kunna visa upp vaccinationsintyg mot Covid-19 innan anställning sker. Detta gäller såväl timanställda, tidsbegränsade anställningar som tillsvidareanställda.
2. Vaccinationsintyg ska styrka det antal vaccinationer som Folkhälsomyndigheten rekommenderar för respektive åldersgrupp vid anställningstillfället.
3. Särskild prövning ska göras av sökande, som av medicinska skäl alternativt av skäl som definieras i grundlag, inte kan vaccinera sig. Prövningen syftar till att skydda sökande samt säkerställa skyddet för Haninge kommuns mest sköra och utsatta medborgare. Prövningen ska säkerställa att det finns ett berättigat syfte som är befogat. Prövningen ska ske i samråd med personalavdelningen.
4. I de fall särskild prövning leder till anställning ska underlag för ett sådant beslut, efter samtycke från den anställde, sparas i den anställdes personalakt.
5. Riskbedömning i enlighet med arbetsmiljölagen (1977:1160) ska genomföras med anledning av detta beslut.
6. Ärendet justeras omedelbart.

## 1.2 Rekryteringsriktlinjer

Haninge kommun tillämpar kompetensbaserad rekrytering och har riktlinjer som hjälper chefer hur de ska gå tillväga vid rekrytering av medarbetare. [Rekryteringsriktlinjerna](#) återfinns på HINT under rubriken ”Min anställning”.

## 1.3 Annonsering

Samtliga annonser och rekryteringstext ska innehålla formulering och förklaring till vaccinationskrav. Kandidaten anses därmed ha fått en första information om vaccinationskravet.

## 1.4 Huvudregel: Rekrytering av nya medarbetare som har vaccinationsbevis

Det är viktigt att i ett tidigt skede informera samtliga kandidater att vi kräver vaccinationsbevis. Anställande chef / rekryterare behöver därför vid en första intervju säkerställa att kandidaten har sett informationen och även fråga om hen är vaccinerad för att personen ska vara kvalificerad för en anställning.

### 1.4.1 Vaccinationsbevis och samtycke att lagra data

Vid undertecknande av anställningskontrakt ska giltigt vaccinationsbevis uppvisas. Vaccinationsintyget ska styrka det antal vaccinationer som Folkhälsomyndigheten rekommenderar för respektive åldersgrupp vid anställningstillfället. Samtyckesblankett att lagra uppgiften ska skrivas under och förvaras i personakten.

## 1.5 Avvikelse från huvudregeln: Rekrytering av medarbetare som av olika skäl inte är vaccinerad.

Krav på vaccination för att anställas i en viss verksamhet omfattas normalt inte av grundlagsskyddet i 2 kap 6 § Regeringsformen då det inte utgör ett påtvingat kroppsligt ingrepp. Detta då en anställning i detta sammanhang betraktas som en förmån som den arbetssökande kan välja att avstå från om denne inte vill vaccinera sig.

Ett vaccinationskrav skulle dock kunna stå i strid med annan lagstiftning, exempelvis diskrimineringslagen, i fall då sökande på grund av funktionsnedsättning eller av religiösa skäl inte kan eller vill vaccinera sig.

Den särskilda prövningen (se p.1.5.1) ska därför syfta till att säkerställa att arbetsgivaren har vidtagit alla åtgärder för att förhindra eventuell diskriminering.

### 1.5.1 Särskild prövning

För att bedöma om en person utan vaccination kan anställas ska en särskild prövning genomföras.

I prövningen ska bedömning göras:

- om personen har nyckelkompetens som är svårrekryterad.
  - *Vägledning: Vad som här anses med "nyckelkompetens" behöver identifieras på respektive avdelning. Nyckelkompetens kan vara en unik kompetens som är nödvändig för att verksamheten ska kunna genomföra sitt uppdrag och som få personer har.*
- om personen har medicinska skäl.
  - *Vägledning: Vad som är medicinska skäl kan variera. Ofta är det olika former av allergier eller immunbristsjukdomar.*
- om det finns andra giltiga skäl.
  - *Vägledning. Kan inte verksamheten upprätthållas på grund av vaccinationskrav? Är det inga sökande till utannonserade tjänster på grund av vaccinationskrav?*

I de fall särskild prövning skall göras kan HR Chefsstöd kontaktas för vidare stöd.

Underlag för beslutet med motivering skall skrivas under av ansvarig chef och kandidat samt sparas i personalakt.

### 1.5.2 Risk- och konsekvensbedömning enligt arbetsmiljölagstiftningen ska genomföras.

Innan beslut fattas om anställning av person utan vaccination mot covid -19 skall en risk- och konsekvensbedömning genomföras som också är en handlingsplan.

A. Vad innebär det för arbetsmiljön och verksamheten om ovaccinerad personal anställs?

*Vägledning:*

- *Kan arbetsmiljön ordnas på ett sådant sätt att den blir säker för övriga medarbetare?*
- *Kan arbetsmiljön ordnas på ett sådant sätt att det inte upplevs diskriminerande?*
- *Kan arbetet anordnas på ett sådant sätt att kontakter med medborgare minimeras?*

### 1.5.3 Tillhörande blanketter

Nedanstående handlingar får sparas i personakt så länge anställningen varar och gallras ut enligt gällande regler.

Till denna rutin finns

- Blankett Samtycke att lagra uppgift (KSF 140)
- Blankett Motivering för beslut (KSF 139)