

Arbetsgivarens förutsättningar vid införandet av vaccinationskrav

Elin Eklöf
&
Olivia Tångring

Kandidatuppsats i handelsrätt
Handledare: Andreas Inghammar

HARH16
HT 2021



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	3
Summary	5
Sammanfattning	6
Förkortningar	7
Inledning	8
1.1 Ämne och Bakgrund	8
1.2 Syfte och frågeställning	8
1.3 Avgränsningar	9
1.4 Metod	10
2. Skyddet för den kroppsliga integriteten för den enskilda arbetstagaren	14
2.2 Rätten till privatliv enligt Europakonventionen	14
2.2.1 Begränsningsmöjligheter och undantag	16
2.2.2 Europadomstolens praxis gällande kroppslig integritet	17
2.3 Grundlagsskyddet för kroppslig integritet gentemot det allmänna	18
2.3.1 Privat och offentlig sektor	20
2.3.2 Begränsningsmöjligheter och undantag	21
3. Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter vid införandet av integritetskänsliga åtgärder i förhållande till arbetstagarens integritet	22
3.1 Arbetsledningsrätten	22
3.2 Arbetsskyldigheten	23
3.3 Arbetsmiljöansvaret	24
3.3.1 Säkerheten på arbetsplatsen	25
3.3.2 Betydelsen av verksamhetens art	26
3.4 Kollektivavtal	28
3.5 Tredjeman	29
3.5.1 Konsument	29
3.5.2 Patient	31
4. Sanktioner och åtgärder	32
4.1 Omplacering inom arbetsskyldigheten	32
4.1.1 Omplacering med andra arbetsuppgifter	33
4.1.2 Omplacering till annan ort	34
4.1.3 Omplacering till annan arbetstid	35
4.1.4 Omplacering till sämre villkor	36
4.2 Uppsägning och avsked	36
4.2.1 Uppsägning pga av arbetsbrist	37

4.2.2 Uppsägning pga personliga skäl	38
4.2.3 Avsked	39
5. Analys och diskussion	40
5.1 Arbetstagarens integritetsskydd mot vaccination	40
5.2 Arbetsgivarens berättigade intresse av att driva verksamheten gentemot arbetstagarens intresse av integritet	42
5.3 Vilka åtgärder kan en arbetsgivaren vidta mot en ovaccinerad arbetstagare?	45
5.3.1 Omplacering	45
5.3.2 Uppsägning	47
5.3.3 Avsked	48
6. Slutsats	48
7. Käll- och litteraturförteckning	49

Summary

The covid-19 pandemic has contributed to a problematic situation in workplaces due to the safety risk unvaccinated employees entail, which the employer has an obligation to prevent. The question is whether a vaccination requirement can be seen as a necessary measure. The purpose of this essay is to illustrate the workplace related requirement of vaccination and to what extent the employer can impose the demand in relation to the employee's physical integrity. The essay will examine the possibilities to statute a requirement of vaccination from a labor law perspective. The following question is whether the employer can establish the requirement for continued or adapted work.

Using the legal dogmatic method, the legal sources such as the European Convention, national legislation, preparatory work, case law and doctrine have been examined. To get a deeper understanding of the subject, other sources have been used such as legal commentaries, articles and publications from various authorities, which is included in the legal method.

The judicial inquiry results in an analysis which processes the employee's physical integrity and how it is affected by the different sides of the labor market. Furthermore, the analysis examines the balance of interest between the employer and the employee and which aspects are decisive. The analysis also provides an argument about the possible measures that the employer can use against unvaccinated workers.

Key words: Covid-19, physical integrity, safety, requirement of vaccination, unvaccinated workers

Sammanfattning

Covid-19 har resulterat i en problematik på flertal arbetsplatser och de ovaccinerade arbetstagarna kan anses utgöra en säkerhetsrisk, som arbetsgivaren i sin tur har en skyldighet att förhindra. Det har därmed uppstått en fråga huruvida införandet av ett vaccinationskrav kan ses som en nödvändig åtgärd. Syftet med denna uppsats är att belysa frågan gällande vaccinationskrav på arbetsplatsen och i vilken omfattning arbetsgivaren kan införa kravet i förhållande till arbetstagarens kroppsliga integritet. Uppsatsen ska undersöka de arbetsrättsliga förutsättningar vid införandet av vaccinationskrav och även utforska om arbetsgivaren kan inrätta kravet för fortsatt eller anpassat arbete.

Med hjälp av den rättsdogmatiska metoden har rättskällorna Europakonventionen, nationell lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin undersökts. För att få en helhetsbild över vårt ämne har andra källor används såsom tidskrifter, lagkommentarer, artiklar och publiceringar från olika myndigheter vilket räknas till den juridiska metoden.

Den arbetsrättsliga undersökningen resulterar i en analys där arbetstagarens skydd för den kroppsliga integriteten diskuteras i förhållande till vilken del av arbetsmarknaden denne tillhör. Vidare behandlar analysen främst de olika förutsättningar som har visats sig vara av betydelse i en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse och arbetstagarens kroppsliga integritet. Analysen bidrar med ett resonemang kring de möjliga arbetsrättsliga åtgärder som arbetsgivaren hade kunnat vidta mot ovaccinerade arbetstagare.

Nyckelord: Covid-19, kroppslig integritet, säkerhet, vaccinationskrav, ovaccinerad arbetstagare

Förkortningar

EKMR - Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna

RF - Regeringsformen (1974:152)

AML - Arbetsmiljölagen (1977:1160)

LAS - Lagen (1982:80) om anställningsskydd

MBL - Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

JO - Justitieombudsmannen

1. Inledning

1.1 Ämne och Bakgrund

Pandemin har resulterat i en global kris som har påverkat stora delar av samhället.¹ Den stora smittspridningen i Sverige har orsakat över 1 177 000 sjukdomsfall och 15 057 har beräknats avlida.² För att minska smittspridningen har forskare utvecklat ett vaccin som visat sig vara effektivt.³ Till följd av covid-19 har arbetsgivare behövt anpassa sina verksamheter och införa skyddsåtgärder med syfte att förhindra smittspridningen.⁴ De ovaccinerade blir högst relevanta då de utgör den största smittorisken och kan därmed bidra till fara på arbetsplatserna.⁵ Problematiken som har uppstått till följd av covid-19 pandemin har skapat en diskussion om införandet av ett vaccinationskrav. Ett eventuellt vaccinationskrav på arbetsmarknaden kan likställas med en integritetskänslig åtgärd som kan vara svår att genomföra.⁶ Med begreppet integritetskänsliga åtgärder menar vi åtgärder som kan komma att komma i konflikt med arbetstagarens rätt till kroppslig integritet.

Valet av ämne till denna uppsats har påverkats av den rådande covid19-pandemin och problematiken kring de arbetsrättsliga situationer som har uppkommit. Med arbetslivet som utgångspunkt blir grunden i vår diskussion behovet av att införa ett vaccinationskrav på arbetsplatsen. Det har varit av stor vikt att ämnet ska vara av nutida betydelse och aktuellt i dagens samhälle. Vaccinationskrav har under pandemin satts i nya förhållanden i jämförelse med tidigare situationer och är därför ett utforskat område.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att belysa frågan gällande vaccinationskrav på arbetsplatsen och i vilken omfattning arbetsgivaren kan införa kravet i förhållande till arbetstagarens

¹ Nationalencyklopedin, *covid-19*. (hämtad 2021-11-08)

² Folkhälsomyndigheten, *Antal fall av covid-19 i Sverige*, (hämtad 2021-11-29)

³ Folkhälsomyndigheten, *Förekomst av covid-19 efter vaccination* (hämtad 2021-12-08)

⁴ Arbetsmiljöverket, *Personlig skyddsutrustning som skydd mot covid-19*, (hämtad 2021-12-10)

⁵ Folkhälsomyndigheten, *Ovaccinerade bör fortsätta vara försiktiga efter den 29 september*, (hämtad 2021-12-16)

⁶ AD 1998 nr 97, AD 1991 nr 45, AD 2009 nr 36

kroppsliga integritet. Intentionen är att undersöka de arbetsrättsliga förutsättningarna vid införandet av ett vaccinationskrav och framhäva en diskussion kring det insamlade materialet. Syftet är att undersöka om arbetsgivaren kan inrätta ett vaccinationskrav som förutsättning för fortsatt eller eventuellt anpassat arbete. Uppsatsen ska därför utreda om arbetsgivaren har rätt att ta till olika arbetsrättsliga åtgärder såsom omplacering, uppsägning och avsked.

För att uppnå detta syfte ska vi besvara följande frågeställningar;

- *Under vilka förutsättningar kan vaccination anses som ett sådant kroppsligt ingrepp som omfattas av arbetstagarens integritetsskydd?*
- *Vilka är arbetsgivarens skyldigheter vid införande av integritetskänsliga åtgärder i förhållande till arbetstagarens integritet, särskilt i relation till krav på vaccination?*
- *Vilka arbetsrättsliga åtgärder kan arbetsgivaren vidta när arbetstagaren inte uppfyller vaccinationskravet?*

1.3 Avgränsningar

På grund av uppsatsens syfte att bidra med en helhetsbild över problematiken gällande vaccinationskrav på arbetsplatsen har vi fått avgränsa informationen i uppsatsens olika delar. I uppsatsen behandlas inte situationen vid nyanställning, utan fokuset ligger på redan anställd personal. Vi har valt att avgränsa oss till redan anställd personal med tanke på problematiken vid en förändring av redan avtalade arbetsförhållanden. Religion och diskriminering kommer inte tas i beaktning då uppsatsen hade riskerat att få för många inriktningar i relation till dess storlek. I uppsatsen behandlas ett begränsat antal intressenter i form av konsumenter och patienter. Det har gjorts en aktiv avgränsning av åtgärder och sanktioner till följd av uppsatsens begränsade omfång. Vidare har vi valt att enbart nämna de mest relevanta uppsägningsgrunderna i förhållande till en ovaccinerad arbetstagare.

1.4 Metod

Juridisk arbetsmetod och sättet att inhämta juridisk kunskap handlar om att förstå de aktuella rättssystemet genom att studera juridisk litteratur, prejudikat och lagtext. Problematiken gällande juridisk metod är att lagar och övriga rättskällor oftast är allmänt formulerade. Det kan därmed vara svårt att förstå hur de är applicerbara på en specifik situation. Därav är det av stor vikt att använda en adekvat arbetsmetod för att kunna bearbeta det juridiska materialet.⁷

För att kunna besvara frågeställningarna och nå uppsatsens syfte grundar sig uppsatsen på den rättsdogmatiska metoden. Den rättsdogmatiska metoden utgår från rättskälleläran och är en kombination av att fastställa den gällande rätten, *De lege lata*, och att analysera hur den gällande rätten borde vara, *de lege ferenda*.⁸ Denna metod är ytterst relevant då vi inleder med att undersöka den gällande rätten huvudsakligen i Europakonventionen och Regeringsformen. Det görs för att förstå det rättsliga läget gällande individens skydd för kroppslig integritet. Vidare undersöker vi Arbetsmiljölagen och annan lagstiftning som är relaterad till en arbetsgivares förutsättningar att införa integritetskänsliga åtgärder. Att undersöka *de lege ferenda* är relevant då vi undersöker hur det rättsliga läget hade kunnat se ut vid införande av vaccinationskrav.

De centrala rättskällorna undersöks med syfte att se hur de kan appliceras i en konkret situation.⁹ Syftet med den rättsdogmatiska metoden är inte att själv bedöma det rättsliga läget, utan att försöka förutse hur en högre domstol hade bedömt rättsfrågan.¹⁰ Genom att fastslå den gällande rätten går det att analysera hur den kan appliceras vid frågan om införande av ett vaccinationskrav. Det här är ändamålet med den rättsdogmatiska metoden, att lösa rättsliga problem genom att applicera rekonstruerade rättsregler.¹¹ Vi har lagt stort fokus på att formulera en passande problemformulering för att den rättsdogmatiska analysen ska resultera i korrekta slutsatser. Utan relevant

⁷ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Tolfte upplagan, Uppsala, Iusté, 2020, s. 21

⁸ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s. 203

⁹ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018 s. 26

¹⁰ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s. 31

¹¹ *Ibid* s. 26

problemformulering förlorar den rättsdogmatiska metoden sitt syfte eftersom det blir svårt att veta vilken gällande rätt som ska undersökas.¹²

Stora delar av uppsatsen grundas på lagtext eftersom att det utgör den primära rättskällan.¹³ I uppsatsen har vi valt att utgå från lagstiftning som ansetts vara nödvändig för att kunna besvara våra frågeställningar. Europakonventionen behandlar skyddet för de mänskliga rättigheterna och följaktligen rätten till privat-och familjeliv.¹⁴ EKMR bidrar med en grundläggande förståelse gällande den kroppsliga integriteten. Uppsatsen utgår från den svenska arbetsmarknaden och därmed används Regeringsformen (1974:152) då lagstiftningen reglerar skyddet för kroppslig integritet. För att komplettera de lagar som utgör grunden för den kroppsliga integriteten har vi använt oss av relevanta lagrum som kan vara påverkande vid ett eventuellt vaccinationskrav. Arbetsmiljölagen (1977:1160) kan utifrån den rättsdogmatiska metoden anses vara applicerbar vid införande vid integritetskänsliga åtgärder som vaccination. AML är en ramlag som inte fastställer specifika detaljer utan reglerar grundläggande principer.¹⁵ Lagen reglerar säkerheten och arbetsmiljön på arbetsplatser och utgör en viktig aspekt i uppsatsen. För att komplementera AML har vi även valt att använda oss av information från Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket är en tillsynsmyndighet som har fått i uppgift av regeringen och riksdagen att kontrollera så att företag följer lagar och föreskrifter gällande arbetsmiljön.¹⁶ Uppsatsen behandlar även lagrum som LAS, Smittskyddslagen och patientsäkerhetslagen i och med deras relevans i frågan om vaccinationskrav och möjliga åtgärder.

Genom att använda oss av förarbeten har vi fått mer kännedom gällande hur man tolkar lagstiftning och en större inblick i dess grunder. Förarbeten ger en grundkunskap som kan anses väsentlig för att förstå lagen och dess förhållande till rättssystemet i övrigt. I förarbetena hittar man således information om de konflikter som utretts och överläggningar om väsentliga målsättningar och värderingar för lagen. Vi har varit i behov av dessa arbeten i syfte att hitta betydelsen av lagens använda termer och

¹² Nääv, Maria & Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, s. 23

¹³ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s. 119

¹⁴ Artikel 8 EKMR

¹⁵ Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 7., [uppdaterade och bearb.] uppl., Lund, Studentlitteratur, 2016, s.69

¹⁶ Arbetsmiljöverket, *Om oss*, (hämtad 2021-12-16)

begrepp.¹⁷ Eftersom propositioner anses vara det mest tongivande förarbetet kommer uppsatsen främst utgå från dessa.¹⁸

För att komplettera lagtexten och få en djupare förståelse hur den gällande rätten ska tillämpas i konkreta situationer har vi använt oss av rättspraxis.¹⁹ Domstolens rättstillämpning fastställer hur rättsregler och lagar ska tolkas och tillämpas i olika situationer.²⁰ Eftersom uppsatsen har ett arbetsrättsligt fokus utgår vi huvudsakligen från Arbetsdomstolens praxis. När Arbetsdomstolen gör uttalanden och bedömningar i arbetsrättsliga tvister har dessa prejudicerande effekt och används som vägledning i liknande fall. De prejudicerande domarna använder vi för att jämför hur Arbetsdomstolen hade resonerat kring problematiken gällande införande av vaccinationskrav. För att se hur EKMR tillämpas och förhåller sig till kroppslig integritet använder vi oss av rättspraxis från Europadomstolen. Vi har valt rättspraxis som behandlar tidigare fall av införande av olika integritetskänsliga åtgärder. Ett flertal länder i Europa har börjat införa vaccinationslagstiftning vilket gör det intressant att analysera hur tidigare fall inom samma område har bedömts.

I uppsatsen har doktrin används i syfte att få bredare förståelse kring ämnet. Den doktrin som använts är noga utvald och skriven av experter inom de olika områdena. För att en juridisk bok ska ses som en doktrin krävs att den är bred, har funnits under en längre tid, att den är tillförlitlig och kan föreslå bra argument och lösningar.²¹ Den doktrin som är mest framhävande i uppsatsen är två doktorsavhandlingar skrivna av Annamaria Westregård och Mia Rönnmar. Westregårds avhandling har bidragit med relevant fakta och reflektioner kring hur integritetsfrågor behandlas i arbetslivet.

För att få en omfattande helhetsbild har även fler källor tagits i beaktning varav vissa är sekundära källor. Vid behandling av sekundärkällor är det viktigt att genomgå dessa med ett kritiskt öga.²²

¹⁷ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s.158

¹⁸ Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., Iustus, Uppsala, 2012, s. 42-43

¹⁹ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018 s.21

²⁰ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s.165

²¹ Ibid s.205

²² Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 36

Genom att använda oss av artiklar och liknande har vi fått en inblick i hur vaccinationsfrågan ser ut just nu. Detsamma gäller den fakta vi har tagit från källor som folkhälsomyndigheten och läkemedelsverket. Lagkommentarer har använts i syfte att ytterligare förstå lagtexten och de frågor som uppkommit. I lagkommentarerna blir lagtexten kommenterad av experter inom området.²³ Som en annan sekundärkälla har vi valt att använda oss av litteratur skriven av Mats Glavå. Litteraturen var en ingående källa vid sökande av relevant praxis. Eftersom Glavå använder sig av andra källor och inte är en avhandling ser vi den därför som en sekundärkälla men som är av relevans med hänvisning till författarens expertis.

I syfte att inte beblanda fakta med åsikter har vi behandlat referenserna varsamt och detaljerat.²⁴ Under uppsatsens utformning har det varit svårt att avgränsa och formulera det valda ämnet då ändamålet har varit att täcka ett stort område men samtidigt bidra med en grundlig analys.²⁵ Problematiken kring att avgränsa och formulera det valda ämnet har även påverkats av att covid-19 har skapat en situation som inte utforskats tidigare. Det har därmed även uppkommit svårigheter kring sökandet av relevant litteratur gällande det specifika ämnet, införande av vaccinationskrav till följd av covid-19. Vid insamling av material har det, med tanke på ämnets aktuella grad, successivt tillfallit ny information inom området. Denna information är under ständig förändring vilket påverkar dess tillförlitlighet. Vi har därmed valt att endast inkludera begränsade delar för att belysa hur den aktuella situationen ser ut.

²³ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s.207

²⁴ Ibid, s. 37

²⁵ Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13., aktualiserade och kompletterade uppl., Stockholm, Norstedts juridik, 2014, s. 247–249

2. Skyddet för den kroppsliga integriteten för den enskilda arbetstagaren

2.2 Rätten till privatliv enligt Europakonventionen

Sedan år 1995 har EKMR varit en del av den svenska lagstiftningen.²⁶ Konventionen har som ändamål att skydda individers fri- och rättigheter. Staten är förpliktad att försäkra ett skydd för enskilda genom att kungöra lagar samt se till så att myndigheterna följer och respekterar bestämmelserna i EKMR.²⁷ Artikel 8 i EKMR innefattar skyddet för privat-och familjeliv.

Artikel 8 : Rätt till skydd för privat- och familjeliv

- 1. Var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.*
- 2. Offentlig myndighet får inte inskränka åtnjutandet av denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välstånd eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter.”²⁸*

Enligt artikel 8 i EKMR ska alla ha rätt till ett skydd från ingripande i dennes privat- och familjeliv, sin korrespondens och sitt hem. Denna rättighet får endast begränsas genom stöd av lagstiftning under vissa nämnda förutsättningar. När det gäller en integritetskänslig åtgärd i form av vaccination i arbetslivet kommer denna främst komma i strid med artikel 8. Trots att artikel 8 hänvisar till individens privat och familjeliv kan arbetsplatsrelaterade situationer inte uteslutas eftersom det förekommer en viss mån av privatliv även på arbetsplatsen.²⁹ Europadomstolen har gjort ett ställningstagande angående vad som anses vara privatliv. I målet fastslogs att privatliv

²⁶ Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförl., Diss. Lund : Univ., 2002, Lund, 2002. s.285

²⁷ Grahn, Erik & Kjällström, Susanna, *Anställdas integritetsskydd: och dataskyddsförordningen*, Upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s.19-20

²⁸ Artikel 8 EKMR

²⁹ Grahn, Kjällström, *Anställdas integritetsskydd: och dataskyddsförordningen*, s.19-20

inte enbart behöver syfta på den delen av individens liv som behandlar personen ifråga. Vidare förklaras att det flertal gånger inte går att sätta en gräns mellan de aktiviteter förknippade till livet på arbetsplatsen och aktiviteter som sker på annat vis.³⁰

I EKMR finns det ingen tydlig definition av vad begreppet privatliv omfattar. Europadomstolen har istället med hjälp av åtskilliga rättsfall av olika karaktär lyckats skala ner begreppet i olika undergrupper. En av dessa undergrupper är påtvingad medicinsk behandling vilket blir högst relevant när det kommer till vaccination. I en dom gällande obligatorisk vaccinering från 1998 fastställde Europadomstolen hur begreppet vaccinering förhåller sig till artikel 8 EKMR. Det går att utläsa att lagstadgade krav på vaccinering eller andra medicinska behandlingar kan utgöra en inskränkning i rätten till skydd för privat- och familjeliv om det är mot individens vilja.³¹

EKMR är inte utformad för att vara tillämpbar enskilda emellan utan skyddet för privat- och familjeliv sträcker sig mellan staten och den enskilda. För att konventionen ska vara tillämpbar mellan enskilda och inom den privata sektorn krävs det att det finns en tredjepartsverkan, även benämnt som *Drittwirkung*. Mycket talar för att EKMR inte tillämpar *Drittwirkung* då Europadomstolen avvisar de klagomål som riktar sig mellan enskilda.³² EKMR är en del av den svenska lagstiftningen och kan därmed åberopas av enskilda i nationell domstol. Arbetsdomstolen har vid ett antal mål erkänt *Drittwirkung* då domstolen har bedömt att delar av EKMR är tillämpbar mellan enskilda.³³ I domar där enskilda åberopat integritetsskyddet i artikel 8 EKMR har det framgått att kränkningen måste vara av grov karaktär. Det avgörande blir intresseavvägningen mellan arbetsgivarens intresse av att införa en integritetskänslig åtgärd och arbetstagarens intresse av integritet.³⁴ Staten är ålagd att skydda den enskildes fri- och rättigheter genom att vidta positiva åtgärder, som gäller hela arbetsmarknaden och även enskilda emellan. Om staten inte uppfyller denna plikt kan den enskilda utfärda ett klagomål i Europadomstolen, vilket indirekt kan vara *Drittwirkung*.³⁵

³⁰ Niemietz v. Germany, no. 13710/88, 1992-12-16

³¹ Boffa m.fl. v. San Marino, no. 26536/95, 1998-01-15, Europadomstolen

³² Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s.291

³³ AD 1998 nr 17, AD 1998 nr 97 och AD 2001 nr 3

³⁴ AD 2001 nr 3 och AD 1998 nr 97

³⁵ Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s.294

2.2.1 Begränsningsmöjligheter och undantag

Rätten till skydd av privat- och familjeliv får begränsas av medlemsländernas offentliga myndigheter genom stöd av lagstiftning. Det får endast göras under vissa omständigheter, däribland om det i ett samhälle av demokratisk karaktär är nödvändigt för att bibehålla den nationella säkerheten.³⁶ Pandemin utgör ett globalt hälsonödläge och är enligt smittskyddslagen en samhällsfarlig sjukdom. Länders agerande och hantering av krisen har varierat och olika åtgärder har vidtagits. Sverige införde en tillfällig pandemilag i januari 2021 för att kunna vidta allvarligare smittskyddsåtgärder.³⁷

Europadomstolen har fått in ett flertal klagomål till följd av den lagstiftning som uppkommit i samband med pandemin och dess medföljande smittskyddsåtgärder. Ett av klagomålen var *Thevenon v. France*. Klagomålet berörde Frankrikes införande av en lag gällande obligatorisk vaccinering³⁸ för vissa yrkesgrupper med undantag för dem som inte kunde vaccineras på grund av medicinska anledningar. Om arbetstagarna i dessa yrkesgrupper motsatte sig vaccination fick de vara utan arbete och lön tills de fullgjort vaccinationskravet. En fransk arbetstagare som arbetade som brandman och därmed ingick i en yrkesgrupp med obligatorisk vaccinering motsatte sig detta och hänvisade till EKMR.³⁹ Ytterligare ett klagomål till Europadomstolen var fallet *Kakaletri and Others v. Greece*. Liksom Frankrike har Grekland infört en lagstiftning som kräver obligatorisk vaccinering för sjukvårdspersonal. Vaccination krävs för att de ska kunna fortsätta utöva sitt yrke.⁴⁰ Klagomålen konstaterar att det har uppkommit problematik runt om i Europa till följd av lagstadgade vaccinationskrav och hur de förhåller sig till skyddet för kroppslig integritet. Klagomålen visar även att omvärlden börjar reagera på staters tillvägagångssätt för att begränsa smittspridning. Det finns mycket som talar för att det kommer att bli ännu fler klagomål till Europadomstolen och det kan leda till mer press gällande att göra en bedömning och att rättsligt pröva aktuella intresseavvägningar.⁴¹

³⁶ Artikel 8, 2 stycket EKMR

³⁷ Nationalencyklopedin, covid-19. (hämtad 2021-11-15)

³⁸ Law no. 2021-1040 of 5 august 2021 on the management of the health crisis

³⁹ *Thevenon v. France*, no. 46061/21, 2021-10-07

⁴⁰ *Kakaletri and Others v. Greece*, no. 43375/21, 2021-09-09

⁴¹ *Thevenon v. France*, no. 46061/21, 2021-10-07 och *Kakaletri and Others v. Greece*, no. 43375/21, 2021-09-09

2.2.2 Europadomstolens praxis gällande kroppslig integritet

Det tjeckiska rättsfallet *Vavříčka and others v. the czech republic* behandlade frågan angående kroppslig integritet och införande av obligatoriskt vaccinationsprogram. Problematiken var huruvida tjeckisk lagstiftning stred mot artikel 8 i EKMR. Enligt den tjeckiska lagen måste permanent bosatta medborgare vaccinera sig mot ett antal sjukdomar. Vårdnadshavare hade en obligation att se till att även barn under 15 år var vaccinerade. Följden av att motsätta sig vaccination var böter och barn som inte var vaccinerade kunde bli nekade plats på förskola. Europadomstolen fastställde att lagen gällande obligatorisk vaccination stred mot artikel 8 EKMR. Lagen infördes dock med stöd av undantaget i artikel 8 andra stycket EKMR vilket gjorde inskränkningen legitim. Det huvudsakliga fokuset var huruvida införandet av obligatorisk vaccination kunde räknas till undantaget. Frågan i målet var om åtgärden ansågs nödvändig i ett demokratiskt samhälle för den nationella säkerheten.⁴²

Syftet med införandet av lagstiftningen i Tjeckien var att uppnå flockimmunitet mot allvarliga och smittsamma sjukdomar. Åtgärden ansågs därför nödvändig för att upprätthålla den nationella säkerheten. För att åtgärden ska anses nödvändig krävs det att den är proportionell i förhållande till ändamålet, vilket utgör proportionalitetsprincipen. Den bevisade effektiviteten av vaccination och bristen på andra tillvägagångssätt gjorde åtgärden proportionell. Europadomstolen använde flera principer, bland annat the margin of appreciation för att bedöma fallet. Principen är en bedömningsmarginal som syftar till möjligheten att anpassa bedömningen av fallet efter statens nationella lagstiftning och normer.⁴³ I det tjeckiska fallet ansåg Europadomstolen att medlemsstaten själv hade bäst kännedom om vilka åtgärder som stämde överens med landets hälsopolitik. Europadomstolen gjorde även bedömningen att den tjeckiska lagstiftningen om obligatorisk vaccinering inte var direkt tvingande då sanktionerna var av annan karaktär. Sanktionerna som innebar böter och nekade platser på förskolor ansågs inte vara tillräckliga då böterna bestod av en engångssumma och barnen fortfarande hade rätt till obligatorisk grundskola. Europadomstolen ansåg därför att tillämpningen av lagen inte stred mot artikel 8 EKMR.⁴⁴ I Sverige finns ett allmänt

⁴² *Vavříčka and others v. the Czech Republic*, no. 47621/13, 2021-04-08

⁴³ Dorssemont, F., Lörcher, Klaus & Schömann, Isabelle (red.), *The European Convention on Human Rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford, 2013 s. 222

⁴⁴ *Vavříčka and others v. the Czech Republic*, no. 47621/13, 2021-04-08

vaccinationsprogram för barn, men till skillnad från vaccinationsprogrammet i Tjeckien är det endast en rekommendation.⁴⁵ Vore det inte för den höga vaccinationsgraden och antalet personer som frivilligt tar del av vaccinationsprogrammet, hade obligatorisk vaccination kunnat vara aktuellt för att motverka dessa sjukdomar i Sverige.⁴⁶

Europakommissionen har behandlat fall gällande kroppsliga ingrepp, däribland huruvida genomförande av blodprov skyddas genom EKMR. Ett mål, X mot Österrike, gällande ett faderskapstest, ville den klagande inte utföra blodprov då han ansåg att det stred mot rätten till privatliv. Europakommissionen uttalade att åtgärden var i strid mot artikel 8 men att åtgärden var tillåten enligt artikel 8 andra stycket. Det här grundades på att åtgärden var nödvändig för att skydda andra individers rättigheter i ett demokratiskt samhälle.⁴⁷ Ett liknande mål, X mot Nederländerna, var X misstänkt för att ha kört berusad och fick därför göra ett utandningsprov som fick positivt utslag. Han blev därefter tillfrågad att genomföra ett blodprov. Den holländska domstolen hade dömt detta som tillåtet under gällande omständigheter. Europakommissionen gjorde en samstämmig bedömning med grunden att att skydda andra. Därmed stred inte tagandet av blodprov mot artikel 8 i EKMR.⁴⁸

2.3 Grundlagsskyddet för kroppslig integritet gentemot det allmänna

I den svenska lagstiftningen talas det inte om rätten till privatliv utan istället om rätten till kroppslig integritet. I nationell rätt är det RF som är det grundläggande skyddet för den kroppsliga integriteten som bygger på EKMR:s bestämmelser.

“Var och en är gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp även i andra fall än som avses i 4 och 5 §§. Var och en är dessutom skyddad mot kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång samt mot undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse och mot hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt meddelande.”⁴⁹

⁴⁵ Folkhälsomyndigheten, *Barnvaccinationsprogram – Allmänt program för barn*, (hämtad 2021-11-20)

⁴⁶ Motion 2017/18:3171. *Vaccinationstvång* (hämtad 2021-11-15) och Motion 2017/18:1949. *Obligatoriskt allmänt vaccinationsprogram* (hämtad 2021-11-15)

⁴⁷ Appl. 8278/78, X v. Austria, 1980, s. 155.

⁴⁸ Appl. 8239/78, X v. The Netherlands, 1979, s. 184

⁴⁹ 2 kap. 6 § RF (1974:152)

I bestämmelsen används begreppet kroppsligt ingrepp som är en fundamental del av inskränkningen av den kroppsliga integriteten. Ett kroppsligt ingrepp kan omfatta kastrering, kirurgiska operationer, men även läkarundersökningar och insamling av fingeravtryck och blodprov.⁵⁰ Vidare är det vedertaget att ett kroppsligt ingrepp är ett begrepp som avser fysisk inverkan på kroppen, huvudsakligen när kroppen utsätts för våld, men även hälso- och läkarundersökningar. Inom begreppet kroppsligt ingrepp ryms även det som kallas kroppsbesiktning. Detta syftar till mindre fysiska ingrepp, däribland tagande av blodprov och vaccinering.⁵¹ Av de olika kroppsliga ingreppen är vaccination uppsatsens huvudsakliga fokus. Vaccination är en medicinsk åtgärd och metod som används för att framkalla ett skydd mot en viss sjukdom.⁵² Majoriteten av biverkningarna är milda men det förekommer även fall där utfallet blir betydligt mer allvarligt.⁵³

För att 2 kap 6 § RF ska vara tillämplig krävs att det sker ett påtvingat kroppsligt ingrepp. Därmed omfattas inte ett ingrepp som inträffar med individens medgivande.⁵⁴ Vidare behöver det inte enbart röra sig om våldsanvändning utan det kan även omfatta hot om sanktion.⁵⁵ Arbetsdomstolen har konstaterat att hot om sanktion kan innefatta hot om omplacering och uppsägning som i sin tur innebär att åtgärden blir påtvingad.⁵⁶ Det krävs att det allmänna brukar någon form av maktmedel för att driva igenom åtgärden för att det ska vara fråga om tvång.⁵⁷ Ingreppet kan även anses vara påtvingat om en representant för det allmänna, genom sitt agerande, indirekt visar att arbetstagaren är skyldig att genomgå ingreppet och att arbetstagaren hade anledning att tro så. Ett exempel på sådant agerande kan enligt JO vara olika påtryckningar som kan vara både uttryckliga eller underförstådda.⁵⁸ Ifall en läkarundersökning av någon form ligger till grund för en förmån eller en anställning anses det inte föreligga ett tvångsingrepp.⁵⁹ Det anses heller inte föreligga tvång om individen lämnar sitt

⁵⁰ Se Henrik Jermsten, Regeringsformen (1974:152) 2 kap 6 §, Karnov 2021-07-01 (JUNO) (2021-11-15)

⁵¹ Prop. 1975/76:209

⁵² Nationalencyklopedin, *vaccination*, (hämtad 2021-11-04)

⁵³ Läkemedelsverket, *Biverkningar av vaccin*, (hämtad 2021-11-04)

⁵⁴ Se Henrik Jermsten, Regeringsformen (1974:152) 2 kap. 6 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO) (2021-11-15)

⁵⁵ Prop 1993/94:65 s.111

⁵⁶ AD 1984 nr 94

⁵⁷ Prop. 1993/94:65 s. 111

⁵⁸ JO:s ämbetsberättelse 2003/04 s.72.

⁵⁹ Prop. 1993/94:65 s. 111

medgivande. Frågan i vilken mån medgivande anses lämnas frivilligt har utretts i två JO-ärenden. Det klassas inte som ett medgivande om individen befinner sig under grupstryck eller press. Det läggs stor vikt vid den reella frivilligheten och inte enbart den formella.⁶⁰ Skyddet i RF omfattar påtvingade kroppsliga ingrepp som sker vid våld eller hot om sanktion och även vid avsaknad av medgivande. Det kommer därför inte med hjälp av dessa åtgärder gå att få individer att genomföra ett kroppsligt ingrepp.

2.3.1 Privat och offentlig sektor

Enligt praxis framkommer det att påtvingade kroppsliga ingrepp kan ha olika utfall beroende på arbetsgivarens position inom den offentliga eller privata sektorn. AD 1984 nr 94 berör ett mål inom den offentliga sektorn där frågan var ifall SJ hade rätt att påkalla en läkarundersökning. Företaget hade utifrån en hälsoförordning erfordrat busschauffören att genomgå ett antal undersökningar. Arbetsdomstolen fastslog att bestämmelserna om läkarundersökningarna till största del hade som mål att tillgodose att den offentliga funktionen fullbordades på ett korrekt sätt. Arbetsdomstolen ansåg därför att fastställandet av läkarundersökningarna inte grundades på privaträttsliga utan offentlighetsrättsliga regler. I framställan av beslutet framgick det att rekvisitet var uppfyllt angående det allmänna. Läkarundersökningarna betraktades även som påtvingade kroppsliga ingrepp som i det här fallet saknade de lagstöd som krävs för att kunna genomföra denna typ av åtgärd.⁶¹ Från domen gick det att utläsa att 2 kap 6 § RF var tillämplig eftersom fallet rörde en offentlig arbetsgivare. RF blev tillämplig för att läkarundersökningarna i första hand tog hänsyn till de allmännas intresse.⁶²

Domar inom den privata sektorn kan få annorlunda utfall då RF inte är tillämplig. I AD 1991 nr 45 blev privatanställda arbetstagare erfordrade att genomgå drogtester i form av urinprov. Arbetstagarna i fallet åberopade att 2 kap 6 § RF borde vara tillämplig. Mer specifikt hävdade arbetstagarna att paragrafen även skall avse enskilda emellan, i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Arbetsdomstolen beslutade att parterna hade kunnat träffa ett avtal angående den aktuella drogtestningen men att så inte var fallet. Arbetsdomstolen stod fast vid sin dom trots arbetstagarnas försök att åberopa skyddet i RF. Utgångspunkten i målet blev istället en intresseavvägning där

⁶⁰ JO:s ämbetsberättels 2010/11 s.509 och JO:s ämbetsberättels 2006/07 s. 97

⁶¹ AD 1984 nr 94

⁶² Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s.213

Arbetsdomstolen fann att företagets intresse vägde tyngre än de enskilda arbetstagarnas. Skälen att utföra drogtesterna fick därmed större betydelse än arbetstagarens kroppsliga integritet.⁶³ I fallet ansåg Arbetsdomstolen att frågan inte berörde ett angrepp från det allmänna gentemot en enskild utan situation gällde istället förhållandet mellan två enskilda. Av det antagandet blev utfallet att skyddet i 2 kap 6 § RF inte var tillämplig på den privata delen av arbetsmarknaden.⁶⁴

Konsekvensen av att 2 kap 6 § RF är tillämplig på den offentliga sektorn men inte på den privata, leder till att arbetsgivarna har olika möjligheter i likartade situationer. Beroende på om man talar om privat eller offentlig sektor finns det olika regelverk gällande hur integritetskänsliga åtgärder hanteras, vilket inte anses jämlikt i alla lägen. Ojämligheten blir tydlig när det handlar om likvärdiga arbetsuppgifter som behandlas olika beroende på vilken sektor av arbetsmarknaden uppgifterna utförs.⁶⁵

2.3.2 Begränsningsmöjligheter och undantag

I 2 kap 20 § RF utformas de fundamentala begränsningarna av våra fri och rättigheter. Av bestämmelsen framgår det att begränsningar får göras genom lag gällande skyddet mot kroppsliga ingrepp.⁶⁶ Vidare berör 2 kap 21 § RF de faktiska förutsättningar som krävs för att begränsningarna skall vara tillåtna. Paragrafen talar om att begränsningar endast få ske för att "tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle".⁶⁷ Försättningsvis får dessa endast ske ifall det anses nödvändigt med beaktande till det ändamål som orsakat begränsningen. Vidare får begränsningar inte göras endast med anledning av kulturell, religiös, politisk eller annan åskådning.⁶⁸ Som tidigare nämnts finns det ett krav på lagform och det är upp till riksdagen att avgöra vilka inskränkningar som får göras. Lagkravet medför att riksdagen blir tvungen att observera de regleringar som finns.⁶⁹ Dessutom leder kravet till att lagstiftaren måste vara tydlig med att redovisa de avvägningar och diskussioner som görs under beslutsfattandet.⁷⁰ Lag (1994:260) om offentlig anställning är ett exempel på en lag som

⁶³ AD 1991 nr 45

⁶⁴ Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s. 213

⁶⁵ *Ibid* s. 214

⁶⁶ Se Henrik Jermsten, RF (1974:152) 2 kap 20 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO) (hämtad 2021-11-15)

⁶⁷ 2 kap. 21 § RF (1974:152)

⁶⁸ 2 kap. 21 § RF (1974:152)

⁶⁹ 2 kap. 21 § och i somliga fall 2 kap 23 § och 2 kap 24 § RF (1974:152)

⁷⁰ Prop. 2009/10:80 s. 177.

kommit till för att begränsa den kroppsliga integriteten. Enligt 30 § LOA finns det undantag för periodiska hälsundersökningar.⁷¹

3. Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter vid införandet av integritetskänsliga åtgärder i förhållande till arbetstagarens integritet

3.1 Arbetsledningsrätten

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt består bland annat av rätten att bestämma över arbetsmetoder, arbetsorganisation, vissa anställningsförmåner, omplacering av arbetstagare inom deras arbetsskyldighet och arbetstidens förläggning. Traditionellt sett har arbetsledningsrätten inneburit en ensidig beslutanderätt. Arbetstagarna har inte ansetts sitta i en position där denne kan kräva att arbetsledningsbetsuten ska vara rättvisa. De har inte heller visat sig vara lätt att få till en överprövning av beslutens innehåll. I praktiken gör arbetsledningsrätten det möjligt för arbetsgivaren att omsätta de företags- och verksamhetsledningsbeslut som fattas gällande verksamheten. Arbetsledningsrätten har betydelse även för arbetstagarna eftersom beslut gällande arbetsmetoder, arbetstid och arbetsuppgifter har stor inverkan på deras arbetsmiljö och arbete.⁷²

Under decemberkompromissen fastslogs det som idag kommer kallas för arbetsgivarens §32 befogenheter. Arbetsdomstolen klargjorde år 1930 att arbetsgivarprerogativen skulle fungera som en generell rättsgrundsats och därmed blev de applicerbara även när det saknades stöd i kollektivavtal.⁷³ Ett av arbetsprerogativen innebär arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbete men även rätten att fritt kunna säga upp arbetstagare. Arbetsprerogativet har idag blivit begränsat genom lag och avtal och det krävs exempelvis saklig grund för uppsägningar. Inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt

⁷¹ Prop. 1993/94:65, s.130

⁷²Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförl., Diss. Lund : Univ., 2004, Lund, 2004, s.43

⁷³ AD 1932 nr 100 och AD 1934 nr 179

tillhör rätten att fritt omplacera arbetstagare inom deras arbetsskyldighet. Omplaceringsrätten är starkt kopplat med arbetstagarens arbetsskyldighet. Arbetsgivaren kan fritt omplacera den anställde med förutsättning att det är inom ramen för skyldigheten och att inget annat avtalats.⁷⁴

Av Arbetsdomstolens praxis går att utläsa att läkarundersökningar och kontroll av anställda kan anses falla inom ramen för arbetsledningsrätten.⁷⁵ I AD 1998 nr 97 undersöktes om arbetsgivaren hade agerat utanför arbetsledningsrättens gränser. I målet ansågs beslutet om drogtester falla inom ramen för arbetsledningsrätten vilket påverkades av verksamhetens särskilda karaktär. Domstolen påpekade att denna rätt generellt sett inte föreligger. Vid beordring av tester för en specifik arbetstagare kan det i vissa fall hamna utanför arbetsledningsrätten. I intresseavvägningen fann Arbetsdomstolen att arbetsgivarens arbetsledningsrätt vägde tungt men att intresset för säkerheten vägde tyngst.⁷⁶ I AD 1991 nr 45 var arbetsledningsrätten en bidragande faktor som behövdes styrkas med arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Arbetsgivarens rätt att fördela och leda arbete kunde därmed inte ensidigt ligga till grund för införandet av åtgärden.⁷⁷

3.2. Arbetsskyldigheten

Grunden i anställningsförhållandet är arbetstagarens arbetsskyldighet som motsvarar arbetsgivarens skyldighet att betala lön. Arbetsskyldighetens innehåll är inte reglerad i tydlig form och inte heller bestämd i dess definition. Arbetsskyldighetens innehåll bestäms genom arbetstagarens skyldighet att genomföra de arbetsrelaterade uppgifter som denne har förpliktat sig att utföra. I denna situation handlar det om en avtalad arbetsskyldighet som arbetstagaren har accepterat genom att underteckna anställningsavtalet. Det kan dock anses mer komplicerat i verkligheten att fast bestämma vad arbetsskyldigheten ska innehålla. Arbetsuppgifterna som arbetstagaren förpliktat sig att utföra är enbart den bestämda kärnan och utöver anställningsavtalet har andra arbetsrättsliga normkällor påverkan på innehållet av arbetsskyldigheten.⁷⁸

⁷⁴ Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s.45-47

⁷⁵ AD 1943 nr 77, 1984 nr 94, 1991 nr 45, 1997 nr 29, 1998 nr 97 och 2001 nr 3

⁷⁶ AD 1998 nr 97

⁷⁷ AD 1991 nr 45

⁷⁸ Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s.147-149

En betydande dold klausul i kollektivavtalet är den så kallade 29/29 principen. 29/29 principen har fått en stark betydelse efter AD 1929 nr 29. I målet framkom att arbetstagaren var skyldig att “utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer”.⁷⁹ Denna princip omfattar såväl tjänstemän och arbetare inom både den privata och offentliga sektorn. Principen syftar på vad som krävs för att en arbetsuppgift ska ligga inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet. De tre 3 rekvisiten som behöver vara uppfyllda är att arbetsuppgiften utförs åt arbetsgivaren, att den har ett naturligt samband till verksamhet och till sist ska arbetsuppgiften vara inom arbetstagarens generella yrkeskvalifikation. Med ett naturligt samband gentemot verksamheten menas att det ska vara inom kollektivavtalets tillämpliga område. Detta rekvisitet är det som är av mest central betydelse.⁸⁰

3.3 Arbetsmiljöansvaret

Grunden i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är att arbetsgivaren ska “*vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall*” som går att utläsa av 3 kap 2 § AML.⁸¹ Arbetsmiljöansvaret utgör en skyldighet för arbetsgivaren men kan även ses som en möjlighet vid förändring av rutiner och vid implementering av nya sätt att förbättra arbetsmiljön. Syftet med AML är att förhindra olyckor och ohälsa på arbetsplatserna och på så sätt bidra med en tillfredsställande arbetsmiljö.⁸² Både arbetsgivaren och arbetstagaren har en skyldighet och ett ansvar för att AML följs.⁸³ Ansvaret ska ske genom en samverkan mellan de två parterna.⁸⁴ Arbetsgivaren ska även kontinuerligt se till att arbetsmiljön uppfyller de föreskrivna kriterier som finns och granska möjliga risker på arbetsplatsen.⁸⁵

Likt Folkhälsomyndigheten bedömer Arbetsmiljöverket att covid-19 är i riskklass tre vilket innebär att det är en smitta med allvarliga konsekvenser och hög spridning.

⁷⁹ AD 1929 nr 29

⁸⁰ Rönnmår, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s.159

⁸¹ 3 kap. 2 § AML (1977:1160)

⁸² 1 kap. 1 § AML (1977:1160)

⁸³ Iseskog, Tommy, *Arbetsmiljöansvar*, Tolfte upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2015. S. 30

⁸⁴ 3 kap. 1a § AML (1977:1160)

⁸⁵ 3 kap. 2-2a § AML (1977:1160)

Denna klassificering ligger till grund för riskbedömningen som görs och beslutet gällande vilka skyddsåtgärder som är rimliga. Arbetsgivaren har som en del av arbetsmiljöarbetet även ett ansvar att ta hänsyn till covid-19 och vidta alla nödvändiga åtgärder för att minimera smittspridning på en arbetsplats.⁸⁶ Enligt smittskyddslagen (2004:168) har varje enskild individ ett ansvar att vara uppmärksam och vidta väsentliga skyddsåtgärder för att förhindra spridning av sjukdom.⁸⁷ Åtgärder av smittskyddscharaktär ska ta hänsyn till både människors hälsa, lika värde och personliga integritet.⁸⁸ Arbetstagaren ska ta del av de åtgärder arbetsgivaren anser nödvändiga för upprätthållandet av god arbetsmiljö samt rätta sig efter föreskrifter och säkerhetsrutiner för att förhindra ohälsa.⁸⁹

3.3.1 Säkerheten på arbetsplatsen

I AML beskrivs det vagt vilka åtgärder arbetsgivaren kan implementera. Genom att undersöka och jämföra praxis går det att se vilka förutsättningar som krävs vid införandet av integritetskänsliga åtgärder, som har till syfte att upprätthålla en säker arbetsmiljö. I många fall uppstår en intressekonflikt mellan arbetsgivarens intresse av att upprätthålla en säker arbetsmiljö och arbetstagarens intresse av att värna om sin integritet. Det går att utläsa från AD 1991 nr 45 att Arbetsdomstolen bedömde att arbetsgivarens intresse av säkerhet vägde tyngre än arbetstagarnas skydd för sin kroppsliga integritet. Fallet handlade om införandet av drogtester i form av urinprovtagning då det fanns misstankar om cannabismissbruk på arbetsplatsen. Med hänvisning till AML betonade arbetsgivaren riskerna med drogpåverkade arbetstagare inom byggbranschen och underströk vikten av en säker arbetsplats. Cannabis påverkar reaktionsförmågan och omdömet hos arbetstagaren och kan resultera i en oförmåga att utföra arbetsuppgifter. Med tanke på de höga säkerhetskraven och risken för skador gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att drogtester var en tillåten åtgärd. Arbetsdomstolen la även stor vikt vid att utförandet av drogtestet skedde på ett adekvat sätt och att det var den mest lämpade metoden.⁹⁰

⁸⁶ Arbetsmiljöverket, *Coronaviruset och arbetsmiljön*, (hämtad 2021-11-22)

⁸⁷ 2 kap. 1 § Smittskyddslagen (2004:168)

⁸⁸ 1 kap. 4 § Smittskyddslagen (2004:168)

⁸⁹ 3 kap. 4 § AML (1977:1160)

⁹⁰ AD 1991 nr 45

En liknande bedömning gjordes i AD 2009 nr 36. Två arbetstagare vägrade lämna utandningsprov vid ett alkoskåp vilket resulterade i en uppsägning. Företaget hade sedan tidigare alkohol i sina fordon som var avtalat genom kollektivavtal. Genom att vägra delta i åtgärden bröt arbetstagarna mot företagets säkerhetsföreskrifter som de hade en lagstadgad skyldighet att följa. Arbetsdomstolen la stor vikt vid faktorer som verksamhetens art och tänkbara säkerhetsrisker. Utandningsprov sågs som en nödvändig åtgärd eftersom arbetet innefattade tunga fordon som krävde nyktra förare. De redan existerande alkoholtesterna inom företaget bidrog till den slutgiltiga bedömningen. Uppsägningen av arbetstagarna ansågs därmed giltig och beslutet grundades i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetsmiljöansvar. Alkoholtesterna sattes i relation till intressena och domstolen tog hänsyn till begränsningarna i lag och god sed på arbetsmarknaden.⁹¹

3.3.2 Betydelsen av verksamhetens art

En faktor som har visat sig vara av stor betydelse är vilken typ av verksamhet arbetsgivaren bedriver. Arbetsdomstolen bedömde i AD 1998 nr 97 att ett kärnkraftverk kunde anses vara en verksamhet av känslig karaktär och att AML var tillämplig. Enligt Arbetsdomstolens motivering kunde verksamheten även anses vara samhällsviktig med tanke på dess påverkan på det allmänna. Vidare förelåg det allvarliga risker på arbetsplatsen som exempelvis berodde på att arbetsmiljön kunde ses som radiologisk. Det förekom även tunga lyft, ledningar med hög spänning och tunga transporter. I fallet ansåg Arbetsdomstolen att kärnkraftverket hade haft ett starkt intresse av att införa drogtester. Drogtesterna skulle omfatta de anställda men även andra som arbetade inom byggnaden. Syftet var att åstadkomma en drogfri arbetsmiljö genom att införa både alkoholtester och drogtester. Kärnkraftverket blev berättigade att genomföra drogtesterna men Arbetsdomstolen ansåg att alkoholtesterna var av bristfällig tillförlitlighet. Avgörandet baserades på att alkohol var socialt accepterat i dagens samhälle och att det kunde anses vara inskränkande på personernas integritet att fråga om alkoholvanor. Beträffande alkoholtesterna ansågs arbetstagarnas integritet gå över arbetsgivarens intresse och verksamhet. Det krävs att man ställer testerna i förhållande till intressenterna och i det här fallet det allmänna.⁹² I fallet ansågs drogtesterna vara

⁹¹ AD 2009 nr 36

⁹² AD 1998 nr 97

berättigade men inte alkoholtesterna. Bara för att verksamheten är av känslig karaktär innebär inte det att arbetsgivaren alltid har rätt att införa integritetskänsliga åtgärder.

Verksamheten kan anses vara av känslig karaktär ifall arbetsgivaren bedriver en organisation som kan leda till att andra intressenter kan bli allvarligt skadade, antingen fysiskt eller ekonomiskt. Om verksamheten är av denna karaktär blir arbetsgivarens argument till att pådriva åtgärder starkare.⁹³ I ett senare mål som har kommit att kallas för Fryshus-målet, var dock inte AML:s regler tillämpliga eftersom det inte var fråga om säkerheten på arbetsplatsen. Fryshuset drev olika projekt som hade till ändamål att hjälpa unga personer att inte hamna i narkotikamissbruk. Eftersom personalen skulle försöka vinna ungdomarnas förtroende rekryterade verksamheten gärna arbetstagare som hade egna erfarenheter av missbruk eller kriminalitet. För arbetsgivaren fanns det ett stort intresse av att personerna hade tagit avstånd från missbruket och inte längre befann sig i den situationen. I det nämnda målet blev därför frågan om de kunde drogtesta en av personerna vid misstanke om återfall. Personen som verksamheten ansågs drogtesta var en skolvärd vid ett gymnasium där Fryshuset hade ett av sina projekt. Arbetsdomstolen ansåg att Fryshuset inte kunde betraktas ha skolvärddar som missbrukade någon form av narkotika. Arbetsdomstolen menade även att kommunerna inte längre skulle kunna vända sig till verksamheten om risken fanns att någon av personalen var i ett missbruk. Domstolen påpekade att denna situation hade kunnat inträffa eftersom Fryshuset hade anställt personer med missbrukarbakgrund.

Arbetsdomstolen dömde att Fryshuset därför hade ett starkt övergripande intresse att drogtesta sin personal. Drogtestningen ansågs vara berättigad eftersom syftet var att eliminera alla misstankar och visa dess intressenter att de inte förekom narkotika på deras arbetsplats. Fryshuset ville att hela verksamheten skulle vara drogfri och inte bara enskilda personer som exempelvis skolvärdarna.⁹⁴ I det här fallet var arbetsgivarens intresse starkt och precis som i AD 1998 nr 97 talar Arbetsdomstolen om allmänheten som intressent. De båda verksamheterna kan därmed sägas vara av sådan karaktär som bidrar till att en integritetskänslig åtgärd kan ses som berättigad. Det är dock ovanligt att

⁹³ Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s.96

⁹⁴ AD 2001 nr 3

arbetsgivarens intresse av att genomföra åtgärden är så pass stark som i dessa situationer vilket beror på att många verksamheter inte kan ses vara av denna art.⁹⁵

3.4 Kollektivavtal

Arbetsgivaren har en möjlighet att ingå kollektivavtal med en arbetstagarorganisation. I kollektivavtalet regleras majoriteten av arbetstagarens anställningsvillkor och avtalet är en av de framstående normkällorna inom det arbetsrättsliga området.⁹⁶ Kollektivavtalet har både normativ och bindande verkan, vilket innebär att bestämmelserna blir automatiskt en del av anställningsavtalet och bindande för organisationens medlemmar.⁹⁷ Arbetsgivaren är i allmänhet även förpliktigad att utöva kollektivavtalets regler på oorganiserade arbetstagare.⁹⁸ Kollektivavtalet är av tvingande karaktär vilket innebär att man inte får reglera saker som går mot dess bestämmelser. I sådan fall saknar anställningsavtalet giltighet.⁹⁹

Arbetsdomstolen har genom praxis visat att kollektivavtalets kunskapsområde har blivit bredare och kan sägas avse genomföranden av åtgärder som kroppsvisitering och drogtest. När parterna sluter kollektivavtal bör dock vissa begränsningar tas i beaktning. Begränsningarna innebär att kollektivavtalet inte får strida mot god sed på arbetsmarknaden eller mot lag. Begränsningarna är även aktuella i frågan rörande integriteten som Arbetsdomstolen har berört i ett fåtal mål.¹⁰⁰ I AD 1998 nr 97 uttalade Arbetsdomstolen att parterna genom enskilda anställningsavtal eller kollektivavtal har möjlighet att komma överens om att arbetsgivaren ska ha rätt att utföra drogtest på arbetsplatsen. Med det menas att ett avtal med denna överenskommelse kan ha giltig verkan.¹⁰¹

I ett annat mål från år 1997 hade ett företag ingått ett lokalt kollektivavtal gällande en utpasseringskontroll. I målet skedde en invändning från den centrala fackliga

⁹⁵ Westergård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s.97

⁹⁶ Rönnmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s.156

⁹⁷ 26 § MBL (1976:580) och Rönnmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s.156

⁹⁸ AD 1977 nr 49

⁹⁹ Rönnmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s.156

¹⁰⁰ Westergård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s.31

¹⁰¹ AD 1998 nr 97

organisationen som menade på att det inte funnits någon skyldighet för arbetstagaren att öppna sin väska enligt kollektivavtalet. Med sitt yttrande menade de att utpasseringskontrollen inte låg inom de område som fackförbundet kunde träffa kollektivavtal med bindande verkan. Arbetsdomstolen kom däremot fram till att uppgörelsen tillgodosåg kraven i 23 § MBL och att det därmed kunde betraktas som ett kollektivavtal. Det befintliga avtalet omfattade inte enskilda kontroller av specifika arbetstagare utan kontrollen var kollektiv och lika för alla. Arbetsdomstolen fann att företaget hade rätt att utföra utpasseringskontroller enligt kollektivavtalet och att arbetsgivarens intresse att motverka stöld vägde tyngst. Vidare ansågs uppgörelsen inte heller kränka de anställdas personliga integritet och de anställda behövde därför underkasta sig kontrollerna. Arbetstagaren begick därmed ett kollektivavtalsbrott då kollektivavtalet ansågs bindande.¹⁰²

Av Arbetsdomstolens praxis går det att utläsa att kollektivavtalen kan behandla åtgärder som kan anses vara integritetskänsliga. För att arbetstagaren ska vara bunden av uppgörelsen krävs dock att intresseavvägningen resulterar till fördel för de uttalade intressena som ligger till grund för åtgärden. Den problematiska frågan är till vilken gräns den fackliga organisationen ska kunna fatta beslut för arbetstagarens räkning. Kollektivavtal med sådana bestämmelser blir konstruerade på ett sätt som leder till en möjlighet för arbetsgivaren att driva igenom åtgärden om denne så önskar.¹⁰³

3.5 Tredjeman

Vid implementeringen av en integritetskänslig åtgärd ska arbetsgivarens intresse vägas i förhållande till arbetstagarens integritet.¹⁰⁴ Arbetsgivarens intresse vid en avvägning kan påverkas av dennes skyldighet att upprätta en säker arbetsmiljö och dennes rätt att organisera sin verksamhet. Arbetsgivarens skyldigheter påverkas dock även av andra intressenter som kan ha ett intresse i att den integritetskänsliga åtgärden införs.

3.5.1 Konsument

Konsumenterna är för flera arbetsgivare en viktig del av verksamheten och många utländska företag och företag av större karaktär, kan ibland ställa integritetskänsliga

¹⁰² AD 1997 nr 29

¹⁰³ Westergård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s. 32-33

¹⁰⁴ Westergård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s.85

krav när de anlitar andra entreprenörer. Kraven kan innebära exempelvis olika drogpolicys eller drogtester som företaget vill att entreprenören regelbundet ska utföra. De företag som inte uppfyller de uppsatta kraven kan som konsekvens inte bli tilldelade uppdrag.¹⁰⁵ I AD 1991 nr 45 hade en uppdragsgivare ställt upp ett krav på utförande av alkoholtester. Arbetsgivarens vilja att tillmötesgå kraven togs i beaktning av Arbetsdomstolen då de fanns ett ekonomiskt intresse.¹⁰⁶ I ytterligare ett fall gällande tredjeman som konsument, krävde DHL:s största kund att de skulle utföra ytterligare alkoholtester än vad som redan förelåg. Frågan var om arbetstagarna var skyldiga att underkasta sig de nya testerna eftersom de inte var reglerade enligt kollektivavtalet. Konsumentens intresse kunde inte anses utgöra en avgörande faktor men eftersom intresset sammanföll med arbetsgivarens, kunde det tas i beaktning. Avvägningen var baserad på arbetsgivaren och arbetstagarens intressen och därmed inte den tredje partens. Arbetsdomstolen ansåg dock att tredje partens intresse var av betydelse då verksamheten hade kunnat riskera att förlora en stor inkomstkälla ifall företaget nekade konsumentens krav. Vid den slutgiltiga bedömningen fann domstolen att verksamheten hade haft ett berättigat intresse av att godta konsumentens policy. Det grundades på den starka säkerhetsaspekten och hur verksamheten var utformad. Verksamheten var beroende av att kunna leverera paket mellan företag och kunna anpassa sig efter kundernas önskemål.¹⁰⁷

Konsumenterna har även ett intresse av att behovet av säkerhet gällande tjänster och varor är uppfyllt. Drogtester och hälsoundersökningar kan därmed ligga till intresse för att se till så att det inte uppkommer förstörelse av egendom eller skada på personer. Om en arbetstagare utgör en fara genom att agera oaktsamt mot en annan anställd eller tredjeman, kan arbetsgivaren riskera att bli skadeståndsskyldig. Arbetsgivaren har ett så kallat principalansvar och kan därmed bli skyldig att ersätta sakskada eller personskada som arbetstagaren har orsakat.¹⁰⁸ Arbetstagaren kan enbart bli ansvarig ifall det föreligger synnerliga skäl i samband med agerandets karaktär, arbetstagarens position och den drabbades intresse.¹⁰⁹

¹⁰⁵ AD 1991 nr 45 och Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s.93

¹⁰⁶ AD 1991 nr 45

¹⁰⁷ AD 2013 nr 19

¹⁰⁸ 3 kap. 2 § Skadeståndslagen (1972:207)

¹⁰⁹ 4 kap. 1 § Skadeståndslagen (1972:207)

3.5.2 Patient

En arbetsgivare som vårdgivare har en skyldighet gentemot sina patienter.¹¹⁰ Med vårdgivare menas exempelvis kommun, region och statlig myndighet.¹¹¹ Patientsäkerhetslagen (2010:659) skyddar patienterna från vårdskada i form av sjukdom, psykisk eller kroppslig skada, dödsfall eller lidande. Med vårdskada avses en skada som hade kunnat undvikas om vårdpersonal hade vidtagit adekvata åtgärder.¹¹² Hälso- och sjukvården bygger på patientsäkerhet och kan anses utgöra en samhällsviktig funktion.¹¹³ Vårdgivaren har en skyldighet att kontrollera sin verksamhet så att den uppfyller kravet för god hälsovård enligt sjukvårdslagen (1982:763).¹¹⁴ Arbetsgivaren ska även ta till nödvändiga åtgärder för att minska risken av att patienter drabbas av skada.¹¹⁵ I Sverige är vården lika för alla och alla patienter har ett intresse av bra sjukvård.¹¹⁶ Lagen beskriver även alla patienters rätt till ersättning och att vårdgivarna ska ha en försäkring som täcker denna.¹¹⁷

För att kunna garantera patienters säkerhet har flera regioner infört vaccinationskrav. Region Kronoberg har gått ut med information gällande beslutet att all vårdpersonal som arbetar med dialys och cancerpatienter ska vara fullt vaccinerade. Vid avsaknad av vaccination måste de medarbetare som arbetar nära patienterna kunna uppvisa att de haft covid-19 under det senaste halvåret. Regionen påstår att de juridiskt sett inte kan ställa krav men att verksamhetens behov av smittskydd och patientsäkerhet gör vaccinationskravet befogat. Enligt arbetsledningsrätten har arbetsgivaren följaktligen rätt att omplacera de personer som inte uppfyller kravet på vaccination till andra arbetsuppgifter eller arbetsplatser.¹¹⁸

Liknande krav för hälso- och sjukvårdspersonal har nyligen införts i flera skånska kommuner. Skurups kommun har infört åtgärder som berör den redan befintliga personalen på ålderdomshem. Kommunen kräver att alla anställda ska kunna uppvisa

¹¹⁰ Patientsäkerhetslagen (2010:659)

¹¹¹ 2 kap. 3 § Hälso- och sjukvårdslag (1982:763)

¹¹² 1 kap. 5 § Patientsäkerhetslagen (2010:659)

¹¹³ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, *Samhällsviktig verksamhet vid nationell testning av covid-19*, (hämtad 2021-12-09)

¹¹⁴ 3 kap. 1 § Patientsäkerhetslagen (2010:659)

¹¹⁵ 3 kap. 2 § Patientsäkerhetslagen (2010:659)

¹¹⁶ 1 § Hälso och sjukvårdslagen (1982:763)

¹¹⁷ 1 § Patientskadelag (1996:799)

¹¹⁸ Region Kronoberg, *Endast fullt vaccinerade får arbeta patientnära på onkologen och dialysen*, (hämtad 2021-12-04)

vaccinpass, alternativt utföra covidtest tre gånger i veckan. Införandet av åtgärden har resulterat i motsättningar gällande vad som går att kräva av en arbetstagare. Invånare i kommunen har valt att anmäla de nya rutinerna till JO vilket tyder på missnöje. Problematiken gällande patientsäkerhet i förhållande till den kroppsliga integriteten uppstår därmed vid införande av vaccinationskrav.¹¹⁹ Vidare har patientsäkerheten visat sig väga tungt i andra intresseavvägningar. I AD 2017 nr 23 ansåg Arbetsdomstolen att kravet om att kunna medverka vid aborter ansågs både nödvändigt och lämpligt för att upprätthålla avsikten med god hälsovård, det trots hennes religiösa åskådning.¹²⁰ Patientsäkerheten var även en avgörande faktor i ett annat mål då borttagandet av engångsärmar ansågs som nödvändigt på grund av hygieniska skäl.¹²¹

4. Sanktioner och åtgärder

4.1 Omplacering inom arbetskyldigheten

Omplacering är en förändring av permanent karaktär gällande en arbetstagares arbetsplats eller arbetsuppgifter. Begreppet omplacering ska separeras från begreppet omflyttning som istället ses vara av mer sporadisk art och inte lika ingripande.¹²² Arbetsdomstolen har hanterat ett visst antal fall där en omplacering av tillfällig natur har ansetts vara tillåten.¹²³ I väntan på att en tjänst skulle bli ledig blev exempelvis en arbetstagaren beordrad att arbeta på lagret. Omplaceringen sågs vara av tillfällig karaktär då arbetsgivarens intentioner var att ta tillbaka arbetstagaren till sin tjänst när det ansågs möjligt. Tillfälliga omplaceringar ses vanligtvis som omflyttningar och är enligt praxis enklare att genomföra jämfört med omplaceringar.¹²⁴ Båda åtgärderna går under arbetsgivarens arbetsledningsrätt och är en del av arbetstagarens arbetskyldighet. Arbetskyldighetens omfattning lägger grunden för arbetsgivarens möjlighet att omplacera arbetstagaren. Till skillnad från omflyttningar är omplaceringar av

¹¹⁹ Sydsvenskan, *Kraven ökar på personalen – flera skånska kommuner kräver covidbevis*, (hämtad 2021-12-10)

¹²⁰ AD 2017 nr 23

¹²¹ AD 2017 nr 65

¹²² Rönnmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s 46

¹²³ Danhard, Erik, "Arbetskyldighetens gränser" *Ny Juridik* nr 2 (2004) s.23 (hämtad 2021-12-05)

¹²⁴ AD 1995 nr 50

omfattande karaktär och räknas som en viktig förändring. Därmed har arbetsgivaren en förhandlingsskyldighet innan åtgärden kan genomföras.¹²⁵

I ett rättsfall gällande en undersköterska på en intensivvårdsavdelning dömde Arbetsdomstolen att en permanent omplacering till annan avdelning var tillåten, då undersköterskan bidrog till samarbetsproblem. Det var i sin tur en risk för patientsäkerheten. Arbetsdomstolen la stor vikt vid verksamhetens art och för vems nytta den bedrevs. Då fallet berörde en intensivvårdsavdelning där patienterna är högsta prioritet dömde Arbetsdomstolen att den permanenta omplaceringen var giltig. En avgörande faktor var att arbetet på den nya avdelningen låg inom undersköterskans arbetskyldighet. Samarbetsproblem i kombination med en högriskmiljö är därmed vägande skäl för omplacering enligt Arbetsdomstolen.¹²⁶ Permanenta omplacering inom arbetskyldigheten kan vara ogiltiga om de faller utanför kollektivavtalsområdet. Bastubadarprincipen innebär att arbetsgivaren har vissa förhållningsregler att följa även om omplaceringen ligger inom arbetskyldigheten. Det kan vara omplaceringar som resulterar i minskad lön, nya arbetstider och okvalificerade arbetsuppgifter. En omplacering i denna omfattning ses som särskilt ingripande och då krävs godtagbara skäl. Arbetsdomstolen har i dessa fall dömt att det förelegat kollektivavtalsbrott och att omplaceringen varit ogiltig.¹²⁷

4.1.1 Omplacering med andra arbetsuppgifter

En omplacering kan vara av både tillfällig och permanent karaktär, men även innefatta situationer när arbetstagare fräntas arbetsuppgifter. Arbetsgivaren har möjligheten att anpassa arbetstagares arbetsuppgifter efter förmåga och kvalifikationer.¹²⁸ I AD 1993 nr 19 blev en arbetstagares befordran tillbakadragen och arbetstagaren återgick till sina gamla arbetsuppgifter. Frågan var huruvida detta kunde klassas som avsked. Arbetsdomstolen dömde att rekvisiten för avsked inte fullgjordes eftersom syftet inte var att avsluta anställningen utan att ändra dess innehåll. Därmed sågs fråntagandet av arbetsuppgifter som en omplacering.¹²⁹ Ett annat mål behandlade en arbetstagare som inte kunde utföra delar av sina arbetsuppgifter eftersom de stred mot hennes religiösa

¹²⁵ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, s. 588

¹²⁶ AD 2013 nr 22

¹²⁷ AD 1978 nr 89

¹²⁸ Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 13., omarb. och kompletterande uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007. s. 186

¹²⁹ AD 1993 nr 19

värderingar, vilket resulterade i en omplacering. De arbetsuppgifter hon inte kunde utföra bytte hon bort och de övriga anställda fick då en tyngre arbetsbelastning. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagaren skulle kunna utföra de arbetsuppgifter som var kopplade till tjänsten, oavsett värderingar eller religiösa övertygelser. Omplaceringen ansågs därmed giltig.¹³⁰

4.1.2 Omplacering till annan ort

Arbetsgivaren har genom sin arbetsledningsrätt en begränsad rättighet att fastställa arbetstagarens arbetsplats. För att säkerställa att en omplacering av denna sort är rimlig bör man beakta kollektivavtal, avtal, arbetsgivare och branschpraxis.¹³¹ Somliga avtal kan binda samman arbetsskyldigheten till en specifik arbetsplats och i dessa fall går det inte som arbetsgivare att omplacera arbetstagaren utan att hamna i konflikt med avtalet.¹³² En arbetstagare kan anses vara förpliktad att godta de omplaceringar som ligger inom ett rimligt avstånd. Arbetsdomstolen har genom flertal mål försökt avgöra när en omplacering anses rimlig vid en omplacering till en annan ort.¹³³ I mål AD 2009 nr 50 erbjöds flera arbetstagare omplacering till en annan arbetsplats i Stockholmstrakten. Arbetstagarna hade tidigare utfört sitt arbete i Uppsala och därför ansågs det rimligt att pendla det angivna avståndet. Familjeförhållandena ansågs inte vara av särskild karaktär och omplaceringserbjudande ansågs därmed vara skäligt.¹³⁴

Vidare går det att konstatera att Arbetsdomstolen även har hanterat fall där omplaceringserbjudandet inte ansågs skäligt. I AD 2006 nr 15 blev istället en arbetstagare som arbetat i Uppsala omplacerad till en annan arbetsplats i Åre. Omplaceringserbjudandet ansågs vara oskäligt i förhållande till arbetstagarens koppling till sin nuvarande bostadsort samt dennes familjesituation. Arbetstagaren ansågs ha acceptabla anledningar till att avstå omplaceringserbjudandet.¹³⁵ Praxis som rör den geografiska omplaceringsrätten och arbetstagarens arbetsskyldighet indikerar på att den som har en tillsvidareanställning ska acceptera likaså en permanent som tillfällig

¹³⁰ AD 2005 nr 21

¹³¹ Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s.153

¹³² AD 1983 nr 115

¹³³ Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s153

¹³⁴ AD 2009 nr 50

¹³⁵ AD 2006 nr 15

placering på en arbetsplats som befinner sig inom samma ort. Arbetstagarna är dock inte förpliktiga att godta förflyttningen ifall den faller utanför ett rimligt pendlingsavstånd.¹³⁶ Avgörandet bygger på arbetstagarens intresse över sin fritid och arbetsgivarens intresse att att belysa över sin organisation. Den intresseavvägning som görs har resulterat i att arbetstagaren i flertal fall får godta längre arbetsresor till fördel för att arbetsgivaren ska kunna vara flexibel vid organisering av arbete.¹³⁷

4.1.3 Omplacering till annan arbetstid

Arbetstagarnas arbetstimmar bestäms främst genom kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal med hänsyn till Arbetstidslagen (1982:673). Som grundregel kan inte arbetsgivaren själv ändra arbetstidens längd genom att omplacera den anställda till en position med lägre eller högre sysselsättningsgrad utan medgivande. När det kommer till arbetstidens uppläggning och arbetstagarens skyldighet att genomföra sitt arbete på en utsatt tid kan det å andra sidan se annorlunda ut. Ifall arbetstiden inte finns reglerad i avtalet finns det en möjlighet för arbetsgivaren att omplacera den anställda till en befattning som omfattar ett annat arbetsmått.¹³⁸ Om förändringen av arbetstiden sker inom arbetstidslagens ramar anses det vara ett arbetsledningsbelysning och därmed är det svårt som arbetstagare att få en rättslig överprövning.¹³⁹ I de fallen kollektivavtalen inte ger arbetsgivaren någon riktlinje kan denne ha rätt att specificera förläggningen av arbetstid.¹⁴⁰ Arbetsgivaren har dock inte en obegränsad rättighet att ändra arbetstidsförhållandena.¹⁴¹

Genom olika domar har Arbetsdomstolen förtydligat vilka gränser som är uppsatta gällande arbetsgivarens rätt att bestämma arbetstiden. I AD 1979 nr 66 hade arbetsgivaren ensidigt beslutat att ett antal sjuksköterskor skulle börja utföra natt och dagarbete. Övergången till skiftarbete brukar vanligtvis regleras i antingen anställningsavtal eller kollektivavtal. I övriga fall kan arbetstagarens förpliktiga ingå i arbetsuppdragets karaktär eller beskrivas i praxis vid företaget eller branschen. Dock

¹³⁶ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 218.

¹³⁷ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, s.599

¹³⁸ Rönnmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s.153f.

¹³⁹ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 220

¹⁴⁰ *Ibid* s.226

¹⁴¹ Rönnmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s. 154

kan man inte utgå ifrån att alla arbetstagare har denna skyldighet då det inom flertal områden kan anses orimligt att införa denna typ av förändring. Kollektivavtalet på arbetsplatsen antydde att arbetsgivaren hade rätt att fastställa arbetstiden när det inte kunde ske en uppgörelse med arbetstagarorganisationen. I denna dom tog dock Arbetsdomstolen större hänsyn till fast praxis som syftade till att en arbetstagare som inte är anställd för att arbeta natt enbart skulle kunna bli placerade på dagtid.¹⁴² Vid bedömningen av sådan ingripande förändring, tas flera omständigheter i beaktning som praxis i branschen, arbetsuppgifternas karaktär och företaget.¹⁴³

4.1.4 Omplacering till sämre villkor

Det går att reglera löner och andra förmåner i kollektivavtal, lagstiftning och enskilda avtal men även genom separat arbetsgivarreglering. Eftersom det inte finns någon lagreglering gällande de ekonomiska villkoren får praxis en avgörande betydelse.¹⁴⁴ Som tidigare nämnt får inte arbetsgivaren själv förändra anställningsavtalets innehåll. Avtal som anställningsavtal och kollektivavtal kan därmed skydda en arbetstagare vid omplacering när det gäller ändring av lön eller andra förluster. När Arbetsdomstolen tolkar kollektivavtalet finns det två olika perspektiv att utgå ifrån gällande arbetet i förhållande till lön. I somliga kollektivavtal tolkas det att lönen ska kopplas till själva arbetsuppgifterna. Under dessa omständigheterna kan en arbetstagare vara tvungen att acceptera en lägre lön vid en eventuell omplacering ifall den nya lönen inte är lägre än den lön man avtalat om för arbetet specifikt. Det andra perspektivet innebär att lönen är sammanlänkad till den anställde och inte till personens arbetsuppgifter. Eftersom lönen i den här situationen är kopplade till anställningen kan den inte ändras i en eventuell omplacering.¹⁴⁵ Enligt Arbetsdomstolens praxis är det dock inte beslutat vilket av de båda perspektiven anställningsförhållandet ska avse tillhöra. Det kan dock gå att dra en koppling till att tolkningen baseras på gränsen mellan tjänstemän och arbetare.¹⁴⁶

¹⁴² AD 1979 nr 66

¹⁴³ Källström, Malmberg, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 226

¹⁴⁴ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, s. 608 och 659.

¹⁴⁵ Sandström, Torsten, *Privatjustis mot anställda: en studie av disciplinrättskipningens grunder = Betriebsjustiz gegenüber Beschäftigten*, Juridiska fören., Diss. Lund : Univ.,Lund, 1979, s. 170.

¹⁴⁶ Ibid s. 170 och 171.

4.2 Uppsägning och avsked

En arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare till följd av arbetsbrist eller personliga skäl, om det föreligger saklig grund enligt 7 § LAS.¹⁴⁷ I samband med uppsägningen har arbetsgivaren en omplaceringsskyldighet. Arbetsgivaren anses inte behöva inrätta nya arbeten eller sysselsättningar utan som regel gäller omplaceringar lediga arbeten.¹⁴⁸ Förutom omplaceringsskyldigheten har arbetsgivaren även en primär förhandlingsskyldighet vid omfattande verksamhetsförändringar.¹⁴⁹ Till en början är det viktig att dela upp uppsägningar på grund av arbetsbrist och uppsägningar på grund av personliga skäl.

4.2.1 Uppsägning pga av arbetsbrist

Arbetsbrist är saklig grund för uppsägning till följd av verksamhetsrelaterade förhållanden. I de verksamhetsrelaterade fallen är det arbetsgivaren som bestämmer med utgångspunkt i arbetsledningsrätten. Det kan gälla driftsförändringar, omorganisering, ändring av sysselsättningsgrad eller liknande förändringar som resulterar i att arbetsgivaren måste minska antalet anställda. Arbetsgivarens intresse av ekonomisk tillväxt ger även arbetsgivaren rätt att omorganisera arbetskraften.¹⁵⁰ Arbetsdomstolen kan i somliga fall testa om det egentligen är andra motiv som ligger till grund för uppsägningen. Om arbetsgivaren hänvisar till arbetsbrist när det egentligen är en uppsägning till följd av personliga skäl utreder Arbetsdomstolen om det rör sig om fingerad arbetsbrist.¹⁵¹

Vid arbetsbrist kan arbetsgivaren inte fritt välja vilka arbetstagare som ska sägas upp utan detta ska ske i enlighet med turordningsreglerna. Turordningen baseras på arbetstagarens anställningstid och ifall arbetstagaren uppfyller tillräckliga kvalifikationer.¹⁵² Kravet på tillräckliga kvalifikationer bidrar till att arbetstagare inte kan få företräde till en tjänst som han inte klarar av. Om arbetstagare inte kan behålla sina arbetsuppgifter är nästa steg att bereda arbete som denne har tillräckliga

¹⁴⁷ 7 § LAS (1982:80)

¹⁴⁸ Se Sören Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd, 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO) (hämtad 2021-11-29)

¹⁴⁹ 11 § MBL (1976:580)

¹⁵⁰ Prop. 1973:129

¹⁵¹ Adlercreutz, Mulder, *Svensk arbetsrätt*, s.161

¹⁵² 22 § LAS (1982:80)

kvalifikationer för att utföra. Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär att arbetstagaren ska ha den allmänna kunskapen som hade kunnat ställas på en arbetssökande till tjänsten.¹⁵³ De rättsfall som berör frågan om tillräckliga kvalifikationer kan vara svåra att generalisera eftersom det sker en individuell bedömning. Bedömningen baseras på att individens kvalifikationer ställs i relation till en bestämd position.¹⁵⁴ I AD 2010 nr 34 går det dock att utläsa att en arbetstagare som inte hade körkort saknade tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Arbetstagaren som arbetade på ett städföretag ansågs inte kunna ta sig till de olika områdena utan bil. Att arbetstagaren i det här fallet inte erhöll ett körkort innebar därför att hon saknade en huvudsaklig allmän kvalifikation för arbetet och blev uppsagd på grund av arbetsbrist.¹⁵⁵

Det finns även situationer där arbetstagare har blivit omplacerade men nekat erbjuden tjänst. I AD 1997 nr 121 tackade en arbetstagare nej till en lägre tjänst då det hade inneburit en betydligt lägre lön, vilket resulterade i en uppsägning pga arbetsbrist. Arbetsdomstolen tydliggjorde att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet inte garanterar omplacering till en liknande befattning med samma lön. De tydliggör att det är arbetsgivarens befogenhet att avgöra när det råder arbetsbrist. Arbetsdomstolen dömde att omplaceringsskyldigheten var uppfylld och att uppsägningen därmed var sakligt grundad.¹⁵⁶ Om arbetstagaren inte kan eller vill utföra de skäliga arbetsuppgifter som erbjuds kan detta vara grund för uppsägning.

4.2.2 Uppsägning pga personliga skäl

Misskötsamhet, nedsatt arbetsförmåga och arbetsvägran är några exempel på personliga skäl som utgör saklig grund vid uppsägning. Arbetsvägran kan anses vara saklig grund ifall arbetstagaren uttrycker en allmän ovilja att följa arbetsgivarens satta anvisningar. Sker det samarbetssvårigheter på arbetsplatsen anses det kunna vara saklig grund ifall problematiken inte går att lösa genom omplacering. Brottsliga handlingar som förskingring och stöld kan också ses som saklig grund för uppsägning.¹⁵⁷

¹⁵³ Prop. 1973 nr 129

¹⁵⁴ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, s.484

¹⁵⁵ AD 2010 nr 34

¹⁵⁶ AD 1997 nr 121

¹⁵⁷ Adlercreutz, Mulder, *Svensk arbetsrätt* s.163-167

Ifall en arbetstagare bryter mot arbetskyldigheten kan det ses som arbetsvägran. En arbetsvägran kan leda till olika sanktioner som kan resultera i en uppsägning på grund av personliga skäl. Arbetsvägran betraktas som ett allvarligt åsidosättande av förpliktelseerna i anställningen.¹⁵⁸ Enligt Arbetsdomstolen finns det dock vissa företeelser som man behöver ta hänsyn till. Om vägran av arbete anses som en tillfällig handling och arbetsgivarens order kom abrupt eller på ett bryskt sätt kan Arbetsdomstolen döma att det inte föreligger saklig grund. Det som väger in i bedömningen är ifall arbetet ansågs vara besvärligt eller tungt för arbetstagaren. I de fall arbetsvägran kan ses som begränsat till ett visst arbete kan det utgöra saklig grund.¹⁵⁹ I en dom från år 1978 vägrande en anställd genomföra de arbetsuppgifter som uppkommit efter en omplacering, vilket ansågs vara saklig grund för uppsägning. Sker det en omplacering på ett korrekt sätt ska arbetstagaren förhålla sig till de nya arbetsuppgifterna. I fallet ansågs arbetstagaren grovt åsidosatt vad som ålåg denne mot bolaget. Vägran ansågs inte heller sakligt motiverad från arbetstagarens sida.¹⁶⁰

Det finns inga allmänna principer angående vad man kan kräva av arbetstagarens arbetsprestation. I äldre praxis har det dock nämnts att arbetstagaren ska utnyttja sin arbetsförmåga fullt ut. De situationer som brukar uppkomma kring den problematiken behandlas ofta i samband med arbetsvägran eller misskötsamhet. Den praxis som finns inom området har till mesta del berört ärenden om inkompetens i förhållande till kriteriet på saklig grund gällande uppsägning.¹⁶¹ I AD 2011 nr 20 uttalade Arbetsdomstolen vilka krav som ansågs rimliga angående arbetstagarens arbetsförmåga. I grund och botten ska en arbetstagare ha den kompetens och färdighet som anställningen kräver. Om en arbetstagare blir anställd som en snickare ska denne anses vara medveten om vad anställningen innebär. Enligt Arbetsdomstolen får en uppsägning på grund av bristande kompetens ske i de fall arbetstagarens resultat och insatser är betydligt lägre än vad arbetsgivaren normalt sätt hade kunnat förvänta sig.¹⁶²

¹⁵⁸ Rönmmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s.50 och AD 1997 nr 103

¹⁵⁹ AD 1975 nr 42, AD 1978 nr 117, AD 1992 nr 68, AD 1999 nr 102, AD 2001 nr 41, AD 2003 nr 50

¹⁶⁰ AD 1978 nr 6

¹⁶¹ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, s.506

¹⁶² AD 2011 nr 20

4.2.3 Avsked

Avskedande kan endast ske ifall arbetstagaren *“grovt har åsidosatt sina åliggande mot arbetsgivaren”*.¹⁶³ Det kan innebära handlingar som illojalitet, otillbörlig konkurrens och brott riktat mot arbetsgivaren. Via kollektivavtal kan man även reglera andra grunder för avsked som exempelvis betydande vårdslöshet och grövre brott mot fastställda föreskrifter eller avtal. Det är vanligt inom privat sektor men det finns liknande bestämmelser som omfattar offentlig verksamhet.¹⁶⁴

Arbetsdomstolen har genom AD 1999 nr 87 visat att grovt olämpligt beteende som till följd har orsakat skada av andra arbetstagare eller arbetsgivare, ska utgöra en grund för avsked. Fallet berörde en arbetstagare som under provkörningen av en ny bil körde av vägen i extremt hög hastighet. Följden av agerandet ledde till att två arbetskamrater skadades och bilen förstördes. Arbetsdomstolen ansåg att frågan rörde ett avsiktligt och grovt vårdslöst agerande som i vanliga fall inte ska behöva tålas av något rättsförhållande. Arbetsdomstolen menade på att arbetstagaren kört vårdslöst eftersom han fortsatt med sitt beteende även fast arbetskolllegorna försökt behärska honom. Till följd av sitt agerande blev arbetstagaren avskedad.¹⁶⁵ Angående våld och hot om våld på arbetsplatser, har Arbetsdomstolen enligt sin praxis visat att de ser allvarligt på den sorters agerande. Domstolen måste i varje enskilt fall beakta de specifika omständigheterna men det kan vara en grund för avsked.¹⁶⁶

5. Analys och diskussion

5.1 Arbetstagarens integritetsskydd mot vaccination

I EKMR finns det ett grundläggande skydd för alla individers rätt till privatliv. Begreppet privatliv inkluderar skyddet mot kroppsliga ingrepp och däribland vaccination. Det finns dock ett undantag i EKMR som gör det möjligt att införa åtgärder som går emot den kroppsliga integriteten. Undantaget är endast applicerbart när det är lagstadgat och anses nödvändig för att bibehålla den nationella säkerheten i ett samhälle

¹⁶³ 18 § LAS (1982:80)

¹⁶⁴ Prop. 1973:129

¹⁶⁵ AD 1999 nr 87

¹⁶⁶ AD 1998 nr 145 och de hänvisade fallen och AD 2010 nr 35

av demokratisk karaktär. För att vidare förstå hur det rättsliga läget behandlas genom praxis har vi valt att analysera hur Europadomstolen har bedömt vaccinationsåtgärder tidigare.

Av tidigare fall kan man se att det går att genomföra kroppsliga ingrepp som utandningsprov och blodprov. I dessa fall har det ansetts berättigat att genomföra kroppsliga ingrepp för att skydda andra individers rättigheter. Europadomstolen har även behandlat ett tidigare mål angående obligatorisk vaccinering i form av ett vaccinationsprogram i Tjeckien. Domstolen ansåg att vaccination vara en berättigad metod för att upprätthålla den nationella säkerheten och att det därmed går att genomföra sådan typer av integritetskänsliga åtgärder. Tjeckiens vaccinationsprogram är obligatoriskt och medborgarna utsätts för sanktioner ifall de inte följer de lagstadgade kraven. Sveriges vaccinationsprogram är däremot frivillig och inte reglerat i lag vilket kan spegla landets samhällssyn. Ett lagstadgat vaccinationsprogram kan dock enligt motioner komma ses som nödvändigt om vaccinationsgraden sänks. Ett införande av ett lagstadgat vaccinationsprogram hade kunnat ansetts möjligt enligt både EKMR och RF. Enligt Europadomstolens praxis måste åtgärden vara motiverad enligt rekvisiten till undantaget i artikel 8. I RF finns ett liknande undantag som blir aktuellt om åtgärden anses nödvändig i förhållande till ändamålet.

Än så länge finns det ingen rättspraxis gällande införande av vaccinationslagstiftning till följd av covid-19. Europadomstolen har mottagit klagomål från enskilda i länder som har infört lagstadgade vaccinationskrav. Klagomålen är under pågående utredning och Europadomstolen har inte gått ut med några offentliga avgöranden. Det är därmed relevant att vända sig till tidigare praxis gällande integritetskänsliga åtgärder för att undersöka hur Europadomstolen hade bedömt införande av vaccinationskrav. Problematiken kring vaccination idag kan jämföras till viss del med vaccinationsprogrammet som tidigare infördes i Tjeckien. För att en åtgärd av detta slag ska ses som berättigad krävs att den uppfyller vissa stående rekvisit. Att införa vaccinationskrav till följd av pandemin kan vara ett berättigat syfte i förhållande till den nationella säkerhet, eftersom sjukdomen utgör en hög smittorisik och fara för allmänheten. Ett vaccinationskrav kan även ses som en effektiv metod för att förhindra smittspridningen. Det ska dock förtydligas att vaccinationskravet i Tjeckien ansågs som proportionellt eftersom det inte fanns några andra åtgärder som ansågs lika effektiva.

Vid ett vaccinationskrav till följd av pandemin hade det möjligtvis kunnat tas till andra åtgärder som lockdown eller utgångsförbud som också hade kunnat ansetts vara effektivt. För att vaccinationskravet ska kunna gå under undantaget i EKMR krävs att åtgärden är lagstadgad. Flertal länder i Europa har kunnat införa lagstiftning enligt nationell rätt men Europadomstolen har inte ännu kommenterat fallen. Vidare är frågan om vissa länder hade kunnat få igenom kraven på grund av margin of appreciation medan andra hade fått avslag. Ländernas utformning och struktur borde ha en påverkan på hur stort behov landet har av vaccinationen och hur extrema åtgärder man kan vidta. Genom att utgå ifrån hur domstolen tidigare dömt hade därför ett vaccinationskrav runt om i Europa kunnat ses som berättigat.

Sverige har en stark grundlag som uttryckligen säger att var och en är gentemot de allmänna, skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp. Lagen berör förhållandet mellan det allmänna och enskilda och har därmed störst påverkan inom den offentliga sektorn. På grund av det lagstadgade skyddet för arbetstagares kroppsliga integritet kan det vara svårt att införa ett vaccinationskrav. Rättsfallen som tas upp i avsnitt 2.3.1 visar en problematik gällande arbetstagare i den privata sektorn och deras brist på skydd för den kroppsliga integriteten. I de fall en arbetstagare inom den privata sektorn åberopar RF gör Arbetsdomstolen bedömningen att bestämmelsen inte är tillämplig. Arbetstagaren kan åberopa artikel 8 EKMR, exempelvis vid grövre kränkningar, men det utgör ett svagt skydd eftersom EKMR primärt är tillämpligt mellan enskilda och staten. I brist på lagstadgat skydd inom den privata sektorn görs istället en intresseavvägning där arbetsgivarens intresse av åtgärden många gånger väger tyngre än arbetstagarens rätt till integritet.

Oavsett på vilken sida av arbetsmarknaden arbetstagaren befinner sig, har staten en skyldighet att skydda dennes fri- och rättigheter, därmed även rätten till kroppslig integritet. En arbetsgivare kommer därför aldrig kunna tvinga en arbetstagare att vaccinera sig. Denna slutsatsen blir även tydlig när man analyserar begreppet påtvingat i RF. Begreppet är brett och innefattar ett flertal situationer, som bland annat fysiska åtgärder och hot om sanktioner. Det går inte att fysiskt tvinga en arbetstagare att vaccinera sig eller få denna att göra det genom hot. Frågan blir istället om det går att ställa ett vaccinationskrav och vilka åtgärder arbetsgivaren hade kunnat vidta om arbetstagarna inte uppfyller kravet. Att införa ett krav kan nämligen inte ses som tvång

då en arbetstagare har rätt att tacka nej. Arbetstagaren kan dock behöva utstå konsekvenser av sitt val att inte tillgodose kravet.

5.2 Arbetsgivarens berättigade intresse av att driva verksamheten gentemot arbetstagarens intresse av integritet

Intresseavvägningen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i förhållande till integritetskänsliga åtgärder beror dels på den rådande situationen men även de kringliggande faktorerna. Införandet av integritetskänsliga åtgärder kan vara en del av arbetsgivarens intresse av att driva sin verksamhet. Både arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetsmiljöansvar har visat sig vara två drivande faktorer för att genomföra integritetskänsliga åtgärder. Arbetsledningsrätten utgör som rättsfallen kan intyga en stark grund gällande beslutsfattande av dennes verksamhet. Däremot kan vi se att denna grund inte är tillräckligt stark för att ensidigt avgöra ett utfall, utan bör sättas i relation till säkerheten på arbetsplatsen. Frågan är huruvida ett vaccinationskrav är en rimlig skyddsåtgärd i förhållandet till säkerheten. Enligt det tjeckiska målet gällande obligatorisk vaccinering sågs vaccination som en adekvat metod i förhållande till vikten av att undvika smittutbrott. Ett vaccinationskrav hade därmed även kunnat ses som en adekvat metod för att stoppa den rådande smittspridningen av covid-19.

Vår stora fråga är om smittspridningen av covid-19 kan utgöra en tillräckligt stor säkerhetsrisk på arbetsplatsen. Det är svårt att finna en definition av vad nödvändiga åtgärder innebär då det alltid sker en intresseavvägning. Arbetsdomstolen har påpekat att verksamhetens art är av stor betydelse i förhållande till åtgärderna för att förebygga säkerhetsrisker. De nödvändiga åtgärderna ses alltså i förhållande till verksamheten och deras intresse av säkerhet. En alkoholpåverkad chaufför utgör en stor fara i ett fordon. Alkoholtester kan därmed bli berättigat inom verksamheter av denna art. En drogpåverkad arbetare vid ett kärnkraftverk kan sätta hela allmänheten i fara vid oaktsamt agerande. Vid denna verksamheten kan det istället blir frågan om drogtest. Drogtester i detta fall kan anses som nödvändigt för att det inte ska uppstå skada för varken arbetstagare eller allmänheten. De integritetskänsliga åtgärderna bör därmed sättas i relation till sin verksamhet och är därav inte av samma betydelse i alla

arbetsituationer. För att införandet av åtgärden ska vara berättigad krävs en stark bevisning av nödvändighet, vilket inte alla verksamheter kan styrka. Det krävs även att åtgärden är kollektiv och inte riktar sig mot enskilda individer, vilket går att utläsa av praxis.

Likt situationerna med alkohol och drogpåverkade arbetstagare kan en ovaccinerad arbetstagare medföra en risk i en viss typ av verksamhet. En ovaccinerad arbetstagare inom hälso- och sjukvården kan utgöra en fara för kollegor och patienter. Konsekvenserna utspelar sig olika beroende på mottagaren men kan ha förödande effekter då smittan är i riskklass 3. Frågan är därmed ifall sjukvården kan ses som en verksamhet av betydelse i förhållande till ovaccinerade arbetstagare. Sjukvården anses vara samhällsnyttig och en av grunderna i ett fungerande samhälle. Arbetsgivarna, i detta fallet vårdgivarna, måste också ta hänsyn till vikten av patientsäkerheten. Enligt lag ska vårdgivarna ta till nödvändiga åtgärder för att minska risken för att patienter ska drabbas av vårdskada. Här uppstår en problematik om den ovaccinerade arbetstagaren ses som en risk och fara för patientsäkerheten. Patienter som är extra mottagliga för viruset kan komma till skada om en ovaccinerad arbetstagare utsätter denne för smitta. Arbetsgivaren har i situationen det yttersta ansvaret och det kan anses nödvändigt att ta till åtgärder som vaccinationskrav för att minimera riskerna för patienterna. Patienternas välmående bör prioriteras.

Av kommunernas agerande går det att utläsa att arbetsplatser sakta börja ta ett steg fram i frågan om vaccinationskrav. Hälso- och sjukvården kan ses ha starka skäl till att införa den här typen av integritetskänslig åtgärd i hänvisning till patienternas säkerhet och deras skyldigheter enligt lag. Patienterna utgör här en del av allmänheten och bör tas i beaktning. Arbetsdomstolen uttalade i AD 1998 nr 97 att allmänheten och dess påverkan kan avgöra om verksamheten kan klassas som samhällsviktig, vilket i sin tur påverkar intresseavvägningen.

Konsumenter som tredjeman kan också anses vara en bakomliggande faktor vid en intresseavvägning. På arbetsmarknaden i dagens samhälle finns det flera arbetsgivare som sitter i en beroendeställning gentemot sina konsumenter. När konsumenterna börjar ställa krav på införande av integritetskänsliga åtgärder uppstår en problematik gällande vad arbetsgivaren kan kräva av sina anställda. I grund och botten utgår Arbetsdomstolen

från arbetsgivaren och arbetstagarens intresse och tredjeman faller således utanför. Konsumentens intresse kan tas i beaktning i kombination med andra intressen som säkerheten på arbetsplatsen. I situationen där en konsument kräver att en arbetsgivares arbetstagare ska vara vaccinerad har arbetstagaren ingen skyldighet gentemot konsumenten om inget annat är avtalat. I de fall konsumenten anser att vaccinationskrav bör införas måste arbetsgivaren själv kunna styrka att verksamheten är i behov av åtgärden. För att konsumentens intresse ska komma att tas i beaktning krävs att ett nekande av kravet hade lett till stor ekonomisk förlust. Konsumenten har ingen avgörande roll vid införande av integritetskänsliga åtgärder men kan vara en av anledningarna till varför arbetsgivaren vill införa ett vaccinationskrav på arbetsplatsen. Konsumentens intresse och påverkan på arbetsgivaren kan dock inte enskilt leda till ett berättigat införande av arbetsgivarens vaccinationskrav gentemot de anställda.

I Arbetsdomstolen har det skett olika bedömningar gällande åtgärder med fokus på drogtest och alkoholtester. Drogtester har visat sig vara lättare att genomföra med hänvisning till dess illegala art. Eftersom alkohol är socialt accepterat och brukas under eget ansvar, har alkoholtester blivit svårare att genomföra. Likt alkohol är att vara en ovaccinerad arbetstagare inte olagligt och därav kan det anses rimligt att bedöma det på samma sätt. Oavsett om det anses olagligt eller inte så kan anledningen till åtgärden ändå utgöra en fara. För att kunna införa alkoholtester på arbetsplatsen har man valt att reglera dessa genom kollektivavtal. Som vi nämnt i avsnitt 3.4 är det möjligt att genom kollektivavtal avtala om integritetskänsliga åtgärder. Eftersom både drogtest och alkoholtester kan implementeras via kollektivavtal, kan det innebära en möjlighet att även införa regleringar kring vaccinationskrav. Regleringarna hade kunnat behandla åtgärder som uppkommer i situationer gällande ovaccinerade arbetstagare. Åtgärder som hade kunnat anses vara relevanta att reglera i kollektivavtalet är omplaceringar, eller avdrag av lön i de fall arbetstagaren inte kan arbeta med exempelvis sina patienter. Det hade även kunnat vara en fråga om uppvisning av vaccinpass eller olika typer av åtgärder för dem som testar positivt eller inte vill genomföra covidtest. Värt att ta i beaktning är dock att kollektivavtalet inte får strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Det som har diskuterats i det aktuella avsnittet måste vidare sättas i relation till arbetsmarknaden. Beroende på privat eller offentlig sektor kan det finnas olika motsättningar vid implementering av vaccinationskrav. Arbetsgivare som omfattas av RF har visat sig ha svårare för att införa integritetskänsliga åtgärder. Eftersom hälso-

och sjukvården tillhör den offentliga sektorn kan det därmed bli problematiskt vid införandet av ett vaccinationskrav. Inom den privata sektor har skyddet visat sig vara svagare och möjligheten att införa integritetskänliga åtgärder blir därmed större.

5.3 Vilka åtgärder kan en arbetsgivare vidta mot en ovaccinerad arbetstagare?

5.3.1 Omplacering

För att veta om det går att eventuellt införa ett vaccinationskrav på arbetsplatsen är det av stor betydelse att analysera vilka åtgärder en arbetsgivare hade kunnat vidta mot en ovaccinerad arbetstagare. Ett vaccinationskrav är inte ett krav om det inte går att ta till konsekvenser. Omplaceringar kan ske tillfälligt eller permanent. I ett pandemidrabbat samhälle kan det vara en lösning att tillfälligt kunna omplacera ovaccinerade arbetstagare i väntan på bättre premisser. Arbetsgivare kan fritt omplacera arbetstagare inom deras arbetskyldighet så vidare det inte bryter mot bastubadarprincipen.

Det finns en möjlighet för arbetsgivaren att omplacera ovaccinerade arbetstagare. Omplaceringens karaktär beror på vilket sätt de ovaccinerade arbetstagarna påverkar arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan till exempel påverka arbetstiden, så länge det är i enighet med gällande avtal. Det går exempelvis inte att ändra dagskift till nattskift då det oftast är bestämt i anställningsavtal. Beroende på vilken verksamhet det gäller kan vissa tider under dygnet innebära högre smittspridning. Att undvika att schemalägga ovaccinerade arbetstagare under dessa tider kan därmed vara relevant. Arbetsgivaren kan även tänkas omplacera den ovaccinerade arbetstagaren till en annan avdelning eller arbetsplats där denne inte utgör en risk för kollegor eller andra som berörs av verksamheten. Förutsättningarna för att omplacera till annan ort begränsas av att det ska vara inom pendlingsavstånd. Att delvis omplacera en arbetstagare genom att ta bort vissa arbetsuppgifter kan vara en möjlig åtgärd. Om en arbetstagare inte kan utföra sina arbetsuppgifter på grund av att denne är ovaccinerad kan arbetsgivaren exkludera den berörda delen av arbetet, exempelvis kontakt med patienter. Här kan det uppstå problem gällande arbetsfördelningen och det är därmed ingen hållbar lösning.

Konsekvensen av att en arbetsgivare omplacerar en arbetstagare kan innebära en förändring av dennes lön. Om lönen är kopplad till tjänsten och inte till arbetstagaren personligen kan den förändras i och med en omplacering. Det kan ses som en anledning för arbetare att tillmötesgå arbetsgivarens vaccinationskrav för att inte riskera ett inkomstbortfall. För de tjänstemän som har en lön kopplad till dem personligen utgör inkomstbortfall ingen påtryckning att vilja vaccinera sig.

Omplaceringar ger arbetsgivaren en möjlighet att påverka utformningen av arbetsplatsen och det kan vara en åtgärd för att hantera ovaccinerade arbetstagare. Vid en permanent omplacering bör man dock komma ihåg att arbetsgivaren har en primär förhandlingsskyldighet och att arbetstagarorganisationen kan ha invändningar.

5.3.2 Uppsägning

Ifall omplaceringsskyldigheten inte går att uppfylla kan arbetsgivaren behöva överväga andra åtgärder. Att säga upp en ovaccinerad arbetstagare kan dock anses svårt då det krävs saklig grund. En arbetsgivare kan åberopa arbetsbrist om verksamheten kräver det. Det kan uppstå problem inom företaget till följd av ovaccinerade arbetstagare. Dessa problem kan innebära ekonomiska förluster till följd av att företagets kunder inte längre vill ingå partnerskap. Det kan även uppstå problem gällande utförande av arbetsuppgifter och samarbetsvårigheter kollegor emellan. Även om arbetsgivaren har omfattande möjligheter vid åberopande av arbetsbrist måste denne dock ta hänsyn till turordningsreglerna. Därmed går det inte att enbart säga upp de ovaccinerade arbetstagarna trots att de kan vara grunden till problemet.

Enligt turordningsreglerna ska man ta hänsyn till de uppställda kvalifikationskraven. Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär att arbetstagaren måste kunna genomföra de nya arbetsuppgifterna och erhålla tillräcklig kompetens. I rättsfallet gällande städerskan utan körkort ansågs hon inte uppfylla kvalifikationskravet eftersom körkort var nödvändigt för att kunna ta sig till och från de olika områdena. En diskussion kan föras kring om ett vaccinpass hade kunnat jämföras med ett körkort i en situation där en arbetstagare ska vårda patienter. Ett av arbetsgivarens möjliga argument för att behålla de som är vaccinerade är att de kan utföra alla arbetsuppgifter medan de ovaccinerade riskerar att bli övertaliga. Vårdpersonal som inte är vaccinerad kanske inte kan utföra sina arbetsuppgifter som berör patienter och vårdtagare även fast arbetsuppgiften kräver

det. Att vara vaccinerad kan därmed bli en indirekt förutsättning för att arbetsuppgifterna ska kunna genomföras. Att vara vaccinerad kan ses som en nödvändighet för att i sin tur kunna uppfylla kraven för arbetsuppgifterna. Dessutom så kan patienter och vårdtagare känna ett behov av att ha vaccinerad personal och det måste arbetsgivaren rätta sig efter. Arbetsgivaren har som skyldighet enligt lag att ta till nödvändiga åtgärder för att ingen patient ska utsättas för vårdskada och därför har kommuner valt att införa samtliga krav. Det öppnar därmed upp möjligheten att ifrågasätta om detta hade kunnat anses vara ett kvalifikationskrav vid en omplacering. I brist på att kunna genomföra alla arbetsuppgifter uppfyller egentligen inte den ovaccinerade arbetstagaren kvalifikationskraven för den nya tjänsten.

Från en annan synvinkel hade det kanske kunnat förekomma uppsägning på grund av personliga skäl. Detta ifall den ovaccinerade arbetstagarens oförmåga att genomföra sina arbetsuppgifter kan ses som en arbetsvägran. Av betydelse kan vara att arbetstagaren gör ett aktivt val att inte vaccinera sig som kommer bidra till att denne inte kan utföra sina arbetsuppgifter. Vi har svårt att se att situationen med den ovaccinerad arbetstagare skulle kunna jämföras med en konkret arbetsvägran, då denne kan anses ha rimlig anledning. Att vaccinera sig är inte något som arbetsgivaren direkt kan kräva av sina arbetstagare då de inte är något som går under dennes arbetsskyldighet.

5.3.3 Avsked

Utöver uppsägning kan arbetsgivaren avskeda en arbetstagare till följd av avsiktligt och grovt vårdslöst agerande. I AD 1999 nr 87 utsatte arbetstagaren två av hans kollegor för fara i samband med en bilkrasch. I domen belystes vikten av att personen ansågs med avsikt ha skadat de andra arbetstagarna då han ignorerat deras tillsägelser. Denna typ av vårdslöst agerande hade kunnat jämföras med att avsiktligt smitta en kollega av ett så pass farligt virus som covid-19. Om en arbetstagare spottar en kollega i ansiktet med vetskapen om att denne är positiv, hade det kunnat ses som en sådan handling. Mer förekommande situationer, som att gå till jobbet med symptom och bryta mot restriktionerna kan också anses vara vårdslöst beteende. Att inte ta sitt ansvar och bidra till smittspridning kan därmed vara en grund för avsked.

6. Slutsats

Uppsatsens slutsats är att arbetsgivaren under rätt förutsättningar kan införa ett vaccinationskrav på sin arbetsplats. Förutsättningarna begränsas dock av arbetstagarens skydd för kroppsliga ingrepp, vilket regleras i RF och EKMR. Hur mycket förutsättningarna begränsas beror på vilken sida av arbetsmarknaden arbetstagaren tillhör eftersom skyddet ser olika ut inom privat och offentlig sektor. Vidare har uppsatsen kommit fram till att ovaccinerade arbetstagare kan utgöra en säkerhetsrisk i och med deras bidragande roll i smittspridningen. Säkerhetsriskens omfattning blir därför det som avgör om ett vaccinationskrav kan ses som en nödvändig åtgärd i förhållande till arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. För att säkerhetsrisken ska anses vara tillräckligt omfattande ska den sättas i relation till verksamhetens art och dess påverkan på allmänheten. Verksamhetens art avgörs av arbetsplatsens arbetsförhållanden, arbetsuppgifter och tredjemans påverkan. Verksamheten måste ha ett berättigat intresse för att införa vaccinationskravet som påverkas av dessa faktorer. Vi har dragit slutsatsen att utifrån patientsäkerheten och den risk ovaccinerade arbetstagare utgör, kan ett vaccinationskrav inom hälso- och sjukvården anses berättigat.

Införandet av ett vaccinationskrav sätts i relation till vilka åtgärder som kan införas om kravet inte uppfylls. Slutsatsen som kan dras är att arbetsgivaren kan genomföra omplaceringar inom arbetskyldigheten under förutsättningarna att det inte går emot bastubadarprincipen. Om arbetstagaren inte kan utföra sina arbetsuppgifter till följd av att de är ovaccinerade kan det istället leda till uppsägning pga arbetsbrist. Enligt våra avslutande reflektioner anser vi att en ovaccinerad arbetstagare inom exempelvis hälso- och sjukvården inte anses uppfylla kvalifikationskravet om vaccinering är en förutsättning för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras. I och med smittriskan covid-19 utgör kan det anses vara vårdslöst att smitta personer i sin närhet. Arbetstagare som avsiktligt utsätter andra för fara hade därmed i värsta fall kunnat bli avskedade.

7. Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Prop. 1975/76: 209, om ändring i regeringsformen, otab. Stockholm

Prop. 1993/94:65, en ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.,

Prop. 2009/10:80, en reformerad grundlag

Prop. 1973:129, kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Justieombusmännens ämbetsberättelse 2003/04 .

Justitieombudsmännens ämbetsberättelse 2010/11

Justitieombudsmännens ämbetsberättelse 2006/07

§ 23 i SAF: s stadgar, numera § 32.

Svensk lagstiftning

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetstidslagen (1982:673)

Hälso och sjukvårdslagen (1982:763)

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1994:260) om offentlig anställning

Patientskadelag (1996:799)

Patientsäkerhetslagen (2010:659)

Skadeståndslagen (1972:207)

Smittskyddslagen (2004:168)

Regeringsformen (1974:152)

Smittskyddslagen (2004:168)

Rättsfall

AD 1929 nr 29
AD 1932 nr 100
AD 1934 nr 179
AD 1943 nr 77
AD 1975 nr 42
AD 1977 nr 49
AD 1978 nr 6
AD 1978 nr 89
AD 1978 nr 117
AD 1979 nr 66
AD 1983 nr 115
AD 1984 nr 94
AD 1991 nr 45
AD 1992 nr 68
AD 1993 nr 19
AD 1995 nr 50
AD 1997 nr 29
AD 1997 nr 121
AD 1998 nr 17
AD 1998 nr 97
AD 1998 nr 145
AD 1999 nr 87
AD 1999 nr 102
AD 2001 nr 3
AD 2001 nr 41
AD 2003 nr 50
AD 2005 nr 21
AD 2006 nr 15
AD 2009 nr 36
AD 2009 nr 50
AD 2010 nr 35
AD 2011 nr 20
AD 2010 nr 34
AD 2011 nr 20

AD 2013 nr 19

AD 2013 nr 22

AD 2017 nr 23

AD 2017 nr 65

Europeiska unionen

Artikel 8 Europakonventionen för de mänskliga rättigheterna

Europadomstolen

Niemietz v. Germany, no. 13710/88, 1992-12-16

Boffa m.fl. v. San Marino no. 26536/95, 1998-01-15

Kakaletri and Others v. Greece, no. 43375/21, 2021-09-09

Vavříčka and others v. the Czech Republic, no. 47621/13, 2021-04-08

Thevenon v. France, no. 46061/21, 2021-10-07

Europakommissionen

Appl. 8278/78, X v. Austria, 1980, s. 155.

Appl. 8239/78, X v. The Netherlands, 1979, s. 184

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 13., omarb. och kompletterande uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007

Dorssemont, F., Lörcher, Klaus & Schömann, Isabelle (red.), *The European Convention on Human Rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford, 2013

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3. uppl., Liber, Malmö, 1989

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Grahn, Erik & Kjällström, Susanna, *Anställdas integritetsskydd: och dataskyddsförordningen*, Upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 7., [uppdaterade och bearb.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Iseskog, Tommy, *Arbetsmiljöansvar*, Tolfte upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2015.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 2. uppl., Iustus, Uppsala, 2009

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Tolfte upplagan, Uppsala, Iusté, 2020

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., Iustus, Uppsala, 2012

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. och rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Sandström, Torsten, *Privatjustis mot anställda: en studie av disciplinrättskipningens grunder = Betriebsjustiz gegenüber Beschäftigten*, Juridiska fören., Diss. Lund : Univ.,Lund, 1979

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten: en översikt*, 4., rev. [och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2006

Rönningar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförl., Diss. Lund : Univ., 2004, Lund, 2004

Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförl., Diss. Lund : Univ., 2002, Lund, 2002.

Internetkällor

Arbetsmiljöverket, *Coronaviruset och arbetsmiljön*, uppdaterad 2021-10-27
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/> (hämtad 2021-11-22)

Arbetsmiljöverket, *om oss*, uppdaterad 2020-07-21
<https://www.av.se/om-oss/> (hämtad 2021-12-16)

Arbetsmiljöverket, *Personlig skyddsutrustning som skydd mot covid-19*, uppdaterad 2021-11-19
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/personlig-skyddsutrustning-som-skydd-mot-covid-19/> (hämtad 2021-12-10)

Folkhälsomyndigheten, *Antal fall av covid-19 i Sverige – data till och med föregående dag publiceras varje tisdag-fredag kl. 14:00*, uppdaterad 2021-12-20
<https://experience.arcgis.com/experience/09f821667ce64bf7be6f9f87457ed9aa> (hämtad 2021-11-29)

Folkhälsomyndigheten, *Barnvaccinationsprogram – Allmänt program för barn*, uppdaterad 2021-04-14
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/vaccinationer/vaccinationsprogram/barnvaccinationsprogram/> (hämtad 2021-11-20)

Folkhälsomyndigheten, *Förekomst av covid-19 efter vaccination*, Uppdaterad: 2021-11-12

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/statistikdatabaser-och-visualisering/vaccinationsstatistik/statistik-for-vaccination-mot-covid-19/uppfoljning-av-vaccination/forekomst-av-covid-19-efter-vaccination/> (hämtad 2021-12-08)

Folkhälsomyndigheten, *Ovaccinerade bör fortsätta vara försiktiga efter den 29 september*, uppdaterad 2021-09-16

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2021/september/ovaccinerade-bor-fortsatta-vara-forsiktiga-efter-den-29-september/> (hämtad 2021-12-16)

Läkemedelsverket, Swedish medical products agency, *Biverkningar av vaccin*, uppdaterad 2020-01-15

<https://www.lakemedelsverket.se/sv/behandling-och-forskrivning/vaccin/risker-med-vaccin/biverkningar-av-vaccin> (hämtad 2021-11-04)

Myndigheten för samhällsskydd och gemenskap, *Samhällsviktig verksamhet vid nationell testning av covid-19*, uppdaterad 2021-04-26

<https://www.msb.se/sv/amnesomraden/krisberedskap--civilt-forsvar/samhällsviktig-verksamhet/samhällsviktig-verksamhet-vid-nationell-testning-av-covid-19/> (hämtad 2021-12-09)

Nationalencyklopedin, Uppslagsverk, *covid-19*,

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/covid-19> (hämtad 2021-11-08)

Nationalencyklopedin, Uppslagsverk, *vaccination*

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/vaccination> (hämtad 2021-11-04)

Region Kronoberg, *Endast fullvaccinerade får arbeta patientnära på onkologen och dialysen*, uppdaterad 2021-09-10

<https://www.regionkronoberg.se/nyheter/endast-fullvaccinerade-far-arbeta-patientnara-pa-onkologen-och-dialysen/> (hämtad 2021-12-04)

Sydsvenskan, *Kraven ökar på personalen – flera skånska kommuner kräver covidbevis*, uppdaterad 2021-12-10

<https://www.sydsvenskan.se/2021-12-09/kraven-okar-pa-personalen--flera-skanska-kom-muner-kraver-covidbevis> (hämtad 2021-12-10)

Tidsskrift

Danhard, Erik, "Arbetskyldighetens gränser" *Ny Juridik* nr 2 (2004) s.23

<https://juno.nj.se/b/documents/822298?dq=Ny%20Juridik%202%3A04%20s%2023&tab=literature> (hämtad 2021-12-05)

Lagkommentarer

Se Henrik Jermsten, Regeringsformen (1974:152) 2 kap. 20 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO)

https://juno.nj.se/b/documents/527860?subTab=lexino&tab=annotations#SFS1974-0152_K2_P20 (hämtad 2021-12-03)

Se Henrik Jermsten, Regeringsformen (1974:152) 2 kap. 6 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO)

https://juno.nj.se/b/documents/527860?subTab=lexino&tab=annotations#SFS1974-0152_K2_P6 (hämtad 2021-11-15)

Se Henrik Jermsten, Regeringsformen (1974:152) 2 kap. 6 §, Karnov 2021-07-01 (JUNO)

https://juno.nj.se/b/documents/527860?annotationId=SFS1974-0152_NKAR24&subTab=karnov&tab=annotations#SFS1974-0152_K2_P6 (hämtad 2021-11-15)

Se Sören Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd, 7 §, Lexino 2021-07-01 (JUNO)

https://juno.nj.se/b/documents/528306?subTab=lexino&tab=annotations#SFS1982-0080_K0_P7 (hämtad 2021-11-29)

Motioner i Riksdagen

Motion 2017/18:1949. *Obligatoriskt allmänt vaccinationsprogram*. Tillgänglig:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/obligatoriskt-allmant-vaccinationsprogram_H5021949 (hämtad 2021-11-15)

Motion 2017/18:3171. *Vaccinationstvång*. Tillgänglig:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/vaccinationstvång_H5023171 (hämtad 2021-11-15)