

Landets kommuner, statsforvaltere og regionale helseforetak

Deres ref.:

Vår ref.:

21/44045-2

Saksbehandler:

Christian Borgen Lindstad

Dato:

21.10.2021

## Brev om arbeidsgivers ansvar og mulighetsrom overfor ansatte som ikke ønsker å la seg vaksinere

### Bakgrunn

Det har vakt oppsikt i media at helsepersonell fortsatt ikke er vaksinert mot Covid-19, spesielt i de nordligste fylkene. NRK har rapportert at 14 prosent av de ansatte i kommunehelsetjenesten i Nord-Norge fortsatt ikke er fullvaksinert. Videre har det forekommet dødsfall blant pasienter som ble smittet av uvaksinert helsepersonell på jobb. Det har også vært rapportert om uvaksinert helsepersonell som motsetter seg å bruke beskyttelsesutstyr.

HelseDirektoratet har mottatt flere henvendelser rundt arbeidsgivers anledning til å tilrettelegge arbeidssituasjonen på bakgrunn av ansattes vaksinasjonsstatus. Det etterspørres hvilket mulighetsrom som finnes og føringer for når det ev. kan være aktuelt å iverksette omplassering eller tiltak overfor uvaksinerte ansatte i helsetjenesten. Dette notatet er primært ment som råd til virksomheter som tilbyr helsetjenester. Notatet er laget i samarbeid med FHI og Arbeidstilsynet.

### Covid-19, influensa og andre infeksjoner

Det er et viktig mål å skjerme sårbare pasienter fra smittefare. I et normal år dør mange norske pasienter av sesonginfluensa, og årets influensasessong kan bli ekstra kraftig. Der man vurderer kartlegging av vaksinasjonsstatus og tiltak overfor uvaksinert helsepersonell gjennom vintersesongen, bør man på generelt grunnlag vektlegge både vaksinasjon mot Covid-19 og influensa. De generelle prinsippene kan også gjelde for andre smittsomme sykdommer som det vaksineres mot.

### God og gjentatt informasjon er viktig

Dialog og god, tilpasset og gjentatt informasjon er det viktigste virkemiddelet for å øke vaksinasjonsdekningen blant helsepersonell. FHI har utarbeidet informasjonsmateriell som kan benyttes fritt tilgjengelig. Arbeidsgiver må se til at det gis informasjon som de ansatte forstår, f.eks. ved språkutfordringer.

Utbrudd startes også av vaksinerte. Det er svært viktig at helsepersonell er kjent med og følger gjeldende råd og anbefalinger, inkludert basal hygiene, vær hjemme-når-syk, test deg ved symptomer (selv om du er vaksinert) etc. Det vises til FHIs nettsider. Se spesielt [Helse- og omsorgstjenester i privat bolig og private hjem i samlokaliserte omsorgsboliger – råd angående ansatte - FHI](#)

### HelseDirektoratet

Avdeling spesialisthelsetjenester

Christian Borgen Lindstad

Postboks 220 Skøyen, 0213 OSLO • Besøksadresse: Vitaminveien 4, Oslo • Tlf.: (+47) 47 47 20 20

Org.nr.: 983 544 622 • [postmottak@helsedir.no](mailto:postmottak@helsedir.no) • [www.helsedirektoratet.no](http://www.helsedirektoratet.no)

Det bør likevel gjøres kjent for ansatte at omplassering eller forsterkede smitteverntiltak *kan* være aktuelt for de som ikke ønsker å la seg vaksinere, der det anses nødvendig ut ifra arbeidsgivers konkrete risikovurdering.

### Vaksinasjonstilbudet må være lett tilgjengelig

For å oppnå ønsket vaksinasjonsdekning, er det viktig at vaksinasjonstilbudet er lett tilgjengelig. Erfaring har vist at det ikke er tilstrekkelig kun å *tilby* ansatte gratis influensavaksine. Vaksinasjonstilbudet bør gjøres (umiddelbart) lett tilgjengelig i arbeidstiden der de ansatte oppholder seg, slik at det ikke krever ekstra tiltak utenom arbeidstiden som å bestille time hos lege eller apotek, eller betaling blir uklart.

### Arbeidsgivers ansvar og nødvendighetsvurdering

Vaksinering er frivillig. Ingen skal tvinges til å ta vaksine. Det betyr likevel ikke at det er akseptabelt å utsette pasienter og andre for smitterisiko på jobben.

Det er et arbeidsgiveransvar å sørge for at helsetjenester gis på forsvarlig vis, herunder å beskytte pasienter og ansatte mot smittefare. Helsedirektoratet legger til grunn at uvaksinerte ansatte i helse- og omsorgstjenesten utgjør en større fare for pasienter enn de som er vaksinert. Arbeidsgiver må imidlertid gjøre en grundig nødvendighetsvurdering, før man går videre med kartlegging av vaksinasjonsstatus og risikoanalyse og eventuelle tiltak overfor arbeidstakere som ikke ønsker å la seg vaksinere. I mange tilfeller er kartlegging av vaksinasjonsstatus det første steget, som grunnlag for videre vurdering.

Se også [Kan arbeidsgivere kreve vaksinasjonsstatus eller koronatesting av arbeidstakere? \(arbeidstilsynet.no\)](http://arbeidstilsynet.no)

Det vises til Arbeidstilsynets nettsider (lenke) som gir informasjon til *hele arbeidslivet* i Norge, herunder kontorvirksomheter mv. Arbeidsgivere i Norge kan som hovedregel *ikke* spørre om vaksinasjonsstatus eller gjennomgått sykdom.

I helse- og omsorgstjenesten må arbeidsgiver gjøre en grundig **nødvendighetsvurdering**, før man går videre med kartlegging av vaksinasjonsstatus og ev. tiltak overfor arbeidstakere som ikke ønsker å la seg vaksinere.

Der det er **nødvendig** for å kunne tilby forsvarlige helsetjenester, er det grunnlag for å omplassere arbeidstakere som ikke ønsker å la seg vaksinere. Det kan også være anledning til å pålegge uvaksinerte arbeidstakere forsterkede tiltak som f.eks. ekstra smittevernustyr ved nærkontakt med sårbare pasienter, dersom det anses nødvendig.

Ansatte som ikke ønsker å oppgi vaksinasjonsstatus, må anses som uvaksinert. Helsedirektoratet påpeker at også den enkelte ansatte har et individuelt ansvar til å yte forsvarlig helsehjelp, herunder å beskytte pasienter mot smittefare.

Dersom man bruker leverandører (entreprise) eller innleie, gjelder de samme kravene til forsvarlighet. Eksempelvis kan dette gjelde for ansatte i innleiebyråer for helsepersonell, rengjøringspersonale eller kantinemedarbeidere med pasientkontakt. Spørsmålet om vaksinasjonsstatus stilles da fra innleier til utleier og ikke til den enkelte arbeidstakeren. Innleier bør kontraktsfeste adgang til å innhente vaksinasjonsstatus.

Merk at vaksinasjonsstatus er en helseopplysning. Dersom slik informasjon skal lagres, stilles det krav. Det vises i den sammenheng til veileder med mye nyttig informasjon - [Vaksinasjon av helsepersonell](#)

## Når kan det være aktuelt for arbeidsgiver å pålegge uvaksinerte ansatte forsterkede tiltak?

Forsvarligheten varierer utfra lokale forhold. Derfor er det vanskelig å utforme generelle nasjonale føringer. Noen viktige *momenter* i vurderingen er:

- Forsterkede tiltak overfor uvaksinerte ansatte kan være mest aktuelt i tjenester som berører sårbare pasientgrupper – i praksis vil det ofte være pasienter som primært omgir seg med helsepersonell og/eller vaksinert familie.
- smittepress lokalt
- grad av vaksinasjonsdekning blant øvrige ansatte
- smitterisiko fra helsepersonell sett opp mot pasientenes kontaktflater, herunder familie, beboere, ledsagere, besøkende og samfunnet forøvrig
- I mange tilfeller kan det være grunnlag for generelle forsterkede tiltak for *alle ansatte*, heller enn å skille mellom vaksinerte og uvaksinerte. Da faller grunnlaget bort for å forskjellsbehandle. Mange utbrudd i helsetjenesten er nå i like stor grad knyttet til vaksinerte kilder som uvaksinerte, og mange pasientgrupper har stor kontaktflate også ut over helsepersonell. I slike situasjoner vil det ofte ikke kunne forventes stor risikoreduserende effekt av tiltak rettet kun mot enkelte uvaksinerte helsepersonell

FHIs rådgivningstjeneste kan konsulteres ved behov.

### Oppsummering fremgangsmåte

1. Arbeidsgiver må i samarbeid med tillitsvalgte og ansatte kartlegge og risikovurdere hvilke smittevernstiltak som er nødvendig og om «alminnelige» smittevernstiltak er tilstrekkelige
  - a. Det vil kunne være behov for differensierte tiltak i en og samme virksomhet. Det er arbeidsplassen som skal vurderes. For eksempel er det ikke nødvendigvis samme situasjon på to sykehjem i samme kommune eller på et sykehjem og i hjemmetjenesten (kommunen er arbeidsgiver)
2. Dersom alminnelige smittevernstiltak ikke er tilstrekkelig, kan arbeidsgiver vurdere om det skal innhentes vaksinasjonsstatus, men før beslutningen av arbeidsgiver om å innhente endelig tas skal
3. Tiltaket drøftes med tillitsvalgte før det iverksettes
4. Etter drøftingen, og dersom arbeidsgiver fremdeles mener at opplysninger om vaksinasjonsstatus er strengt nødvendig, kan arbeidsgiver beslutte innhenting
5. Kontrolltiltaket - innhenting av vaksinasjonsstatus, og ev. forsterkede tiltak overfor uvaksinerte, skal jevnlig evalueres for å sikre at behovet er til stede. Tiltakene avsluttes når behovet ikke lenger er tilstede.

Vennlig hilsen

Johan Georg Røstad Torgersen e.f.  
direktør

Christian Borgen Lindstad

seniorrådgiver

*Dokumentet er godkjent elektronisk*