

USEIN KYSYTYT KYSYMYKSET (UKK) – Tartuntatautilain muutos (48 a §)

Tartuntatautilakiin on säädetty väliaikainen pykälä (48 a §) sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden ja potilaiden suojaamisesta covid-19-taudilta. Sen mukaan työnantaja voi vain erityisestä syystä käyttää asiakkaiden ja potilaiden kanssa työskentelyyn henkilöä, jolla ei ole riittävää suojaa covid-19-viruksen aiheuttamaa tautia vastaan.

Seuraavassa yleisimpiä kysymyksiä ja vastauksia, jotka koskevat sekä viranhaltijoita että työntekijöitä.

1. Mitä tartuntatautilain 48 a § tarkoittaa?

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kaikissa tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, joka ei ole osoittanut, että hänellä on rokotuksen tai enintään kuusi kuukautta aikaisemmin sairastetun laboratoriovarmistetun taudin antama suoja covid-19-tautia vastaan.

Työntekijä, joka ei voi lääketieteellisistä syistä ottaa rokotetta, voi osoittaa suojan covid-19-tautia vastaan todistuksella hänelle enintään 72 tuntia ennen työvuoroon saapumista tehdyn covid-19-testin negatiivisesta tuloksesta.

2. Kuinka monta rokotetta riittävä suoja edellyttää?

Kaksi rokoteannosta muodostaa riittävän suojan, jota on ylläpidettävä tehosterokotuksilla. Riittävän rokotesuojan arvioinnin on ensisijaisesti perustuttava tartuntatautilain 48 a §:ään sekä sitä koskevaan lainvalmisteluaineistoon. Valmisteluaineistossa on lähdetty siitä, että riittävä rokotesuoja saavutetaan kahdella rokoteannoksella. Keskeistä ei ole rokoteannosten lukumäärä, vaan lääketieteelliseen tietoon ja tutkimukseen perustuva rokotuksella saavutettava suojateho covid-19-tautia vastaan. Rokotesuojaa on ylläpidettävä mahdollisesti tarvittavilla tehosterokotuksilla. THL:n suosituksen mukaan alle 60-vuotiaille, jotka eivät kuulu riskiryhmiin, kolmatta rokoteannosta voidaan tarjota 4–6 kuukauden kuluttua toisesta annoksesta.

3. Milloin pykälä on voimassa?

Pykälä on väliaikaisesti voimassa 1.1.2022–31.12.2022. Suojaa covid-19-tautia vastaan voidaan työntekijältä edellyttää aikaisintaan 31.1.2022.

4. Mitä pykälässä säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän terveystietoja?

Työnantajalla on oikeus käsitellä sellaisia työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan terveystietoja, jotka koskevat tämän soveltuvuutta kohdassa 1 tarkoitettuihin tehtäviin. Tietojen käsittelyssä noudatetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2. momenttia.

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Työnantajan on säilytettävä tiedot niin kauan kuin ne ovat tarpeen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja koskevan valvonnan toteuttamiseksi, kuitenkin enintään kolme vuotta siitä, kun henkilön soveltuvuutta koskeva arviointi on tehty.

Työnantaja saa käsitellä työntekijöiden koronarokotetta koskevia terveystietoja 1.1.2022 alkaen.

5. Kuka työnantajan edustaja voi kysyä työntekijän terveystietoja?

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain mukaisesti vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana tai sen päättymisen jälkeen.

6. Mitä jos työntekijä ei kerro työnantajalle rokotussuojastaan tai aiemmin sairastetun taudin antamasta suojasta?

Työntekijän tulee osoittaa työnantajalle, että hänellä on riittävä ja tarpeellinen suoja covid-19-tautia vastaan. Henkilön tulee siis itse esittää riittävä ja luotettava selvitys koronaa vastaan saamastaan suojasta.

Mikäli henkilö kieltäytyy antamasta tietoa, on työnantajan asiakkaiden ja potilaiden hengen ja terveyden suojelemiseksi katsottava, ettei henkilöllä ole riittävää ja tarpeellista suojaa, jolloin hän ei voi työskennellä covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden kanssa ilman erityistä syytä.

7. Mitä työnantaja tekee, jos työntekijä ei täytä pykälässä säädettyjä edellytyksiä?

Työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä tai jos tällaista ei ole tarjolla, muuta työntekijälle sopivaa työtä. Jos tällaistakaan työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei suostu sitä vastaanottamaan, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työntöön estymisen ajalta, ellei toisin ole sovittu.

8. Tarkoittaako palkanmaksun keskeytys samaa kuin lomautus?

Tässä tapauksessa palkanmaksun keskeytys johtuu työntekijän esteestä, jolloin ei noudateta lomautusta koskevia menettelytapoja. Kun kyse ei ole lomautuksesta, työntekijällä ole oikeutta työttömyysturvaan, eivätkä vuosilomat kerry.

9. Voiko työntekijä saada ansiopäivärahaa työttömyyskassasta, jos työnantaja keskeyttää palkanmaksun?

Tässä tapauksessa työntekijä ei ole oikeutettu ansiopäivärahaan.

10. Mihin asti työnantaja voi keskeyttää palkanmaksun?

Työnantaja voi keskeyttää palkanmaksun pykälän voimassaoloajan nojalla 31.12.2022 asti.

11. Voiko työntekijä saada taloudellista tukea, jos palkanmaksu keskeytyy?

Tässä tapauksessa ainoa ulkopuolinen rahanlähde on toimeentulotuki.

12. Onko koronarokottamattomuus työntekijän irtisanomisperuste?

Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää sillä perusteella, että tämä ei ole ottanut rokotetta.

13. Mitkä työntekijäryhmät kuuluvat pykälän piiriin pelastuslaitoksella?

Työnantajien tulkinnat pykälän piiriin kuuluvista työntekijäryhmistä vaihtelevat.

Lähtökohtaisesti työnantajalla on mahdollisuus edellyttää rokotussuojaa myös tietyissä ns. tukitehtävissä toimivilta henkilöiltä. Hallituksen esityksen mukaan *”suoja covid-19-tautia vastaan olisi kuitenkin perusteltua olla myös sellaisissa tehtävissä toimivilla, jotka eivät ole suorassa lähikontaktissa asiakkaaseen tai potilaaseen, mutta jotka voisivat levittää tartuntaa edelleen sellaiseen henkilöstöön, joka työskentelisi tehtävissä, joihin sisältyisi lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille ja potilaille.”*

Viime kädessä työntekijäryhmien kuulumisen pykälän piiriin ratkaisee sairaanhoitopiirin tai kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri.

14. Mikä on SPALin kanta tartuntatautilain muutokseen?

Kannustamme jäseniämme suojaamaan itsensä koronarokotuksella viranomaisten ohjeiden mukaisesti. Emme myöskään vastusta tätä tartuntatautilain väliaikaista muutosta. Rokotteella työntekijä suojaa oman terveytensä lisäksi läheisiään, työyhteisöä sekä potilaita, pelastettavia, asiakkaita ja näiden omaisia.

Lisätietoja:

Liiton edunvalvontapalvelut auttavat jäseniä ja luottamushenkilöitä työsuhteasioissa. Tavoitat SPALin asiantuntijat työpäivisin, ma-pe klo 9 – 15, Puh. 040 1630 112.