

Tartuntatautilain väliaikaisen 48 a §:n soveltaminen

YT 24.01.2022 § 3
153/01.00.00.01/2022

Valmistelija

Henkilöstösuunnittelija Jaana Kankkunen, p. 044 4174070

Selostus

Eduskunta on hyväksynyt lain tartuntatautilain väliaikaisesta muuttamisesta, laki tuli voimaan 1.1.2022 ja on voimassa 31.12.2022 saakka. Tartuntatautilain väliaikaisella muutoksella säädettiin tartuntatautilain 48 a §:stä.

Tartuntatautilain väliaikaisen 48 a §:n 1 momentin mukaan 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.

Hallituksen esityksen 230/2021 mukaan tehtävillä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski asiakkaalle tai potilaille tarkoitettaisiin kaikkia niitä tehtäviä ja toimenpiteitä, joissa asiakkaalla tai potilaalla olisi covid-19-taudin tartuntamekanismit tuntien mahdollisuus altistua kyseiselle taudille. Sääntely ei siis rajoittuisi pelkästään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden tehtäviä hoitamaan henkilöstöön, vaan se koskisi myös esimerkiksi sellaisissa siivous- tai ruokahuollon tehtävissä toimivia henkilöitä, jotka tehtäviään hoitaessaan voisivat aiheuttaa asiakkaalle tai potilaalle covid-19-tartuntariskin esimerkiksi ollessaan hänen kanssaan samassa tilassa tai huoneessa.

Työnantajan on huomioitava, että koronarokote on tartuntatautilain 45 §:n tarkoittama vapaaehtoinen rokote. Kyseessä ei ole sote-henkilöstön rokotepakko, vaikka tartuntatautilain 48 a §:n vaatimaa suojaa voidaan edellyttää sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden niissä tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille. Velvoite koronavirussuojan varmistamisesta tulee voimaan 1.2.2022. Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijöidensä edellä mainittuja koronasuojausta koskevia tietoja jo 1.1. alkaen.

Jos työntekijällä ei ole lain tarkoittamaa suojaa covid-19-tautia vastaan, tartuntatautilain 48 a §:n 3 momentin mukaan työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä tai, jos tällaista ei ole tarjolla, muuta työntekijälle sopivaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei suostu sitä vastaanottamaan, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työntöön estymisen ajalta, ellei toisin ole sovittu.

Jos työnantajalla on tarjota muuta työtä, palkkauksessa noudatetaan sovellettavan työehtosopimuksen palkkausta koskevia määräyksiä (esim. KVTES:n II lukua tai SOTE-sopimuksen II lukua.) Tässä ohjeistuksessa työntekijällä tarkoitetaan myös viranhaltijaa ja opiskelijaa.

Työnantajan tulee käsitellä henkilötietoja EU:n tietosuojasetuksen ja kansallisen tietosuojalainsäädännön mukaisesti. Tietosuojavaltuutetun

mukaan tieto siitä, että henkilö on saanut koronarokotuksen, on henkilön terveystieto.

Tartuntatautilain 48 a §:n 2 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä sellaisia työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan terveystietoja, jotka koskevat tämän soveltuvuutta 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin. Tietojen käsittelyssä noudatetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 momenttia. Työnantajan on säilytettävä 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 1 momentissa tarkoitettu henkilön soveltuvuuden arviointi on tehty.

Työelämän tietosuojalaki 5 § 2 momentti:

"Terveystilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka 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 eikä sen päättymisen jälkeen."

Jos työntekijällä ei ole tartuntatautilain 48 a §:n tarkoittamaa suojaa eikä hänelle voida tarjota muuta työtä, KT:n käsityksen mukaan kyse ei ole lomautuksesta. Kyseessä on tuolloin työntekijän esteestä johtuva palkanmaksun keskeytys. KT:n käsityksen mukaan tällöin ei noudateta lomautusta koskevia menettelytapoja, vaan työntekijän palkanmaksu keskeytetään.

Se, että työntekijältä puuttuu tartuntatautilain 48 a §:n tarkoittama suoja, ei ole työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n mukainen irtisanomisperuste. (ks. StVM 37/2021 vp s. 7)

Tartuntalain väliaikaisen 48 a §:n soveltaminen koskee Työpaja Telakalla ja opetusyksikkö Pohjanlinnussa riskiryhmäläisten kanssa työskenteleviä työntekijöitä. Kyseessä olevissa tehtävissä lähikontakteja ei voi välttää. Koronavirussuojaa koskevan tiedon tallentamista varten työnantaja ottaa käyttöön Terveystalon Sirius-ohjelman lomakepohjan Soveltuvuus toimia covid-19-riskiryhmien kanssa. Lomakepohja on tarkoitettu käytettäväksi vain niiden työntekijöiden osalta, joihin tartuntatautilain 48 a §:n mukainen velvoite kohdistuu. Lomakepohjaa ei saa käyttää muihin tarkoituksiin. Vastuu lomakkeen lainsäädännön mukaisesta käytöstä on työnantajalla.

Lomake tallennetaan työntekijän Sirius-tietoihin, lomakkeelle kirjattavat tiedot on tietosuojasyistä hankittava työntekijältä itseltään. Lainsäädäntöön perustuen työterveyshuolto ei voi täyttää lomaketta Siriukseen työnantajan puolesta. Tietosuojasyistä työterveyshuolto ei saa nähdä ko. lomakkeen tietoja Siriuksessa.

Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Laine Susanna, p. 044 4174060
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi.
Päätös	Merkittiin tiedoksi.