Tehy

10.12.2021

Tehy ry:n lausunto hallituksen esityksestä tartuntatautilain väliaikaiseksi muuttamiseksi

Tehy ry pitää väliaikaista muutosta tartuntatautilakiin perusteltuna ja oikeasuuntaisena. Ehdotuksessa on muutamia yksityiskohtia, joihin Tehy edellyttää muutosta tai tarkennusta.

Tehy ry esittää muutosta tai tarkennusta seuraaviin säännöskohtaisiin perusteluihin ja lakiehdotukseen:

Säännöskohtaiset perustelut:

Erityinen syy käyttää henkilöä, jolla on puutteellinen suoja

- Lakiesityksen mukaan työnantaja saisi erityisestä syystä käyttää henkilöitä, joilla ei ole laissa edellytettyä suojaa. Tehyn näkemyksen mukaan erityinen syy voisi olla vain henkilöön liittyvä peruste eli yliherkkyys rokotteelle tai muu *terveydellinen* ominaisuus, joka estää rokotteen ottamisen. Erotukseksi 48 §:n määräyksestä tulisi käyttää muuta termiä kuin "erityinen syy", esim. poikkeuksellinen syy ja säätää poikkeuksellisen syyn perusteet lakitekstissä.
- Väliaikaisen lain tavoitteena on suojata covid-19-taudin vakaville seurauksille alttiiden sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja käyttävien asiakkaiden ja potilaiden henkeä ja terveyttä. Lain tavoite ja tarkoitus ei toteudu, jos työnantajalle annetaan mahdollisuus käyttää suojaamattomia henkilöitä silloin, kun lain edellyttämän suojan omaavista työntekijöistä on puute. Yleisesti tunnettu tosiasia on, että Suomessa on valtava hoitajapula, joka vain pahenee. Lähes kaikkialla Suomessa tulisi käytettäväksi tämä poikkeussääntö ja samalla vesittyisi lain tarkoitus.
- Työnantajalla tulisi olla mahdollisuus käyttää niitä työntekijöitä, jotka ovat aloittaneet koronarokotussarjan ja jotka jatkavat rokotusten ottamista asianmukaisesti. Tällaisten työntekijöiden palkanmaksua ei pidä voida keskeyttää vain siksi, että he eivät vielä ole saaneet täyttä rokotussarjaa. Tehy esittää, että nämä työntekijät huomioidaan joko lisäämällä heidät poikkeuksellisen syyn piiriin tai muulla tavalla. Tehyn esityksen mukaan työnantaja ei voisi keskeyttää sellaisten työntekijöiden palkanmaksua, joilla on terveydellinen syy olla ottamatta rokotetta tai jotka ovat aloittaneet rokotussarjan ja jatkavat sitä asianmukaisesti.

Säännölliset koronatestit työntekijälle, joka ei terveydellisen syyn vuoksi voi ottaa koronarokotteita

- Tehy pitää ongelmallisena lakiesitykseen viime metreillä lisättyä kohtaa, jonka mukaan terveydellisin perustein rokottamattomalta edellytettäisiin negatiivista koronatestin tulosta 72 tunnin välein.
- Käytännössä testausvaatimus asettaisi aidosti terveydellisestä syystä rokottamattoman työntekijän voimakkaasti eriarvoiseen asemaan niihin työntekijöihin nähden, jotka eivät muista syistä ota rokotteita, mutta joita

Tehy ry
Vaihde +358 9 5422 7000
Tehy.fi

työnantaja henkilöstöpulan vuoksi käyttää tehtävissä, joissa muuten edellytetään koronarokotteita. Käytännössä terveydellisistä syistä rokottamaton työntekijä joutuisi käymään parin päivän välein koronatestissä vuoden ajan samalla, kun mielipidesyistä rokottautumattomat voisivat jatkaa työssään normaalisti käymättä testeissä, jos työnantaja käyttäisi heitä hoitajapuolan vuoksi.
- Tehy esittää, että edellä mainittu ristiriita poistetaan lakiesityksestä.
- Tehy pitää välttämättömänä, että laissa on säädetty selvästi, ettei terveydellisistä syistä rokottamattoman työntekijän palkanmaksu voi keskeytyä rokottamattomuuden vuoksi.

Seuraamukset puutteellisesta rokotesuojasta

- Lakiesityksen mukaan työnantajalla olisi oikeus katkaista työntekijän palkanmaksu ja pidättää virkamies/viranhaltija virantoimituksesta, jos tällä olisi puutteellinen rokotussuoja eikä tämä olisi sijoitettavissa muihin tehtäviin. Tältä osin sääntelyä sovellettaisiin 30 päivän kuluttua lain voimaantulosta. Tehy pitää tärkeänä, että muun työn tarjoamisvelvollisuus on lakiesityksen perusteluissa todetulla tavalla laaja. Tehy pitää myös siirtymäaikaa välttämättömänä.
- Lakiesityksen mukaan työnantaja saisi erityisestä syystä käyttää työntekijää, jolla ei ole täyttä rokotussuojaa, mutta joka on aloittanut koronarokotteiden ottamisen. Työnantaja voisi kuitenkin ilmeisesti valita, käyttääkö tällaista työntekijää erityisestä syystä vai keskeyttääkö tämän palkanmaksun. Jotta rokotussarjan aloittamalla ja rokotusten ottamista jatkamalla voi estää palkanmaksunsa keskeyttämisen, laissa tai sen perusteluissa tulisi todeta, ettei työnantaja voi keskeyttää tällaisen työntekijän palkanmaksua.

Työntekijän ilmoitus työnantajalle rokotussuojasta

- Lakiesityksen perusteluissa ei ole otettu kantaa siihen, millä tavoin työntekijän on ilmoitettava rokotussuojastaan tai taudin antamasta suojasta. Terveydellisestä syystä olla ottamatta rokotetta olisi lakiesityksen mukaan esitettävä lääkärinlausunto, mutta rokotussuojan tai sairastetun taudin antaman suojan osalta on epäselvää, riittääkö suullinen ilmoitus vai voidaanko työntekijältä edellyttää jonkinlaisen kirjallisen todistuksen toimittamista. Apulaisoikeusasiamies on ratkaisussaan EOAK/3050/2018 katsonut, ettei työntekijältä voi tartuntatautilain 48 §:n perusteella edellyttää muuta kuin suullista ilmoitusta rokottautumisestaan. Tehy pitää välttämättömänä, että tartuntatautilain 48a §:n perusteluissa otetaan selvästi kantaa siihen, riittääkö työntekijän suullinen ilmoitus vai pitääkö työntekijän pyydettäessä esittää kirjallista selvitystä saamistaan rokotteista tai sairastamastaan taudista.

Tehy

10.12.2021

Lakiehdotus:

48 a §

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden ja potilaiden suojaaminen covid-19-taudilta

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kaikissa tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille, saa käyttää vain ~~erityisestä~~ poikkeuksellisesta syystä henkilöä, joka ei ole osoittanut, että hänellä on rokotuksen tai enintään kuusi kuukautta aikaisemmin sairastetun laboratoriovarmistetun taudin antama suoja covid-19-tautia vastaan. Poikkeuksellinen syy on yliherkkyys rokotteelle tai muu terveydellinen ominaisuus, joka estää rokotteen ottamisen sekä enintään kuusi viikkoa aiemmin aloitettu rokotussarja covid-19-tautia vastaan. ~~Työntekijä, joka ei lääketieteellisistä syistä voi ottaa rokotetta, voi osoittaa suojan covid-19-tautia vastaan todistuksella hänelle enintään 72 tuntia ennen työvuoroon saapumista tehdyn covid-19-testin negatiivisesta tuloksesta.~~

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 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 1 momentissa tarkoitettu henkilön soveltuvuutta koskeva arviointi on tehty.

Jos työntekijä ei täytä 1 momentissa 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 työnteon estymisen ajalta, ellei toisin ole sovittu.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2022. Sen 1 ja 3 momenttia sovelletaan kuitenkin vasta 30 päivän kuluttua lain voimaantulosta.

Helsingissä 10.12.2021

Millariikka Rytkönen
Puheenjohtaja

Else-Mai Kirvesniemi
Toiminnanjohtaja

Lisätietoja
Toiminnanjohtaja Else-Mai Kirvesniemi p. 050 3460847 / else-mai.kirvesniemi@tehy.fi