Sosiaali- ja terveysvaliokunta

Asiantuntijalausunto
13.12.2021 VN/24984/2020

Sosiaali- ja terveysvaliokunta tiistai 14.12.2021 klo 08.00 / HE 230/2021 vp / Lausuntopyyntö

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN ASIANTUNTIJALAUSUNTO

Lausuntonaan työ- ja elinkeinoministeriö esittää kunnioittavasti seuraavaa:

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja järjestävälle ja tuottavalle julkiselle tai yksityiselle toimijalle velvollisuus huolehtia covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden suojaamisesta varmistamalla, että näiden asiakkaiden ja potilaiden kanssa työskentelevällä henkilökunnalla ja opiskelijoilla on joko covid-19-taudin sairastamisen tai covid-19-rokotusten antama suoja covid-19-tautia vastaan. Vain erityisestä syystä työnantaja voisi käyttää em. asiakkaiden ja potilaiden kanssa työskentelyyn henkilöä, jolla ei ole riittävää suojaa covid-19-tautia vastaan. Lisäksi esityksessä ehdotetaan väliaikaisesti säädettäväksi työnantajalle oikeus käsitellä sääntelyn piiriin kuuluvien henkilöiden covid-19-rokotussuojaa tai sairastettua covid-19-tautia koskevia terveystietoja.

Esityksessä ehdotettua sääntelyä sovellettaisiin työntekijöiden ja opiskelijoiden ohella myös virkamiehiin ja viranhaltioihin. Ehdotukset toteutettaisiin tartuntatautilain väliaikaisella muuttamisella. Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian ja olemaan voimassa 31.12.2022 saakka. Esitykseen liittyy siirtymäsäännös, jonka mukaa 48 a §:n 1 ja 3 momenttia sovellettaisiin kuitenkin vasta 30 päivän kuluttua lain voimaantulosta.

Työ- ja elinkeinoministeriö pitää esitystä tarpeellisena ja sisällöltään tarkoituksenmukaisena. Ministeriö on osallistunut sosiaali- ja terveysministeriön johdolla tapahtuneeseen lainvalmisteluun.

Sääntelyllä puututtaisiin sellaisten henkilöiden työnteko-oikeuteen, jotka työskentelevät lähikontaktissa covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden kanssa, ja jotka eivät täytä pykälässä asetettavia terveysturvallisuusvaatimuksia. Näissä tilanteissa olennaista on, että työnantaja selvittää mahdollisuutensa tarjota työntekijälle muuta sellaista työtä, jota sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijä kykenee tekemään vaarantamatta asiakkaiden tai potilaiden terveyttä ja turvallisuutta. Sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevien aseman turvaamiseksi työnantajalle säädettäisiin laaja muun työn tarjoamisvelvolli-

suus: se koskisi kaikkea työntekijälle, virkamiehelle ja viranhaltijalle sopivaa työtä. Laajan työntarjoamisvelvollisuuden perusteena on kestovelkasuhteisiin liittyvä lojaliteettivelvollisuuden periaate.

Jos tällaista muuta sopivaa työtä ei ole tarjolla, henkilön, jolla ei ole rokotusten tai sairastetun covid-19 taudin tuottamaa suojaa, työnteko estyy hänestä johtuvasta syystä.

Työsopimuslaissa on säännökset työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta työnteon estymistilanteissa. Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 1 momentti koskee työnteon estymistä työnantajasta johtuvasta syystä. Tällöin työnantajalle on säädetty palkanmaksuvelvollisuus koko estymisajalta, ellei työnantaja lomauta työntekijöitään lomautukselle säädettyjen edellytysten täyttyessä. Saman pykälän 2 momentin mukaan, jos työnteon estyminen johtuu työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä (mm. tulipalo, luonnonkatastrofi), työntekijällä on oikeus palkkaansa 14 päivän ajalta. Näistä kummastakaan tilanteesta ei nyt ole kysymys.

Työsuhde on sopimusoikeudellinen oikeussuhde, jossa kumpikin osapuoli vastaa omista velvoitteistaan: työnantaja työntarjoamisvelvollisuudestaan ja työntekijä työntekoedellytyksistään. Jos työnteko estyy työntekijästä johtuvasta syystä, työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan. Tästä poikkeuksena on työntekijän oikeus palkkaan sairausajalta, josta säädetään erikseen. Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos työntekijän työnteko estyy sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Tartuntatautilain 48 a §:n tarkoittamissa tilanteissa työnteko estyy työntekijän puuttuvan rokotus- tai sairastetun covid-19 taudin luoman suojan vuoksi, ei sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden perusteella. Näissä tilanteissa työnantajalla ei työsopimuslain eikä sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan ole palkanmaksuvelvollisuutta. Oikeutta sairausajan palkkaan ei synny silloin, kun työntekijä sairastuu vasta sen jälkeen, kun työnteko on jo estynyt 48 a §:ssä säädetyistä syistä.

Virkasuhteissa sovelletaan virkamieslain ja viranhaltijalain säännöksiä. Nämä säännökset eroavat työsopimuslain säännöksistä. Jotta työsuhteisia työntekijöitä ja virkasuhteisia virkamiehiä ja viranhaltijoita kohdeltaisiin yhdenvertaisesti, tartuntatautilain 48 a §:ssä on ollut tarpeen säätää sekä työnantajan työn tarjoamisvelvollisuudesta että palkattomuudesta työnteon estymisajalta myös virkasuhteisten osalta.

Työnteon estyminen työntekijästä johtuvasta syystä ei ole peruste lomauttaa työntekijää eikä kysymys ole myöskään työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaisesta lomautukseen rinnastuvasta perusteesta. Näin ollen työntekijällä ei ole työnteon estymisen ajalta oikeutta työttömyysturvaetuuksiin. Estymisajan toimeentuloa voidaan turvata toimeentulotuella sille säädettyjen edellytysten täyttyessä.

Tarja Kröger
hallitusneuvos