



Viite: Hallituksen esitys (HE 131/2021 vp) eduskunnalle laiksi tartuntatautilain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta

KORONATODISTUS JA TYÖELÄMÄ

Yleistä

Sosiaali- ja terveysministeriö on valmistellut hallituksen esityksen laiksi tartuntatautilain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta. Valmistelu on toteutettu yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön, valtionvarainministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön, oikeusministeriön sekä liikenne- ja viestintäministeriön kanssa. Hallituksen esitys on annettu eduskunnalle 21.9.2021.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi EU:n digitaalisen koronatodistuksen kansallisesta käytöstä. Vaihtoehtona koronavirusepidemian leviämisen estämiseen tähtääville velvoitteille ja rajoituksille toiminnanharjoittaja voisi tietyin edellytyksin edellyttää yleisötilaisuuteen osallistuvilta tai asiakas- ja osallistujatilaan tulevilta ihmisiltä koronatodistuksen esittämistä.

Koronatodistuksen käyttöönottoa valmisteltaessa ilmeni, että mm. rakennusalalla on pidetty tarpeellisenä mahdollisuutta käyttää koronatodistusta myös työpaikoilla koronatartuntojen leviämisen estämiseksi. Kun koronatodistuksen käyttäminen vapaaehtoisissa yleisötapahtumissa on oikeudelliselta luonteeltaan varsin erilaista verrattuna todistuksen käyttämiseen työelämässä, ei pikaisesti valmistettuun hallituksen esitykseen ollut mahdollista sisällyttää työpaikkoja koskevia säännöksiä, joiden säätäminen edellyttää kolmikantaista käsittelyä. Koronatodistuksen käyttöönotto työelämässä edellyttää perusoikeuksien, työlainsäädännön ja tietosuojakysymysten perusteellista arviointia sekä erilaisten oikeuksien ja velvollisuuksien keskinäistä punnintaa. Tämä ei ollut riittävällä tasolla mahdollista kiireisen aikataulun vuoksi.

Perusoikeuskysymykset

Pohdittaessa koronatodistuksen käytettävyyttä työelämässä tulee huomioida ainakin perustuslain 6 §, jossa säädetään yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kielloista, 7 §, jossa säädetään ihmisten koskemattomuuden ja itsemääräämisoikeuden suojasta, 10 §, jossa säädetään yksityiselämän ja henkilötietojen suojasta ja 18 §, jossa ovat säännökset oikeudesta työhön ja elinkeinonvapaudesta.

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmisiä on kohdeltava yhdenvertaisesti. Pykälän mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan mm. terveydentilan perusteella. Syrjinnän kieltä sovelletaan myös työelämässä. Tämä perusoikeus tulee pohdittavaksi tilanteissa, joissa työntekijä ei halua tai kykene esittämään työnantajan vaatimaa koronatodistusta ja näiden syiden vuoksi työntekijän pääsy töihin estyisi.

Perustuslain 7 §:ssä suojataan ihmisen oikeutta fyysiseen vapauteen, minkä lisäksi pykälä turvaa henkilön tahdonvapautta. Oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen antaa suojaa esimerkiksi henkilöön käypiä tarkastuksia ja pakolla toteutettavia lääketieteellisiä ja vastaavia toimenpiteitä vastaan. Tahdonvapaus ja koskemattomuus takaavat ihmiselle oikeuden valita terveyttänsä koskevat toimet, joihin lukeutuu mm. rokotusten ottaminen.

Perustuslain 10 §:n mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Oikeutta yksityisyyteen suojellaan myös työelämässä. Terveystietoa koskevat tiedot ovat erityisen arkaluonteisia tietoja, joiden käsitteleminen on Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (ns. tietosuoja-asetuksen) mukaan lähtökohtaisesti kielletty, jos mainitusta asetuksesta tai kansallisesta lainsäädännöstä ei muuta johdu.

Perustuslain 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulo valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Tämä periaate turvaa paitsi oikeuden yrittäjyyteen myös oikeuden työntekoon työntekijänä. Yleisvaarallisen taudin leviämisen työpaikoilla vaarantaa elinkeinotulon, mutta toisaalta koronatodistuksen puuttuminen voi estää henkilön mahdollisuuden työskennellä ja ansaita elantonsa työnteolla.

Perusoikeuksien rajoittamiselle on asetettu tiukat edellytykset. Perusoikeuksien rajoittamisen tulee olla välttämätöntä hyväksyttävän tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi rajoitusten tulee olla oikeasuhteiset. Perusoikeuden rajoitus on sallittua vain, jos tavoite ei ole saavutettavissa perusoikeuteen vähemmän puuttuvilla keinoin.

Pohdittaessa koronatodistuksen käytettävyyttä työelämässä, tulisi arvioitavaksi, täyttyvätkö perusoikeuksien rajoittamisen edellytykset. Tässä punninnassa olisi huomioitava mm. se, olisiko työterveys- ja turvallisuus taattavissa muilla keinoin kuin edellyttämällä koronatodistuksen esittämistä. Perusoikeuskysymyksiä arvioitaessa tulisi ottaa myös huomioon, että Suomessa ei ole rokotepakkoa, ja jos työpaikalle pääseminen estyisi rokottamattomuuden vuoksi, oltaisiin lähellä pakkorokottamista.

Työntekijän tietosuoja

Koronatodistus kattaa kolme eri elementtiä. Henkilö voi todentaa alhaisen tartuttavuusriskinsä osoittamalla saaneensa täyden rokotesarjan, osoitettuaan sairastaneensa koronan tai antamalla negatiivisen testituloksen. Jokainen em. tieto on terveydentilaa koskeva arkaluonteinen tieto.

Terveystietojen käsittelyn edellytyksistä säädetään tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:ssä. Mainittu EU-asetus on jäsenmaissa suoraan sovellettava säädos. Terveystietojen käsittelylle on asetettu erityiset vaatimukset, joiden lisäksi myös työelämän tietosuojalain 3 §:n henkilötietojen käsittelylle asetetun tarpeellisuusvaatimuksen pitää täytyä. Tarpeellisuusvaatimus tarkoittaa sitä, että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusvaatimusta voidaan arvioida esim. tehtäessä työpaikalla työturvallisuuslain mukaista riskinarviointia. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Tietosuoja-asetuksen 9 artikla lähtee siitä, että terveyttä koskevien tietojen käsittely on kiellettyä. Artiklassa säädetään kuitenkin poikkeuksista terveyttä koskevien tietojen käsittelyyn. Poikkeuksen perusteena voi olla tietosuoja-asetuksen nimenomainen säännös tai tietosuoja-asetuksen poikkeusvaltuutuksen nojalla säädetty kansallinen säännös. Terveystietoa kuvaavan tiedon käsittely palvelusuhteessa edellyttää kansallista sääntelyä.

Työelämän tietosuojalain 5 § on tällaista kansallista sääntelyä. Siinä säädetään täsmälliset edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja. Pykälän mukaan terveydentilatietoja voi käsitellä vain sen selvittämiseksi, onko työnantajalla sairausajan palkanmaksuvelvollisuus, onko työntekijällä hyväksyttävä syy työstä poissaoloon tai työntekijän suostumuksella hänen työkykynsä selvittämiseksi. Tietosuojalain 5 § ei nykymuodossaan oikeuta työnantajaa käsittelemään työntekijän rokotustietoja, tietoa sairastetusta koronasta tai negatiivisesta testituloksesta.

Mahdollisuus käsitellä näitä tietoja työpaikalla edellyttää lainsäädäntömuutoksia, koska nykyinen lainsäädäntöpohja ei ole riittävä koronatodistuksen käsittelyyn. Lisäksi työelämän tietosuojalain 5 § sääntelee terveystietojen käsittelyä vain työnantajan toimesta, eikä säännös sisällä oikeuksia työsuhteen ulkopuolisille tahoille, kuten esim. yhteisen rakennustyömaan päätoteuttajalle.

Työoikeuskysymykset

Suomessa ei ole sellaista lainsäädäntöä, jonka nojalla työnantaja voisi edellyttää työntekijän ottavan koronarokotuksen. Rokotukset perustuvat ylipäänsä vapaaehtoisuuteen.

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla. Tämä sisältää myös biologisten vaaratekijöiden arvioinnin. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi ja seuraamiseksi. Mainituista asioista säädetään mm. työturvallisuuslaissa ja työterveyshuoltolaissa. Näiden velvoitteiden täyttämisen näkökulmasta vaatimus koronatodistuksen esittämisestä on ymmärrettävä.

Työntekijällä on oikeus tehdä työsopimuksensa mukaista työtä ja saada palkkaa tekemästään työstä tai työnantajan käytettävissä olosta. Näistä oikeuksista säädetään työsopimuslaissa ja työehtosopimuksissa. Ottaen huomioon, että Suomessa ei ole säädetty rokotuspakkoa eikä toisaalta velvollisuutta kertoa työnantajalle rokote- tai immuniteettisuojasta, ei työpaikalle pääsyn estäminen tai palkatta jättäminen puuttuvan koronatodistuksen perusteella ole mahdollista nykyisen lainsäädännön valossa.

On myös mahdollista, että työntekijällä on terveydentilaansa liittyvä este ottaa koronarokotus. Mikäli työntekijä ei ole sairastanut koronaa, jäisi koronatodistuksen saamisen ainoaksi vaihtoehdoksi jatkuvat koronatesteissä käymiset. Ottaen huomioon testitulosten valmistumisviiveet, kustannuskysymykset jne. on mahdollista, että työntekijän työskentely estyisi sen vuoksi, että hän ei kykenisi esittämään työnantajalleen koronatodistusta.

Mikäli työntekijän pääsy työpaikalle estyisi koronatodistuksen saamisen edellytyksen puuttumisen vuoksi, on mahdollista, että hän menettäisi palkkansa tai jopa työpaikkansa. Tällöin tulee arvioida, kuka kantaa riskin työntekijän edellytysten puuttumisesta ja tulonmenetyksestä. Pohdittavaksi tulisi myös, olisiko työntekijällä oikeutta saada palkan sijasta tai sen perusteella kertyviä sosiaaliturvaetuksia. Lisäksi työoikeudellisen sääntelyn kannalta tulisi arvioida työsuhdeturvaan, ml, lomautuksiin liittyvät kysymykset.

Koronatodistuksen käytön ulottaminen työelämään ei olisi mahdollista ilman lainmuutoksia. Mikäli koronatodistus otettaisiin käyttöön työelämässä, pohdittavaksi tulisi, millä edellytyksillä ja minkälaisissa tehtävissä sääntely olisi mahdollista. Arvioinnissa olisi otettava huomioon perustuslaissa suojatut työntekijöiden ja elinkeinoharjoittajien oikeudet ja toisaalta niiden rajoittamisedellytykset.

Kuten yllä on todettu, perusoikeuksien rajoittamisen pitää olla oikeasuhtaista ja välttämätöntä. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon yleisen rokotekattavuuden nousu sekä ne vaihtoehtoiset toimet (mm. korostettu hygienia), joilla voitaisiin saavuttaa asetetut tavoitteet. Jos koronatodistusta edellytetään työelämässä, tarkoittaa tämä käytännössä työntekijälle, jolla ei ole rokotetodistusta, estettä ansaita elantonsa työllään, jolloin työntekijän rajoitukset kohdistuisivat suoraan keskeiseen perusoikeuteen.

Koronatodistuksen oikeutusta on punnittava myös suhteessa siihen, että rokotetutkin ja kertaalleen koronan sairastaneet voivat saada tartunnan. Koronarokotus ei myöskään kokonaan estä viruksen tartuttamista edelleen. Jos koronatodistus otettaisiin käyttöön työpaikoilla, on huomioitava, että terveyturvallisuus on voitava osoittaa myös negatiivisella testituloksella, jolloin on ratkaistava, kuinka usein testi olisi otettava, kuka testauksesta huolehtii ja kuka kustantaa toistuvat testit. Tältä osin tilanne poikkeaa huomattavasti vapaaehtoisista yleisötilaisuuksista.

Koronatodistusta koskevan sääntelyn tarkoituksena tai tosiasiallisena vaikutuksena ei voine työelämässä olla, että se tosiasiasa johtaa pakolliseen rokotukseen tai toistuviin pakollisiin terveystarkastuksiin.