

Sosiaali- ja terveysministeriö
kirjaamo@stm.fi

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi tartuntatautilain muuttamisesta STM 4261/2018

Johdanto

Voimassa oleva tartuntatautilain 48 § on uudistamisen tarpeessa. Lausunnolla oleva esitys tartuntatautilain muuttamisesta ei kuitenkaan ratkaise voimassa olevan lain tulkinnasta syntyneitä epäselvyyksiä ja työoikeudellisia ongelmia, vaan muutosesitys aiheuttaa uusia tulkinnallisia epäselvyyksiä.

Jos tartuntatautilaissa veloitetaan työnantaja huolehtimaan, että potilashoitoon osallistuvalla työntekijältä edellytetään rokotuksen ottamista, rokotuksen ottaminen on käytännössä pakollista, ja työnantajalle pitää säätää riittävät mahdollisuudet veloitteensa täyttämiseksi.

Jos taas katsotaan, että esimerkiksi kausi-influenssarokotuksen ottaminen on työntekijälle vapaaehtoista, ei voida laissa edellyttää, että työnantaja ilman oikeussuojakeinoja huolehtisi työssä käyttämänsä henkilön rokotussuojasta.

Tartuntatautilain soveltamista koskevat epäselvyydet

Voimassaolevassa tartuntatautilain 48 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavasti:

”Työskentelyyn sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautiin vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja.

Työntekijällä ja työharjoitteluun osallistuvalla opiskelijalla on oltava joko rokotuksen tai sairastetun taudin antama suoja tuhkarokkoa ja vesirokkoa vastaan. Lisäksi

edellytetään rokotuksen antama suoja influenssaa vastaan ja imeväisikäisiä hoitavilla hinkuuskää vastaan.”

Lainkohdat nykyisessä muodossaan velvoittavat sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköstä vastaavan työnantajan työllistämään laissa tarkoitetuissa yksiköissä vain henkilöitä, joilla on mainitut rokotteet tai sairastettujen tautien antama suoja. Velvoittavuus ilmenee sanamuodoista ”saa käyttää vain erityisestä syystä”, ”on oltava” ja ”edellytetään”.

Vain erityisestä syystä voitaisiin käyttää henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja. Jos erityistä syytä ei ole, mutta työntekijä silti kieltäytyy hankkimasta laissa tarkoitettua rokotesuojaa, tai työntekijä kieltäytyy antamasta työnantajalle tietoa siitä, onko hänellä laissa tarkoitettu suoja, työnantajan on kuitenkin noudatettava voimassa olevaa, työnantajaa velvoittavaa lainsäädäntöä.

Jos työnantajalla ei ole muuta toimintaa kuin tartuntatautilain 48 §:ssä tarkoitettuja sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköitä, ei ole mahdollisuutta sijoittaa työntekijää muihin tehtäviin. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa työnantajan on ryhdyttävä työoikeudellisin keinoin vaihtamaan kyseinen työntekijä tartuntatautilain vaatimukset täyttäväksi työntekijäksi. Työsuhteen päättäminen nykyllä lainsäädännön asettamissa puitteissa ei ole houkutteleva vaihtoehto työnantajalle, ja usein kelpoisista henkilöstöstä sosiaali- ja terveysalalla on pulaa. Tilanne ei siis ole mitenkään toivottava.

Voimassa olevassa pykälässä säädetään *henkilön* käyttämisestä työskentelyssä. Pykälässä ei ole säädetty työnantajalle tai lääketieteellistä arviota suorittavalle taholle minkäänlaista harkintavaltaa esimerkiksi siihen suuntaan, että yksittäisen ”henkilön” eli yleensä työntekijän sijaan koko henkilöstöä voisi tarkastella kokonaisuutena ja arvioida rokotesuojan yleistä tai keskimääräistä kattavuutta toimintayksikön koko henkilöstön keskuudessa. Myöskään ei ole säädetty minkäänlaista harkintavaltaa siihen, että rokotesuojatun työvoiman käyttäminen tai työharjoittelun mahdollistaminen rokotesuojatuille opiskelijoille olisi vain suositus.

Ei voida lähteä siitä, että työnantaja tai työnantajan yksikköä lääketieteellisesti arvioiva muu taho voisi lähteä tulkitsemaan voimassa olevaa lainsäädäntöä sen sanamuodon vastaisesti. Ei voida myöskään pitää ongelmana sitä, että työnantaja noudattaa sitä velvoittavaa lainsäädäntöä.

Muutosesityksen yleisperustelujen 1.3 kohdan väliotsikon ”Yleistä” toisessa kappaleessa on todettu, että ”[M]onissa sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköissä lakia on tulkittu tiukemmin kuin pykälän alkuperäinen tarkoitus on ollut”. Jos näin on, että lain sanamuoto ei vastaa lain alkuperäistä tarkoitusta, muutostarve on ilmeinen.

Muutosesityksessä on siis tunnistettu joitakin ongelmia, joita 3 §:n ja 48 §:n soveltamisesta on aiheutunut. Esityksessä ei kuitenkaan ole tunnistettu eikä arvioitu muutosesityksen työoikeudellisia vaikutuksia, mikä on olennainen puutteellisuus.

Esitetty muutos rokotetun henkilön käyttämisen ensisijaisuudesta

Hallituksen esitys 48 §:n muuttamisesta siten, että jatkossa olisi *ensisijaisesti* käytettävä tietynlaista henkilöä, aiheuttaa edelleen työoikeudellisia tulkintaepäselvyyksiä.

Yksityiskohtaisissa perusteluissa ehdotetaan, että synnä rokotamattoman henkilöstön käyttöön voisi olla esimerkiksi se, että työnantajalla ei jo ole palvelussuhteessa riittävästi rokotettua ammattitaitoista henkilökuntaa.

Edellä on käsitelty voimassaolevasta 48 §:stä aiheutuneita ongelmia, kun toisaalta laissa säädetään henkilöstä, siis yksittäisestä työntekijästä, joka on työsuhteen toinen osapuoli, ja toisaalta hallituksen esityksen perusteluissa on kirjoitettu henkilöstöstä eli joistakin työntekijöistä muodostuvasta jonkinlaisesta ryhmästä. Esitetty muutos perusteluineen aiheuttaa edelleen epäselvyyttä siitä, pitääkö työnantajan kuitenkin lain sanamuodon vastaisesti tarkastella henkilöstön rokotesuojaa kokonaisuutena eikä henkilötasolla, ja jos täytyy, miten se käytännössä tehtäisiin.

Ehdotetussa lainkohdassa tai sen esitöissä ei ole määritelty, mikä on milloinkin *riittävästi* rokotettua ammattitaitoista henkilöstöä. Jos riittävyyden arviointi on tarkoitettu jätettäväksi yksittäisen työnantajan tehtäväksi tai lääketieteellisenä arviona suoritettavaksi esimerkiksi yksittäisen työterveyspalvelujen tuottajan tehtäväksi, on kyseenalaista, miten nämä yksittäiset eri tahot voivat tehdä tällaista tulkintaa. Muutosesitys siis yhä johtaa siihen, että lain soveltamisen käytännöt vaihtelevat jopa työpaikoittain.

Esityksen työoikeudellisia vaikutuksia ei ole arvioitu. Perusteluista ei ole löydettävissä tulkintaohjeita siihen, mitä ensisijaisuus mahdollisesti voisi tarkoittaa tavanomaisissa työoikeudellisissa tilanteissa. Esimerkiksi kun tuotannollis-taloudellisin syin työvoimaa irtisanomaan joutunut työnantaja on takaisinottovelvollinen irtisanomiaan työntekijöitä kohtaan, työnantajan harkintaan jäisi, saako takaisinottovelvollisuuden sivuuttaa, jos takaisinottovelvollisuuden piirissä oleva irtisanottu työntekijä ei ole rokotettu, kieltäytyy rokotuksistaan tai ei anna suostumustaan siihen, että työnantaja käsittelee tietoa hänen rokotussuojastaan. Työhönottotilanteessa aiheutuu tulkinnallisia yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään viittaavia tilanteita, jos muuten kelpoisuusehdot täyttävä työnhakija esimerkiksi ilmoittaa uskonnollisista syistä kieltäytyvänsä jostakin rokotuksesta. Laista tai esitöistä ei ole saatavilla vastausta, voiko työnantaja valita toisen kelpoisuusehdot täyttävän työnhakijan, jonka puutteellinen rokotesuoja johtuu hänen yliherkkyydestään, vai voidaanko valita työnhakija, joka mahdollisesti voitaisiin rokottaa mutta josta ei ole etukäteen saatavilla lääketieteellistä varmuutta. Entä onko työnantajan ehdottomasti tehtävä koeaikapurku rokotussuojaamattomalle tai vaikkapa kausi-influenssarokotteesta

kieltäytyvälle työntekijälle, ja pyrittävä hankkimaan tartuntatautilaissa tarkoitettu ensisijainen henkilö?

Tulkinnallisuuksien vuoksi HALI ei voi kannattaa esitettyä muutosta, koska se ei tuo parannusta nykytilaan vaan aiheuttaa uusia tulkinnallisuuksia.

Soveltuvuustiedon käsittelyä koskeva 3 momentti

Hallituksen esityksen sivulla 10 todetaan, että rokotusten ottaminen on työntekijälle vapaaehtoista, ja työnantaja voi käyttää työhön henkilöä, joka on *oman ilmoituksensa mukaan* sairastanut tuhkarokon ja vesirokon ja saanut pykälässä tarkoitetut rokotukset. Samalla sivulla todetaan, että tarvittaessa voidaan selvittää laboratoriotutkimuksilla, onko henkilö sairastanut tuhkarokon tai vesirokon. Kuitenkin esitetystä uudessa 48 §:n 3 momentissa säädettäisiin, että työnantajalla on oikeus saada tieto vain soveltuvuudesta ja sekin vain työntekijän tai opiskelijan suostumuksella.

Lain sanamuoto ei siis mahdollista työntekijän oman ilmoituksen tarkistamista tai soveltuvuustiedon tarkempaa sisällöllistä käsittelemistä. Jos työnantaja haluaisi varmistua työntekijän oman ilmoituksen paikkansa pitävyydestä, työnantajalla ei ole mahdollisuutta velvoittaa työntekijää laboratoriotutkimuksiin, jos tartuntatautilain 48 §:n sanamuodon mukaan työntekijän oma ilmoitus riittää, eikä edes soveltuvuustietoa saa käsitellä ilman työntekijän suostumusta. Jos työntekijä ilmoittaa julkisesti esimerkiksi sosiaalisessa mediassa järjestelmällisesti vastustavansa kausi-influenssarokotuksia ja jättävänsä rokotuksen ottamatta, mutta kuitenkin ilmoittaa työnantajalle ottaneensa rokotuksen, työnantajalla saattaa olla perusteltu syy epäillä työntekijän ilmoituksen oikeellisuutta. Työnantajalla ei ole käytettävissään mitään tehokasta oikeussuojakeinoa varmistua työntekijän ilmoituksesta. Työnantajalla ei myöskään ole mahdollisuuksia huolehtia omasta maineestaan, jos sosiaalisessa mediassa leviää käsitys, että kyseinen työnantaja ei huolehdi tartuntatautilaissa säädetyistä asiakas- ja potilasturvallisuudesta.

Entä miten toimitaan tilanteessa, jossa työterveyshuolto ilmoittaa, että esimerkiksi työhöntulotarkastuksessa ei voida ottaa kantaa työntekijän soveltuvuuteen työtehtävään tartuntatautilain kannalta, koska työntekijä ei anna tähän suostumusta, mutta työntekijä itse ilmoittaa, että hänellä on rokotussuoja? Työnantaja joutuu arvioimaan soveltuvuutta puutteellisilla tai jopa ristiriitaisilla tiedoilla.

Asiakas- ja potilastila

Hallituksen esityksessä ehdotetaan kumottavaksi 3 §:n 10 kohdan määritelmä asiakas- ja potilastilasta. Perusteluna esitetään, että tilojen määrittely on aiheuttanut käytännössä soveltamisongelmia terveydenhuollon ja sosiaalihuollon toimintayksiköissä.

On vaikea arvioida, kuinka ehdotettuun uuteen 48 §:än jäävää lain sanamuotoa asiakas- ja potilastiloista on jatkossa tulkittava, jos 3 §:ssä oleva oikeusohje kumotaan. Oikeusohjeen

poistamisen jälkeen on epäselvää, onko tartuntatautilain 48 §:ä sovellettava esimerkiksi kotiin vietävissä palveluissa, joissa asiakkaana tai potilaana on lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautiin vakaville seurauksille alttiita asiakkaita. Tällä hetkellä tilanne on selvä.

HALI ei kannata 3 §:n 10 kohdan kumoamista, koska kumoaminen johtaisi nykyisestä jonkinasteisesti epäselvästä tilanteesta vielä epäselvempään tilanteeseen.

Rokottautuminen työajalla


Tartuntatautilain 48 §:ään esitetään lisättäväksi: ”Työntekijällä on oikeus käydä 1 momentissa tarkoitetuissa rokotuksissa työaikana, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana. Se aika, joka työntekijän päivittäisestä säännöllisestä työajasta käytetään mainittuun tarkoitukseen, luetaan työssäoloajaksi. Rokotukseen osallistuminen on vapaaehtoista.” Sama on jo säädetty tartuntatautilain 45 §:ssä, eikä sen toistaminen ole tarpeellista 48 §:ssä.

Lopuksi

Hyvinvointiala HALI ry toteaa, että suurimmalla osalla työpaikoista rokotussuoja ei ole aiheuttanut ongelmia, koska valtaosa sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä ymmärtää rokotussuojan merkityksen ja suhtautuu asiakas- ja potilasturvallisuuteen vastuullisesti asiallisilla lääketieteellisillä perusteluilla. Ongelmat ovat yksittäistapauksellisia. Kuitenkin yksittäisetkin mahdolliset asiakas- ja potilasturvallisuuden vaarantumiset, työsuhteiden päättämiset tai mahdollisesti työhön soveltumattoman henkilön rekrytointi ovat työnantajille riskialttiita ja kalliita prosesseja, jotka halutaan välttää.

HALI edellyttää, että tartuntatautilain 3 §:n 10 kohta jätetään kumoamatta. Esitetty 48 §:n muutos pitää selkeyttää siten, että työnantajan on käytännössä mahdollista noudattaa lakisääteisiä veloitteitaan, ja että kaikki työnantajat saisivat samat käytännön ohjeet lain noudattamisesta. Selkeys ja ennakoitavuus parantavat myös työntekijöiden ja lääketieteellistä arviota tekevien tahojen oikeusturvaa.

Jos rokotussuojasta on tarkoitus antaa vain yleisluontoinen suositus, suositus voitaisiin antaa muuna viranomaisohjeena kuin velvoittavana lainsäädäntönä, jota työnantajan on sovellettava jokaisessa yksittäisessä työsuhteessa. Tartuntatautilaissa tarkoitettujen asiakkaiden ja potilaiden suojaamisen näkökulmasta suositusta on kuitenkin pidettävä toissijaisena vaihtoehtona.



Anna Källaskari
johtava lakimies
Hyvinvointiala HALI ry

