

Vesterbacka

16.11.2018

244/10/2018

Sosiaali- ja terveysministeriö  
PL 33  
00023 VALTIONEUVOSTO

kirjaamo@stm.fi

*Lausuntopyyntö STM/4261/2018 ja STM107:00/2018*

### **Hallituksen esitys laiksi tartuntatautilain 3 §:n ja 48 §:n muuttamisesta**

Tartuntatautilain 3 §:n 10-kohta ja 48 §:n 1.momentti

Lakiesityksessä poistettaisiin tarpeettomana potilas- ja asiakastiloja määritellyt 3 §:n 10-kohta. Ehdotetussa 48 §:ssä rokotussuojaa edellytettäisiin sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköissä, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautiin vakaville seurauksille alttiita asiakkaita tai potilaita.

Asiakas- ja potilastilojen poistaminen voi johtaa rokotusten edellyttämiseen laajemmalla joukolla kuin nykyisin, kun rajaavan tekijänä ei enää ole potilas- ja asiakastilat. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikön käsitteen sisältöä tulisi avata lain perusteluissa tarkemmin.

Lakiteksti jättää epäselväksi kuuluuko kotihoito muutetun lain mukaan pykälän soveltamisen piiriin. Kotihoidon voidaan katsoa olevan sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikkö, jossa hoidetaan em. lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautiin vakaville seurauksille alttiita asiakkaita tai potilaita. Näin tulkittuna kyse olisi kuitenkin lain muutoksesta nykytilanteeseen. Kotihoidon ja kotisairaanhoidon kuulumisen tai kuulumattomuus pykälän soveltamispiiriin tulisi lausua selkeästi itse pykälässä tai vähintään lakiperusteissa.

Perustelumuioston mukaan yli 65-vuotiaat katsotaan sellaisiksi henkilöiksi, joille tartuntataudit muodostavat tavallista suuremman vaaran. Tämä kirjaus tuo valtaosan terveyden- ja sosiaalihuollon palveluista 48 §:n piiriin.

Tartuntatautilain 48 §:n otsikko

Pykälän otsikon muuttaminen selkiyttää pykälää, koska rokotuksista huolimatta ei voida taata 100 % rokotussuojan syntymistä.

lausunto18244ev.docx

Vesterbacka

16.11.2018

244/10/2018

Tartuntatautilain 48 §:n 1.momentti ja 4.momentti; työnantajalle asetetun velvollisuuden suhde rokotusten ottamisen vapaaehtoisuuteen

Pykälän 1 momentin sanamuodon mukaan työntekijältä voidaan edellyttää rokotuksia. Kuitenkin lain 4 momentissa sanotaan rokotuksiin osallistumisen olevan vapaaehtoista. Mitä tarkoitetaan sanalla "edellytetään" vapaaehtoisuuden näkökulmasta? Voiko työnantaja ryhtyä työnjohdollisiin toimenpiteisiin sen johdosta, ettei työntekijä ole ottanut rokotetta tai hänellä ei ole sairastetun taudin suojaa?

Pykälän 1.momentin mukaan työnantajan on ensisijaisesti käytettävä rokotettua tai rokotussuojan omaavaa henkilöä. Mikäli työnantajan velvoitteena on ensisijaisesti käyttää rokotettua henkilöstöä, tulisi työnantajalla olla oikeus myös työnjohdollisiin toimenpiteisiin, mikäli tartuntatautien vakaville seurauksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden hoitoa lääketieteellisin syihin perustuen ei voida asiakas- ja potilasturvallisesti muutoin turvata. Lain tulisi mahdollistaa työntekijän siirron toisiin työtehtäviin.

Työnantajalla ei kuitenkaan välttämättä ole tarjota muita sellaisia työsuojituksen mukaisia tehtäviä, joihin työntekijä voidaan siirtää. Laki jättää epäselväksi sen, onko työnantajan mahdollista yksipuolisella päätöksellä muuttaa työntekijän työtehtäviä rokotamattomuuden vuoksi, ellei työntekijä suostu muutokseen. Laki jättää epäselväksi sen voiko työnantaja noudattaa lain ensisijaisuusvaatimusta irtisanoa rokotamattoman, jos työnantajalla ei ole tarjota muuta työtä eikä ole käsillä perustelumuiustiossa mainittua syytä käyttää rokotamatonta. Jos rokotamattomuus ei voi milloinkaan johtaa työntekijän irtisanomiseen, tulee lakiin selkeästi kirjata esiin se, että työtehtävissä voi toimia myös ilman rokotesuojaa ilman erityisiä edellytyksiä.

Ensisijaisuutta koskeva lainkirjaus on haasteellinen siltäkin osin, että työnantajilla ei useinkaan ole reservissä ylimääräisiä työntekijöitä, joita se voisi käyttää toissijaisesti. Työnantaja käyttää sitä henkilöstöään, joka sillä on palveluksessaan.

Lakiesitys ei anna vastausta siihen voiko ja tuleeko työnantajan ottaa huomioon tämä ensisijaisuuden vaatimus työntekijöitä rekrytoitaessa tai opiskelijoita työharjoitteluun valittaessa.

Pykälän 4 momentin perusteluiden mukaan rokotuksia koskeva säännös ei tarkoittaisi kieltoa käyttää rokotamatonta työntekijää tämän omissa tehtävissä. Perustelumuiustion mukaan syytä käyttää rokotamatonta olisivat työntekijän terveydentilaan liittyvä syy, muu ominaisuus, joka estää rokotamisen, se että palvelussuhteessa ei jo ole rokotettua ammattitaitoista henkilökuntaa riittävästi käytettävissä tai että uusi työntekijä on saatava nopeasti töihin. Laki jättää epäselväksi sen mitä tarkoitetaan työntekijän muulla ominaisuudella. Tuleeko rokotevastaisuus tai rokotautumisen estävä vakaumus katsoa tällaiseksi muuksi ominaisuudeksi? Voiko työnantaja käyttää rokotamatonta vaikka tällaista perustelumuiustiossa tarkoitettua syytä ei olisikaan käsillä? Pykälämuutoksen myötä tällä hetkellä laissa oleva erityisen syyn vaatimus olisi poistettu itse lakipykälästä, mutta tarkennettuna ja laajennettuna viety kuitenkin lakiperusteluihin. Nyt kirjatut perusteet rokotamattoman henkilön käyttöön kattavat lähes kaikki tilanteet. Tällöin voidaan pohtia mitä hyötyä on

henkilöstön rokotussuojan kautta soveltuvuuden selvittämisestä, jos heitä voidaan kuitenkin erityisten syiden perusteella käyttää tehtävissään. Näin lain kirjaus velvollisuudesta käyttää ensisijaisesti rokotettua työntekijää on harhaanjohtava. Mikäli työnantajan tulee tehdä arvio siitä millaisessa tilanteessa ja millaisten erityisten syiden vallitessa rokottamatonta voidaan käyttää, tulee tämä velvoite viedä näkyviin myös itse lakitekstiin.

Perustelumuistion mukaan työnantajan tulisi arvioida tapauskohtaisesti missä määrin henkilöstön puutteet rokotuksissa voisivat vaarantaa potilasturvallisuuden. Tapauskohtaisen arvioinnin tulisi perustua laissa tai sen perusteluissa määriteltyihin erityisiin syihin, milloin voidaan käyttää rokottamatonta henkilökuntaa (esimerkiksi työntekijän yliherkkyys tai tilapäisesti uuden työntekijän aloittaminen tai sijaistyövoiman äkillinen tarve). Muussa tapauksessa kirjaus johtaa työpaikoilla jatkuviin neuvotteluihin ja keskusteluun työntekijöiden yhdenvertaisesta asemasta suhteessa arviointiin asiakas- ja potilasturvallisuuden vaarantumisesta.

Kunnallinen työmarkkinalaitos katsoo, että työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaate estää työntekijöiden erilaisen kohtelun tartuntatautilain 48 §:n perusteella, mikäli työnantaja voi kuitenkin tartuntatautilain mukaan käyttää myös rokottamatonta työntekijää ilman erityisten syiden läsnäoloa tai jos erityinen syy on se, että muuta rokotettua henkilökuntaa ei ole saatavilla, mikä on tyypillistä. Näin ollen työnantaja ei voisi tosiasiallisesti edellyttää työntekijöiltään rokottautumista eikä siten myöskään noudattaa lain velvoitetta ensisijaisesti käyttää rokotettua henkilökuntaa. Tämän vuoksi työnantaja ei voisi myöskään pyytää työntekijöiltään soveltuvuustietoa tartuntatautilain 48 §:n mukaisesti tehtäviin eikä siirtää rokottamatonta henkilöä muihin tehtäviin tartuntatautilain 48 §:n perusteella. Työnantaja ei voi kohdella työntekijöitään eri tavoin työtehtävien jakautumisen osalta ellei laki anna siihen selvää oikeutusta.

Influenssakauden lisääminen lakiin ja influenssakauden määrittelemine lain perusteluissa selkeyttää lain tulkintaa.

Tartuntatautilain 48 §:n 1.momentti; työntekijän oma ilmoitus soveltuvuudestaan  
Tartuntatautilain 48 §:n 3.momentti; työnantajan oikeus saada ja kirjata rokotussuojatietoja

Lakiehdotuksen mukaan työnantajan oikeus käsitellä soveltuvuustietoja määräytyy yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain sekä työterveyshuoltolain mukaan.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n mukaan *työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairautensa palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti*

*haluaa selvitetävään työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.*

Rokotustietojen kerääminen ei ole tarpeen sairausajan palkan tai muiden etuuksien suorittamiseksi tai työstä poissaolon selvittämiseksi eikä siksi, että työntekijä haluaisi työkykyään selvitetävään. Näin ollen tartuntatautilaissa tulisi olla selkeä määräys siitä, että työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän rokotussuojaa koskevia tietoja.

Jos pykälän kirjaus ensisijaisesti rokotetun henkilöstön käyttämisestä jää voimaan, ei rokotussuojaa voida katsoa soveltuvuusvaatimukseksi tehtäviin eikä rokotussuojatietoakaan sellaiseksi soveltuvuutta koskevaksi tiedoksi, jota työnantajalla olisi oikeus käsitellä tai jota työntekijältä voitaisiin edellyttää, ellei lakiin oteta erillistä kirjausta. Tämä jättää epäselväksi sen miten työnantaja voi toteuttaa lain ensisijaisuus-vaatimusta, jos se ei saa tietoja työntekijöiltä, jotka tartuntatautilain mukaan voisivat halutessaan olla luovuttamatta soveltuvuustietoaan.

Lisäksi laissa tulisi olla täsmällinen kirjaus siitä, että työnantajalla tulisi olla oikeus saada tietoa työntekijän rokotussuojasta. Pelkkä "soveltuu tehtävään"-kirjaus ei anna työnantajalle tarpeeksi tietoa siitä missä työtehtävissä työntekijä voi työskennellä, jos työntekijän työtehtävät muuttuisivat soveltuvuustiedon saamisen jälkeen.

Pykälän 1. momentin mukaan työntekijän oma ilmoitus rokotussuojastaan on riittävä. Lain mukaan työnantaja ei saa tietoa työntekijän soveltuvuudesta ellei työntekijä itse sitä halua toimittaa. EU:n yleisen tietosuojasetuksen 7 artiklan mukaan tilanteissa, joissa tietojen käsittely perustuu suostumukseen, on rekisterinpitäjän pystyttävä osoittamaan, että rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn. Miten työnantaja pystyy osoittamaan työntekijän antaneensa suostumuksen, jos työnantaja ei voi edellyttää kirjallista ilmoitusta?

Lakiesitys jättää epäselväksi myös sen, miten työnantaja voi jälkikäteen todentaa noudattaneensa lain velvoitetta ensisijaisesti käyttää rokotettua henkilöstöä, jos tieto soveltuvuudesta perustuu suulliseen ilmoitukseen. Mikä on työnantajan vastuu, jos lain noudattamista jälkikäteen joudutaan selvittämään?

Tartuntatautilain 48 §:n 3.momentti ja 4.momentti; taloudelliset vaikutukset

Lakiesityksen mukaan influenssarokotuskin kuuluu kansallisen rokotusohjelman piiriin. Osa yksityisistä työterveyshuollon palveluiden tuottajista ei kuitenkaan tällä hetkellä saa kansallisen rokoteohjelman mukaisia rokotteita kuntien/kaupunkien terveysasemilta vaan joutuu ostamaan ne yksityisestä apteekista ja näin ollen veloittamaan rokotteiden kulut työnantajilta. Suuri osa kuntien ja kuntayhtymien henkilöstön työterveydenhuollosta on tällä hetkellä yksityisomisteisten yhtiöiden tuottamaa. Kaikki työnantajat eivät näin ollen pysty hankkimaan rokotteita henkilöstölleen valtion kustannuksella.

Vesterbacka

16.11.2018

244/10/2018

Tällaisissa tilanteissa työnantajat voivat vaihtoehtoisesti lähettää työntekijän oman kunnan/kaupungin terveysasemalle rokottautumista varten. Lakiesityksen mukaan työnantajan on kuitenkin huolehdittava rokotuksista työnantajan järjestämässä työterveyshuollossa. Lakiesitys vaikuttaisi rajaavan työnantajan mahdollisuuksia rokottaa henkilöstöään kustannustehokkaasti.

Lakiesityksen mukaan työntekijällä olisi oikeus käydä pykälässä tarkoitetuissa rokotuksissa työaikana, jollei se olisi vaikeudetta mahdollista muuna aikana. Tämä kirjaus on hyvä.

Lakiesityksen mukaan se aika, joka työntekijän päivittäisestä säännöllisestä työajasta käytettäisiin mainittuun tarkoitukseen, luettaisiin työssäoloajaksi. Sisältääkö tämä aika myös mahdollisen matkustamiseen käytetyn ajan? Tämä kirjaus tulee poistaa. Rokottautumiseen käytettävän ajan lukeminen työssäoloajaksi aiheuttaisi lisäkustannuksia työnantajille.

Tartuntataudeista vastaavan lääkärin työajan käyttäminen yksittäisten työntekijöiden työtehtävistä neuvottelemiseen aiheuttaisi myös lisäkustannuksia työnantajille. Niille työnantajille, joilla ei ole palveluksessaan tällaista lääkäriä, kirjaus aiheuttaisi tarpeen ostaa palvelu ulkopuolelta ja siten lisääntyneitä konsultointikustannuksia. Tämä kirjaus tulisi laista poistaa.

Lakiesityksellä tulee olemaan uusia kustannuksia kohottavia vaikutuksia kuntien talouteen voimassaolevaan tartuntatautilakiin verrattuna. Nämä kustannukset tulee korvata työnantajille täysimääräisesti.

Tartuntatautilain 48 §:n 4.momentti; työtehtävien muuttamisesta neuvotteleminen

Pykälän 4 momentin perusteluiden mukaan työnantaja voi neuvotella yhdessä työntekijän ja tartuntatautien torjunnasta vastaavan lääkärin kanssa työntekijän sijoittumisesta tehtävään, jossa tartuntatautien leviämiseen liittyvien vakavien seurauksien riski olisi pienempi. Pykälämuutos voi johtaa työpaikoilla jatkuviin neuvotteluihin ja keskusteluun työntekijöiden yhdenvertaisesta asemasta suhteessa arviointiin asiakas- ja potilasturvallisuuden vaarantumisesta. Tämän lisäksi ei ole perusteltua käyttää tartuntataudeista vastaavan lääkärin työaikaa yksittäisten työntekijöiden neuvottelutoimintaan.

Yhteenveto

Mikä on lain tarkoitus? Jos lain tarkoituksena on olla suositus, tulisi koko pykälä poistaa ja korvata se suosituksella. Laki on aina sen soveltajaa vahvasti velvoittava määräys, ei suositus. Työnantaja tulkitsee lakia aina yksittäistapauksessa, yksittäisen työntekijän tilanteen kautta.

Lakiesitys jättää epäselväksi sen, miten työnantaja voi toimia niiden henkilöiden kanssa, jotka kieltäytyvät vaadituista rokotuksista ja miten riittävä asiakas- ja potilasturvallisuus voidaan varmistaa. Laki määrää työnantajalle veloitteen ensisijaisesti käyttää rokotettua henkilökuntaa, mutta ei keinoja sen toteuttamiseen. Vaikka rokotukseen osallistuminen on vapaaehtoista, tulee rokottamattomuuden tai sairastetun taudin antaman suojan puuttumisen voida johtaa työnjohdollisiin toimenpiteisiin, mikäli tartuntatautien vakaville

Vesterbacka

16.11.2018

244/10/2018

seurauksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden hoitoa lääketieteellisiin syihin perustuen ei voida asiakas- ja potilasturvallisesti muutoin turvata ja jos laki edellyttää työnantajaa kyseisissä tehtävissä käyttämään rokotettua henkilökuntaa.

Mikäli laki jää täysin suositustasoiseksi, tämä tulee rajaamaan työnantajan mahdollisuuksia toimia työlainsäädännön mahdollistamissa puitteissa täysimääräisesti. Työoikeudellisten periaatteiden ja yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun kannalta on epäselvää voiko työnantaja millään lailla kohdella rokotamatonta ja rokotettua työntekijää eri tavoin, jos laki ei ole velvoittava.

Laki jättää epäselväksi sen kuka vastaa siitä, että lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seurauksille alttiit potilaat ja asiakkaat eivät joudu vaaraan ja miten vastuu voi konkretisoitua.

Lain tulisi olla selkeä eikä jättää avoimeksi työelämän ja vastuiden osalta perustavanlaatuisia kysymyksiä. Lakiesitys ei näiltä osin selvennä tilannetta aiempaan verrattuna.

Koska suuri osa voimassaolevan 48 §:n pykälän aiheuttamista ongelmista liittyy influenssarokotuksiin, ratkaisuvaihtoehtona Kunnallinen työmarkkinalaitos ehdottaa, että tartuntatautilaissa säädettäisiin rokotussuoja tuhkarokkoa, vesirokkoa ja hinkuyskää vastaan välttämättömäksi ja että näiden osalta edellytettäisiin selkeää laissa määritellyn erityisen syyn olemassaoloa mikäli työnantaja käyttäisi rokotussuojaa omaamatonta työvoimaa. Näissä tilanteissa rokotusten tai sairastetun taudin antaman suojan puute ilman tarkkaan määriteltyjä erityisiä syitä voisi johtaa myös työnjohdollisiin toimiin. Influenssan osalta voitaisiin säätää siitä, että työnantaja seuraisi rokotuskattavuutta ja pyrkisi toimillaan korkeaan rokotuskattavuuteen.

#### KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Neuvottelupäällikkö

  
Henrika Nybondas-Kangas

Työmarkkinalakimies

  
Eeva Vesterbacka