

13.1.2022

VN/31776/2021
STM143:00/2021**2022/3 TYÖELÄMÄN KORONAPASSIA TAI MUUTA VASTAAVAA VAIHTOEHTOA KOSKEVAN
LAINVALMISTELUHANKKEEN TYÖRYHMÄN PÖYTÄKIRJA 13.1.2022**

Aika 13.1.2022 klo 14.00-15.50

Paikka: Teams-etäkokous

Läsnä

Antti Janas	STM, puheenjohtaja
Nico Steiner	TEM, varapuheenjohtaja
Hanna-Mari Pekuri	STM, jäsen
Kimmo Tarvainen	STM, jäsen
Mari Hankaankorpi	TEM, jäsen
Johanna Ylitesa	TEM, varajäsen
Tarja Kröger	TEM, asiantuntija
Lauri Koskentausta	OM, jäsen
Mira Turpeinen	OM, varajäsen
Suvi Lahti-Leeve	EK, jäsen
Päivi Lanttola	VTML, varajäsen
Minna Salli	KT, jäsen
Albert Mäkelä	SY, jäsen
Karoliina Katila	SY, varajäsen
Karoliina Huovila	SAK, jäsen
Timo Koskinen	SAK, jäsen
Minna Ahtiainen	STTK, jäsen
Ida Nummelin	STTK, varajäsen
Katarina Murto	Akava, jäsen
Miia Kannisto	Akava, varajäsen
Timo von Boehm	Kirkon työmarkkinalaitos, pysyvän asiantuntijan varajäsen
Tommi Alanko	TTL, pysyvä asiantuntija
Mari Leinonen	STM, asiantuntijasihteeri
Jenny Rintala	STM, asiantuntijasihteeri
Tanja Ylitöyrä	STM, asiantuntijasihteeri

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi kokouksen.

2. Hyväksytään edellisen kokouksen pöytäkirja

Edellisen kokouksen pöytäkirja hyväksyttiin.

3. Pykäläehdotuksen läpikäyntiä

Pekuri esitteli luonnosta työnantajan oikeudeksi käsitellä covid-19-tautiin liittyviä tietoja koskevaksi pykäläksi. Luonnos sisältää monia kohtia/sanoja, joista on vielä hyvä keskustella, mitä niillä tarkoitetaan tai halutaan tarkoittaa, esim. rokotustiedon kohdalla on pohdittava, mitä rokotustietoa tarkoitetaan. Alustavassa luonnoksessa oikeutta käsitellä tiettyjä terveystietoja olisi rajattu. Työelämän moninaisuus huomioiden olisi haastavaa kirjoittaa säännöksessä auki kaikki tehtävät, joissa on ilmeinen tai kohonnut tartuntariski. Työnantajan tulee vaarojen arvioinnin kautta määritellä ne työt/tehtävät, joissa olisi ilmeinen tartuntariski. Lisäksi luonnoksessa on rajattu käsittelyoikeutta siten, että käsittelyn pitää olla tarpeen mainittua tarkoitusta varten, mutta kynnyksen tasosta pitää keskustella (tarpeen/välttämätön). Pykälä sisältäisi säännöksen työntekijän velvollisuudesta esittää pyydettyä luotettava selvitys. Viime kädessä työnantaja voisi päättää, mitä selvitystä hän pitää riittävänä. Tulee myös pohtia, voidaanko ja miltä osin viitata työelämän tietosuojalakiin ja mm. kenellä työnantajan edustajalla olisi oikeus käsitellä terveystietoja ja koska tiedot olisi poistettava. Tulee huomioida, että työturvallisuuslain soveltamisala määrittää soveltamisalan tämänkin pykälän osalta, mm. vuokratyötä koskevaa kysymystä tulee pohtia. Tietojen käsittelyoikeus ei tarkoittaisi nk. koronapassia eikä työpaikalle pääsyä voisi estää.

Keskusteltiin ehdotuksesta. Rokotustiedon saamiselle ei haluttu asettaa liian korkeaa kynnystä. Tulisi olla työnantajan harkittavissa riskinarvioinnin perusteella, milloin tartuntariski kyseisellä työpaikalla on kohonnut ja milloin rokotustieto on tarpeen. Paljon tuotiin esiin, että työ voi tosiasiallisesti estyä rokotusten puuttumisen takia, vaikka tässä pykälässä ei siitä säädetäisiäkään. Esim. asiakas saattaa edellyttää rokotettua työntekijää tai ulkomaille matkustaminen on mahdotonta, jos rokotuksia ei ole. Keskusteltiin myös siitä, ketä on tarkoitus suojata, rokotettuja rokottamattomilta vai päinvastoin. Rokotuksiin liittyvät mielipiteet voivat olla jyrkkiä ja aiheuttaa vastakkainasettelua työpaikoilla. Jos pykälään jää paljon tulkinnanvaraisuutta, se voi aiheuttaa haasteita työpaikoilla.

Koskentausta toi esiin, että kun kyse on perusoikeusrajoituksesta, rajoituksen on oltava välttämätön ja oikeasuhtainen. Rajoituksella on oltava jokin kynnys, mutta riippuu kokonaisuudesta, mihin se asetetaan. Onko kynnys tässä 'ilmeinen' vai muu, riippuu perusteluista. On hyvä muistaa, että on kyse kansallisesta perustuslain tulkintakäytännöstä, jossa on otettava huomioon myös se, mitä EU:n tietosuoja-asetuksessa säädetään asiasta; edellytys tiedon välttämättömyydelle on tietosuoja-asetuksesta peräisin. Pekuri totesi, että sopimusoikeudellisia kysymyksiä ei voida ratkaista työturvallisuuslain kautta.

4. Mahdolliset seuraukset

Steiner kertoi, että työoikeudellisessa mielessä sääntelyssä lähdetään siitä, mitä työnantajan on tehtävä työturvallisuuslain perusteella. Kun työnantaja saa tiedon rokotuksesta tai rokottamattomuudesta, olennaista on se, mitä häneltä edellytetään työturvallisuuslainsäädännön perusteella ja se määrittää myös mahdolliset seuraukset. Hän korosti, että työturvallisuuslainsäädäntö ei tässä estäisi kenenkään työntekoa eikä tämän tyyppisiä työoikeudellisia seurauksia ole. Jos työnantaja päättää tehdä työjärjestelyjä, niihin voi liittyä esim. sijoittamista erilaisiin tehtäviin. Kyse tulee edelleen olla työnsopimuksen mukaisesta työstä. Jos työjärjestelyt kohtelevat eri tavalla rokotettuja ja rokottamattomia, sen tulee olla harkittua ja perusteltua, jotta kohtelu on tasapuolista. Hyväksyttävillä perusteilla myös erilainen kohtelu voi olla sallittua. Osa työjärjestelyistä voi olla sellaisia, jotka edellyttävät muutosneuvottelujen käymistä. Työntekijälle on asetettu velvollisuus antaa selvitys, ja jos hän ei suostu kertomaan rokotustilannettaan tms., hän rikkoo laissa asetettuja velvoitteita. Mitä tästä seuraa, arvioidaan tapauksittain (esim. puhuttelu, varoitus, tms.) työoikeudellisten perusoppien mukaan.

Keskusteltiin seurauksista. Todettiin, että jos työnantaja rokotustiedon saatuaan kohdistaa erilaisia työsuojelutoimenpiteitä eri työntekijöihin, tämä voi käytännössä paljastaa työntekijöille toisten rokotusstatuksen. Tätä pidettiin ongelmallisena tietosuojan kannalta. Toisaalta pidettiin tärkeänä, että työnantajalla olisi oikeus toimenpiteisiin saamansa tiedon perusteella ilman, että hän syyllistyy arkaluontoisten tietojen paljastamiseen. Tuotiin esiin, että tässä on kyse riskinarvioinnin työkalusta eikä



sanktioihin tähtäävästä sääntelystä. Asioiden käyminen läpi yhteistoiminnassa ja mahdollisesti työterveyshuollon kanssa olisi hyvä. Jos työntekijä ei kerro rokotusstatustaan, häntä kohdellaan rokottamattomana ja myös jonkinlainen sanktio velvollisuudesta kieltäytymisestä voi tulla kyseeseen. Esitettiin myös, että nyt valmisteltava muutos on jäämässä käytännössä pieneksi ja että toiveita suurempaan muutokseen oli työn alkaessa.

Seuraavassa kokouksessa jatketaan keskustelua yhteisestä työpaikasta ja pikatesteistä.

5. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 15.50.

Antti Janas

puheenjohtaja

Tanja Ylitöyrä

sihteeri