

Asia: VN/31776/2021

Niin sanottua työelämän koronapassia tai vastaavaa vaihtoehtoa koskevan lainsäädännön valmistelua varten asetetun työryhmän esitys

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Akava ry kiittää mahdollisuudesta lausua niin sanottua työelämän koronapassia tai vastaavaa vaihtoehtoa koskevan lainsäädännön valmistelua varten asetetun työryhmän esityksestä.

Akava kannattaa työryhmän esitystä, jossa ehdotetaan muutettavaksi väliaikaisesti työturvallisuuslakia. Lain voimaan tulon tarpeellisuuden arviointi on kuitenkin tehtävä terveysviranomaisten arvioiden perusteella vallitsevan ja ennustetun koronatilanteen perusteella.

Lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan työnantajalla olisi oikeus käsitellä tietoa työntekijän covid-19-rokotuksesta tai tämän sairastamasta covid-19-taudista. Käsittelyoikeus olisi, jos työhön liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle ja tieto on tarpeen työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi. Työntekijän olisi pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys kyseisistä tiedoista. Esityksessä ehdotetaan lisäksi säädettäväksi henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä suojakeinoista. Esityksen tavoitteena on parantaa työnantajan edellytyksiä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä koronaepidemian aikana.

Akava kiinnittää huomiota siihen, että ”ilmeinen vaara” edellytys voi kuitenkin aiheuttaa runsaasti tulkintaongelmia työpaikoilla. Ongelmaksi voi muodostua se, että mihin kynnys asettuu ja kuka arvion ilmeisyys-kynnyksen täyttymisestä tekee. Riittääkö siihen työnantajan oma arvio vai edellytetäänkö esimerkiksi työsuojelun yhteistoiminnassa yksimielisyyttä tai mahdollisesti työterveyshuollon arvioita. Perusteluihin on kirjattu: ”Tarkoitus ei olisi, että kynnys muodostuisi liian korkeaksi.” Ilmeisyys-edellytyksellä on kuitenkin tarkoitettu vakiintuneesti tavanomaista korkeampaa kynnystä, joten sanamuoto voi johtaa täysin erilaisiin tulkintoihin. Käytännön

toimivuuden ja selkeyden kannalta on syytä pohtia, onko ilmeisyys-edellytys oikeassa suhteessa yleisvaaralliseen tartuntatautilanteeseen nähden välttämätön. Perusteluissa on syytä avata tarkemmin tarpeellisuus ja ilmeisyys-edellytyksiä.

Perusteluihin on kirjattu: ”Jossakin tilanteessa tällaiset yksilölliset toimet saattaisivat asettaa kohteena olevat työntekijät muihin nähden huonompaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työnantajan menettely voisi tällöin merkitä sellaista kiellettyyn syrjintäperusteeseen perustuvaa epäsuotuisampaa kohtelua, joka tulee arvioitavaksi yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kiellettyinä välittömänä tai välillisenä syrjintänä.” ja ”Sääntelyn tarkoituksena ei olisi estää työntekijän pääsyä työpaikalle tai tämän työntekoa.” ja ”Työnantaja olisi edelleen velvollinen suojelemaan kaikkia työntekijöitään riippumatta siitä, ovatko nämä rokotettuja, rokottamattomia tai sairastaneet covid-19-taudin. Työnantaja voisi hyödyntää työterveyshuollon toimenpide-ehdotuksia covid-19-taudilta suojaa vailla olevien tai heikon suojan omaavien työntekijöiden suojelemiseksi.” Perustelut lähtevät siitä lähtökohdasta ja ohjaavasta tulkinnasta, että työnantajan tasapuolisen kohtelun velvoite ja syrjimättömyys on niin vahva, että erilaiset toimet eivät olisi pääsääntöisesti mahdollisia. Ja jos toimenpiteitä tehdään työturvallisuuden varmistamiseksi, ne olisivat lähtökohtaisesti samanlaisia kaikille työpaikalla riippumatta siitä, onko työntekijä rokotettu vai ei. Lisäksi toimia voisi lähtökohtaisesti kohdistaa rokottamattomien suojelemiseksi. Akava katsoo, että tämä voi johtaa siihen, että tiedonsaantioikeudesta ei ole mitään nykykäytäntöä lisäävää hyötyä työturvallisuuden varmistamiseksi. Toisaalta tämä voi johtaa työnantajan täysin mielivaltaisiin tai tulkinnanvaraisiin toimenpiteisiin, kun tiedonsaantioikeuden nojalla uusia mahdollisia työturvallisuutta parantavia toimenpiteitä ei ole perusteluissa esimerkinomaisesti avattu. Perusteluihin on tarpeen kirjata esimerkinomaisesti, mitä sellaisia toimia, jotka eivät ole jo tällä hetkellä mahdollisia, työnantaja voi tietojen perusteella tehdä.

Akava katsoo, että säännösvalmistelun lähtökohta eli työturvallisuuden parantaminen ja rokotteisiin kannustaminen ei toteudu, mikäli esityksen tavoite on, että työnantajan pitää tasapuolisen kohtelun velvoittamana kohdella kaikkia samalla tavalla rokotetilanteesta riippumatta. Tämä voi johtaa jopa siihen, että rokotettuihin kohdistetaan rokottamattomien johdosta toimia.

Työryhmän esityksessä ehdotuksen voimaantulo ja voimassaoloaika on jätetty auki. Akava katsoo, että ehdotetun lainmuutoksen tulee olla määräaikainen ja se tulee saattaa voimaan mahdollisimman pian.

Kannisto Miia
Akava ry