

Lisätarkennuksia sote-henkilöstön koronarokotusohjeisiin

Päivitetty 19.1.2022

Q: Työntekijä, joka ei lääketieteellisistä syistä voi ottaa rokotetta, voi osoittaa suojan enintään 72 tuntia ennen työvuoroon saapumista tehdyn koronatestin negatiivisesta tuloksesta. Tarkoittaako tämä virallista koronatestiä, joten pelkkä kotitesti ei riitä?

A: Totta. Tämä tarkoittaa virallista koronatestiä, joka on maksuton julkisen terveydenhuollon kautta.

Kotikoronatestin rooli voinee liittyä siihen, jos erityisen syyn nojalla toimittaessa ”työnantajan olisi kaikin keinoin pyrittävä varmistamaan, että vailla rokote- tai sairastetun taudin tuomaa suojaa toimiva työntekijä ei työssään aiheuttaisi vaaraa 1 momentin tarkoittamille potilaille ja asiakkaille”. Tässä oikein suoritettu kotitesti voi tuoda lisäturvaa, vaikka virallinen testi olisi siinäkin paras.

Q: Jos erityisestä syystä joudumme käyttämään rokottamattomia tai vailla riittävää rokote- tai tautisuojaava olevia työntekijöitä, miten heitä tulee testata?

A: Jos työnantaja joutuu poikkeuksellisesti käyttämään työntekijöitä, joilla ei ole riittävää suojaa, kuten rokotuksia tai todistusta sairastetusta taudista, laissa ei edellytetä näiden työntekijöiden testaamista. Valiokunta kuitenkin korostaa, että työnantajan on näissäkin tilanteissa huolehdittava riittävästä terveysturvallisuudesta työntekijöiden, potilaiden ja asiakkaiden suojaamiseksi. Keinoja ovat esimerkiksi asianmukaiset suojarusteet, hygieniatoimet, työjärjestelyt ja vapaaehtoisuuteen perustuvat testausjärjestelyt.

Valiokunta painottaa, että läpäisytartuntojen riskin vuoksi suojarusteista, hygieniatoimista tai testauksesta oireiden tai altistuksen ilmetessä ei ole perusteltua tinkiä silloinkaan, kun henkilöstöllä on rokotusten tai sairastetun taudin suoja.

Valiokunta painottaa, että tilanteessa, jossa työnantajalla on erityinen syy käyttää myös covid-19-taudilta suojaamatonta henkilöä ehdotetun säännöksen tarkoittamissa tehtävissä, ei testiä voida myöskään edellyttää lääketieteellisestä syystä rokottamattomalta henkilöltä. Tällöin työnantajan tulee kuitenkin edellä kuvatuilla muilla tavoin huolehtia riittävästä terveysturvallisuudesta asiakkaiden ja potilaiden sekä henkilökunnan terveyden turvaamiseksi.

Q: Riittääkö koronan sairastaminen vai vaaditaanko sen lisäksi myös rokotuksia?

A: Virallisesti todistettu koronan sairastaminen tuo tämänhetkisen määritelmän mukaan 6 kuukaudeksi riittävän suojan.

Q: Erityisenä syynä suojaamattoman henkilöstön käyttämiselle voisi olla edellytykset täyttävän henkilöstön puute tilanteessa, joissa asiakkaiden tai potilaiden turvallisuus edellyttää henkilöstön läsnäoloa. Näin olisi erityisesti tilanteessa, jossa uutta vaatimukset

täyttävää henkilöstöä ei ole saatavilla. Miten vakava työvoimapula täyttää tämän määritelmän ja täytyykö työnantajan jotenkin osoittaa se?

A: Työnantajan olisi hyvä kyetä tarvittaessa osoittamaan, että se on selvittänyt mahdollisuutta saada välttämättömiin tehtäviin rokotesuojan tai sairastetun taudin suojan saaneita henkilöitä, eikä sellaisia ole löytynyt.

Q: Voidaanko aiemmin rokotekritistä työntekijää käyttää, jos hän on tammikuun siirtymäajan kuluessa ehtinyt ottaa 1. rokotuksen, muttei vielä useampia riittävän rokotesuojan edellyttämiä rokotuksia?

A: Tämä kuten vakava työvoimapulakin on erityinen syy, jonka perusteella työnantaja voi harkintansa mukaan käyttää myös tällaista henkilöä hyvin suojaustoimenpitein työssä, jossa muutoin edellytetään riittävää rokotesuojaa tai sairastetun taudin suojaa.

Rokotussarjan aloittaneiden työntekijöiden kohdalla työnantajan on varmistuttava siitä, että vajaan rokotussuojaan liittyvä erityinen syy suunnitellun mukaisesti poistuu työntekijän rokotussuojan täydentyessä.

Q: Lain noudattaminen edellyttää, että palveluntuottaja tietävät, ketkä asiakkaista ovat riskiryhmäläisiä, kun suunnittelemme työtämme. Miten asiakkaan mahdollinen riskiryhmäläisyys selvitetään sosiaalipalveluissa, jos tietoa ei ole?

A: Asia on syytä varmistaa asiakkaan tai palvelun tilaajan kanssa.

Q: Mihin tieto asiakkaan riskiryhmäläisyydestä voidaan merkitä?

A: Asiakastietojärjestelmään.

Q: Mikä on riittävän tietoturvallinen tapa säilyttää työntekijöiden rokotustietoa?

A: Tietojen käsittelyssä on toteutettava tarpeelliset tekniset ja organisaation edellyttämät toimenpiteet tietojen suojaamiseksi. Tiedot pitää säilyttää esimerkiksi erillisenä tiedostona siten, että pääsy niihin on vain niillä työnantajan edustajilla, joiden on välttämätöntä käsitellä tietoa. Tietoja käsitellään luottamuksellisina.

Tiedot on säilytettävä niin kauan kuin ne ovat tarpeen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja koskevan valvonnan toteuttamiseksi. Ne on kuitenkin hävitettävä viimeistään kolmen vuoden kuluttua siitä, kun pykälän 48 a § 1 edellyttävä henkilön soveltuvuuden arviointi on tehty.

Q: Miten nopeasti omasta halustaan rokottamattoman henkilön on:

1. tultava töihin

2. oikeus tulla töihin, kun hän on sairastanut koronan?

A: On syytä sopia palkattomalle työvapaalle joutuvan työntekijän kanssa siitä, että hän on viipymättä yhteydessä työnantajaan saatuaan asianmukaisen rokotesuojan tai sairastettuaan koronan, joka on virallisesti vahvistettu. Sen jälkeen täsmällisestä työhönpaluupäivästä voidaan pikaisesti sopia.

Lähtökohtaisesti työntekijällä olisi oikeus palata työhön ilmoituksensa jälkeen, kun hän on ollut tartuntansa jälkeen poissa edellytetyn karanteeniajan ja hän on oireeton. Samoin työnantaja voisi edellyttää koronasta toipuneen työntekijän työhönpaluuta, ellei muusta sovita.

Q: Jos roketekieltyytyjä joutuu palkattomalle työlomalle, miten hänen sijalleen palkattavan määräaikaisen työntekijän työsopimuksen kesto tulee sopia?

A: Työsopimuksen kestoksi tulee sopia tiedossa oleva sijaisuuden kesto arvion mukaan x.x.xxxx saakka, kuitenkin korkeintaan siihen saakka, kun sijaistettava työntekijä palaa töihin.

Työsopimuksen kesto voidaan sopia myös kiinteämmin tai pidemmälle määräajalle tai vaikka toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli työnantajan työvoimantarve antaa tähän mahdollisuuden.

Q: Miten toimitaan, jos palkattomalle työlomalle siirtynyt työntekijä haluaa mennä muualle töihin?

A: Menettelystä olisi hyvä sopia jo etukäteen. Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä sellaista kilpailevaa työtä, joka vahingoittaa omaa työnantajaa.

Q: Jos esimiesasemassa oleva henkilö ei ole työvuorossa, voiko muu työntekijä tarkistaa sijaisten voimassa olevan koronasuojan?

A: Asemavaltuutuksen perusteella se, joka on nimitetty hoitamaan tätä tehtävää, voi työnsä puolesta näitä tietoja käsitellä terveystietoja koskevia salassapitosäännöksiä noudattaen.

Q: Miten sote-palvelun tuottaja voi varmistaa hauraiden asiakkaiden kanssa työskentelevien, esimerkiksi tukipalveluiden, alihankkijoiden työntekijöiden koronasuojan?

A: Lain mukaan ”*Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen tuottajalla olisi ehdotetun 1 momentin perusteella velvollisuus varmistua myös siitä, että kyseisissä palveluissa sellaisissa tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille, ei myöskään voisi ilman erityistä syytä toimia sellaiset itsenäiset ammatinharjoittajat tai ostopalveluna hankitut muut palvelujen tuottajat ja niiden henkilöstö, joilla ei olisi säännöksessä tarkoitettua suojaa covid-19-tautia vastaan. Itsenäiset palvelutuottajat eivät kuulu yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain soveltamispiiriin, mutta palvelujen tuottaja tai järjestäjä voi sopimusoikeudellisesti edellyttää itsenäiseltä ammatinharjoittajalta riittävää suojaa covid-19-tautia vastaan.*”

Eli sote-palveluntuottajalla on oikeus ja velvollisuuskin edellyttää, että hauraiden asiakasryhmien kanssa työskentelevillä alihankkijoiden työntekijöillä on asianmukainen rokotesuoja. Tämä tulisi varmistaa alihankkijan kanssa, joka myös hoitaisi rokotetietojen selvittämisen ja rekisteröinnin omien työntekijöidensä osalta. Sama kuvio pätee työvoiman vuokraukseen.

Q: Kuinka pitkälle voidaan edellyttää vailla rokotesuojaa olevan työntekijän siirtyvän, jos tarjotaan toista työtä toisella paikkakunnalla

A: Työsopimuksessa sovitun työssäkäyntialueen puitteissa työnantaja voi edellyttää työsopimuksen mukaisten töiden tekemistä.

Työsopimuksesta poikkeavaa soveltuvaa työtä on velvollisuus tarjota palkattoman työloman sijasta uuden työn ehdoilla. Jos tästä ei päästä sopuun tai työntekijä tästä kieltäytyisi, niin silloin palkanmaksu päättyisi, jos rokotekieltäytyjää ei voi käyttää omassa työssään.

Q: Työnantaja on ilmoittanut palkattoman työloman alkamisesta rokotteesta kieltäytyneelle työntekijälle mutta työntekijä jääkin sairauslomalle ennen työloman alkamista tai sen jo alettua. Maksaako työnantaja sairausajan palkkaa, kun palkattoman työloman pitäisi alkaa tai sen aikana?

A: Työoikeudessa noudatettavan aikaprioriteettisäännön mukaisesti aiemmin ilmoitettu tai sovittu järjestely säilyy pääsääntöisesti voimassa myöhemmin tulleista olosuhteiden muutoksista huolimatta, ellei toisin sovita. Työnantajan ilmoitus palkattomasta työlomasta on tullut ensin, joten palkanmaksu keskeytyy sen ilmoituksen mukaisesti.

Q: Voiko työnantaja soveltaa tartuntatautilain 48 a§:ää, kun asiakaskunnasta vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita on vain vähän tai välillä ei yhtään, eli asiakastilanne vaihtelee? Voiko työntekijä vaatia työjärjestelyjen avulla, että hänelle osoitetaan pelkästään ne asiakkaat, jotka eivät ole riskiryhmää?

A: Työnantaja tulkitsee, soveltuuko tartuntatautilain 48 a§ työnantajan toimintaan. Samoin työnantaja arvio, onko toiminnassa vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita. Mikäli mahdollista, palkattoman työloman vaihtoehtona tulee harkita muuta työsopimuksen mukaista työtä tai muuta sopivaa työtä. Kuitenkin voi olla mahdollista, että rokottamattomalle työntekijälle pelkästään terveiden asiakkaiden osoittaminen ei ole muun muassa työvuorojärjestelyjen takia mahdollista.