



Koronarokotukset sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä - keitä tartuntatautilain uudistus koskee ja mitä se tarkoittaa työntekijälle?

Merja Hyvärinen
Työelämäasiantuntija

48 a § (30.12.2021/1378): Sosiaali- ja terveyden-huollon asiakkaiden ja potilaiden suojaaminen covid-19-taudilta

- Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kaikissa tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, joka ei ole osoittanut, että hänellä on rokotuksen tai enintään kuusi kuukautta aikaisemmin sairastetun laboratoriovarmistetun taudin antama suoja covid-19-tautia vastaan. Työntekijä, joka ei lääketieteellisistä syistä voi ottaa rokotetta, voi osoittaa suojan covid-19-tautia vastaan todistuksella hänelle enintään 72 tuntia ennen työvuoroon saapumista tehdyn covid-19-testin negatiivisesta tuloksesta.
- Työnantajalla on oikeus käsitellä sellaisia työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan terveystietoja, jotka koskevat tämän soveltuvuutta 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin. Tietojen käsittelyssä noudatetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 momenttia. Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Työnantajan on säilytettävä tiedot niin kauan kuin ne ovat tarpeen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja koskevan valvonnan toteuttamiseksi, kuitenkin enintään kolme vuotta siitä, kun 1 momentissa tarkoitettu henkilön soveltuvuutta koskeva arviointi on tehty.
- Jos työntekijä ei täytä 1 momentissa säädettyjä edellytyksiä, työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä tai jos tällaista ei ole tarjolla, muuta työntekijälle sopivaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei suostu sitä vastaanottamaan, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työnteon estymisen ajalta, ellei toisin ole sovittu.
- L:lla [1378/2021](#) lisätty 48 a § on väliaikaisesti voimassa 1.1.2022–31.12.2022.

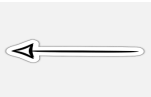
Tartuntatautilain 48 a §

- Säännös on voimassa 1.1.2022 – 31.12.2022
- Koskee sellaisia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita, joissa hoidetaan covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita.
- Velvoittaa työnantaja
- Säätelystä ei ole kyse pakollisesta rokotuksesta.
- HE 230/2021 vp



Säännöksen soveltamisen kriteerit

- Kyse sosiaalihuollon ja terveydenhuollon palveluista
 - Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 14 §:ssä sekä yksityisistä sosiaalipalveluista annetun lain (922/2011) 3 §:n 1 kohdassa tarkoitetut sosiaalihuollon palvelut.
 - Terveydenhuoltolaissa (1326/2010) sekä yksityisestä terveydenhuollosta annetussa laissa (152/1990) 2 §:ssä määritellyt terveydenhuollon palvelut.
- Hoidetaan covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita.
- Lähikontaktissa.



Kaikkien näiden edellytysten tulee täytyä!

Mitä tehtäviä covid-19-suojavaatimus koskee?

- Tehtäviä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski asiakkaille tai potilaille
 - = kaikkia niitä tehtäviä ja toimenpiteitä, joissa asiakkaalla tai potilaalla olisi covid-19-taudin tartuntamekanismit tuntien mahdollisuus altistua kyseiselle taudille.
- Ei rajoitu pelkästään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden tehtävissä toimiviin →
 - koskee myös esim. sellaisissa siivous- tai ruokahuollon tehtävissä toimivia henkilöitä, jotka tehtäviään hoitaessaan voisivat aiheuttaa asiakkaalle tai potilaalle covid-19-tartuntariskin esim. ollessaan hänen kanssaan samassa tilassa tai huoneessa.
 - Koskee myös sellaisissa tehtävissä toimivia, jotka eivät ole suorassa lähikontaktissa asiakkaaseen tai potilaaseen, mutta jotka voisivat levittää tartuntaa edelleen sellaiseen henkilöstöön, joka työskentelee tehtävissä, joihin sisältyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille ja potilaille.
 - Esim. tietyn terveyskeskuksen tai sairaalan osaston henkilöstö tai saman sosiaalihuollon asumisyksikön työntekijät
- Ei edellytetä tilanteessa, jossa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa työskentelevä henkilö toimii esimerkiksi taloushallinnossa tai sairaalan keittiössä sellaisissa tehtävissä, joihin ei sisälly ollenkaan covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden tapaamista.

Lähikontakti?

- Määrittänyt THL:n tai sairaanhoitopiirin sekä kunnan tartuntataudeista vastaavan lääkärin asiantuntijatietoon covid-19-taudin tarttumiseen liittyvistä riskeistä.
<https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/koronaviruksen-tarttuminen-ja-itamisaika>
- THL:n toimenpideohje: altistumisen aiheuttava lähikontakti voi olla mm. yli 15 min oleskelu suljetussa tilassa (24 tunnin aikana) esimerkiksi työ-, kokous- tai odotustilassa.
- Arvioon vaikuttavia tekijöitä ovat mm. sosiaali- ja terveydenhuollon palvelun luonne, asiakkaiden ja potilaiden mahdollinen oma suoja covid-19-tautia vastaan, tieto mahdollisista uusista muuntuneista viruskannoista ja niiden tartuttavuudesta sekä yleisesti niistä tehtävistä, joiden suorittamiseen liittyy covid-19-taudin leviämistavat huomioiden asiakkaan tai potilaan tosiasiallinen riski altistua kyseiselle taudille.
- <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/tietoa-rokotuksista/eri-kohderyhmien-rokottaminen/sosiaali-ja-terveysalan-henkiloston-rokotukset/valiaikainen-tartuntatautilain-48-apykala-sosiaali-ja-terveydenhuollon-palveluissa>

Riittävä suoja Covid-19- tautia vastaan?

- Täysi covid-19-rokotusssarja TAI
- Alle 6 kk sisällä sairastetun laboratoriovarmistetun taudin antama suoja covid-19-tautia vastaan TAI
- Kaksi covid-19-rokotusta sekä enemmän kuin 6 kk aikaisemmin sairastettu covid-19-tauti.
- Työntekijä, joka ei lääketieteellisistä syistä voi ottaa rokotetta, voi osoittaa riittävän suojan esittämällä todistuksen hänelle enintään **72 h** ennen työvuoroon saapumista tehdyn covid-19-testin negatiivisesta tuloksesta.
- **HUOM!** Covid-19-tautia vastaan saavutettavaa suojaa on velvollisuus ylläpitää mahdollisesti tarvittavilla tehosterokotuksilla.



Milloin viimeistään riittävä suoja covid-19-tautia vastaan pitää olla?

- Suoja tulee olla olemassa viimeistään 1.2.2022.
- Tartuntatautilain 48 a § tuli voimaan 1.1.2022. Siinä on säädetty 30 päivän siirtymäajasta, jonka päätyttyä säännöksessä tarkoitettu henkilö voi vaatia suojaa covid-19-tautia vastaan eli aikaisintaan 1.2.2022.
- Siirtymäajasta on säädetty, jotta työntekijä voi sen aikana hankkia tarvittavan suojan tai ainakin aloittaa suojan hankkimisen.

Helmikuu

1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Miksi 48 a § on säädetty?

- Säännöksellä suojataan Covid-19-taudin vakavalle muodolle erityisen alttiita asiakkaita ja potilaita
- Alttius covid-19-taudin vakaville seuraamuksille arvioidaan lääketieteellisillä perusteilla.
- Esimerkiksi ikääntyneet sekä henkilöt, joilla on vakavalle covid-19-taudille erittäin voimakkaasti altistavia perussairauksia.
 - Tällaisia erityisen voimakkaasti covid-19-taudille altistavia perussairauksia ovat esim. THL:n laatiman lääketieteelliseen riskinarvioon perustuvan listauksen ryhmään 1 ja 2 kuuluvat henkilöt. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/vakavan-koronavirustaudin-riskiryhmat>

Mikä on erityinen syy käyttää puutteellisen suojan omaavaa henkilöä?

- Täyttä covid-19-suojaa vailla olevan työntekijän käyttö erityisestä syystä on mahdollista jos:
 - on puute edellytykset täyttävästä henkilöstöstä tilanteessa, joissa asiakkaiden tai potilaiden turvallisuus edellyttää henkilöstön läsnäoloa (erityisesti tilanteessa, jossa uutta covid-19- suojavaatimukset täyttävää henkilöstöä ei ole nopeasti tai ylipäätään saatavilla).
 - henkilö on aloittanut covid-19-rokotesarjan, mutta ei ole vielä saanut täyttä rokotesarjaa rokotteiden antovälistä johtuen.
 - Työnantajan tulee näissä tilanteissa varmistaa, että erityinen syy tällaisen henkilön käyttämiseen näissä tehtävissä poistuu ja että henkilö saa täyden covid-19-suojan rokotusten antoväliin liittyvän suosituksen mukaisesti.
- **Huom!** Säännös ei anna oikeutta poiketa työnantajaa sitovista henkilöstömitoitus- ja kelpoisuusvaatimuksista.

Täyttä covid-19-suojaa vailla olevan työntekijän käyttäminen erityisestä syystä

- Sosiaali- ja terveysvaliokunta totesi mietinnössään, että "covid-19-taudilta suojaamattoman henkilökunnan käytölle erityisestä syystä on asetettava korkea kynnyks", koska
 - §:n tavoite on suojella covid-19-taudille kaikkein altteimpia potilaita/asiakkaita JA
 - covid-19-suoja turvaa myös sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työturvallisuutta.

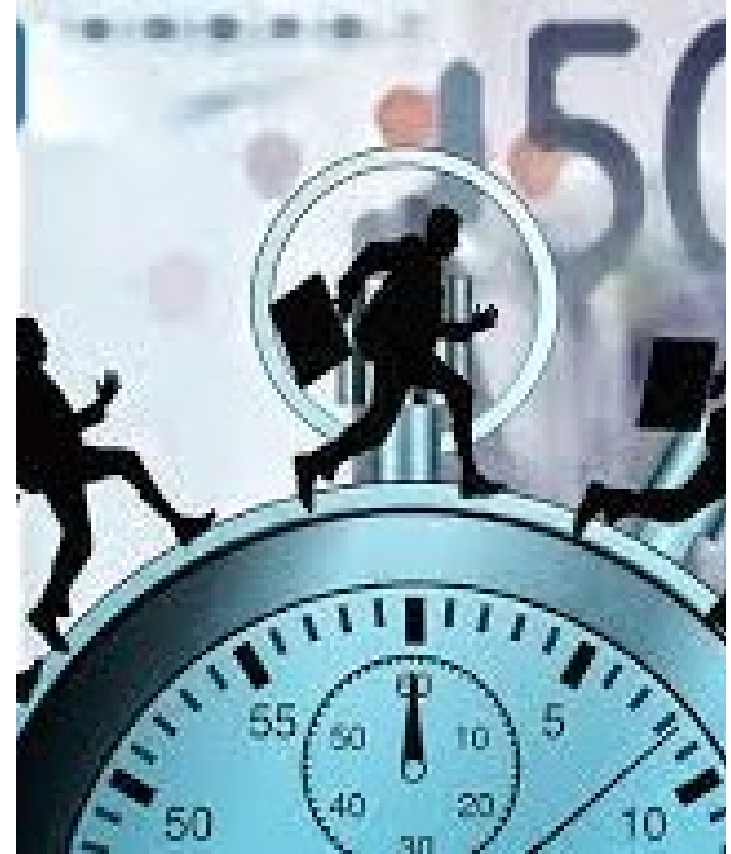


Potilas- ja työturvallisuudesta huolehdittava

- Siitä huolimatta, että työntekijöiltä edellytetään riittävää suojaa covid-19-tautia vastaan, tulee huolehtia niin potilas- kuin työturvallisuudesta
 - Käytetään asianmukaisia suojarahusteita
 - Hygieniatoimet
 - Työjärjestelyt
 - Vapaaehtoisuuteen perustuvat testausjärjestelyt
- Terveysturvallisuudesta jatkuvasti huolehtiminen korostuu tilanteissa, joissa työnantaja käyttää ilman covid-19-suojaa olevaa työntekijää erityisestä syystä.

Rokotukset työajalla!

- JHL on lainvalmistelussa vaatinut, että työntekijä saa käydä covid-19-rokotuksissa työajalla, koska kyse on työhön liittyvistä rokotuksista.
- **Valiokunnan mietintö StVM 37/2021 vp [HE 230/2021 vp](#) Sosiaali- ja terveystieteiden valiokunta:**
 - "Valiokunta korostaa, että sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköt voivat osaltaan omilla toimillaan lisätä rokotuskattavuutta ja -myöntyvyyttä. **Valiokunta painottaa erityisesti rokotusten ottamista helpottavien käytäntöjen merkitystä, kuten mahdollisuutta käydä rokotuksessa työajalla.** Lisäksi valiokunta pitää tärkeänä, että rokotuskattavuuden lisäämiseksi selvitetään työterveyshuollon nykyistä laajempaa ja mahdollisuuksien mukaan myös apteekkien hyödyntämistä rokottamisessa".



Muun työn tarjoamisvelvollisuus

- Työn tarjoamisvelvollisuus on voimassa koko työnteon estymisen ajan ja se koskee kaikkea työntekijälle, virkamiehelle ja viranhaltijalle sopivaa työtä.
- 48 a §:ssä on säädetty työnantajalle **laaja** työn tarjoamisvelvollisuus
 - ensisijaisesti on tarjottava työntekijälle **muuta työsopimuksen mukaista työtä**
 - jos tällaista ei ole tarjolla, **muuta työntekijälle sopivaa työtä**.
- Jos tällaistaakaan työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei suostu sitä vastaanottamaan, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työnteon estymisen ajalta, ellei toisin ole sovittu.

Palkanmaksun keskeytys

- Työntekijän työntekoa edellytykset eivät täyty 48 a §:n tarkoittamissa tehtävissä, jos covid-19-suoja ei ole kunnossa.
- JOS muuta työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei ota tarjottua muuta työtä vastaan, työnantajalla oikeus keskeyttää palkanmaksu.
- Katsotaan työntekijän itsensä aiheuttamaksi → Tilanteissa, joissa työnteko estyy työntekijästä johtuvasta syystä, EI työntekijällä ole myöskään oikeutta työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisiin etuuksiin.
 - Työntekijän toimeentuloa voidaan näissä tilanteissa turvata toimeentulotuesta annetun lain (1412/1997) mukaisella toimeentulotuella, jos henkilön tai perheen tulot ja varat eivät enää riitä välttämättömiin jokapäiväisiin menoihin. Toimeentulotuki on kuitenkin viimesijainen etuus, jonka myöntämiseen ja määrään vaikuttavat kaikki kotitalouden käytettävissä olevat tulot ja varat.

Palkanmaksun keskeytyksen kesto

- Palkanmaksu voidaan keskeyttää aikaisintaan 1.2.2022, jos työntekijän vaadittava covid-19-suoja ei tuolloin ole kunnossa eikä työnantajalla ole muuta työtä tarjolla.
- Keskeytys jatkuu niin kauan, kuin
 - työntekijältä puuttuu tartuntatautilain 48 a §:n tarkoittama suoja EIKÄ työnantaja pysy tarjoamaan työntekijälle muuta työtä ← työnantajalla velvollisuus selvittää muiden töiden tarjoamismahdollisuutta **koko keskeytyksen ajan.**
- Palkanmaksun keskeytys päättyy viimeistään silloin, kun 48 a §:n voimassaolo päättyy eli 31.12.2022.

Paluu töihin, kun covid-19-suoja on kunnossa

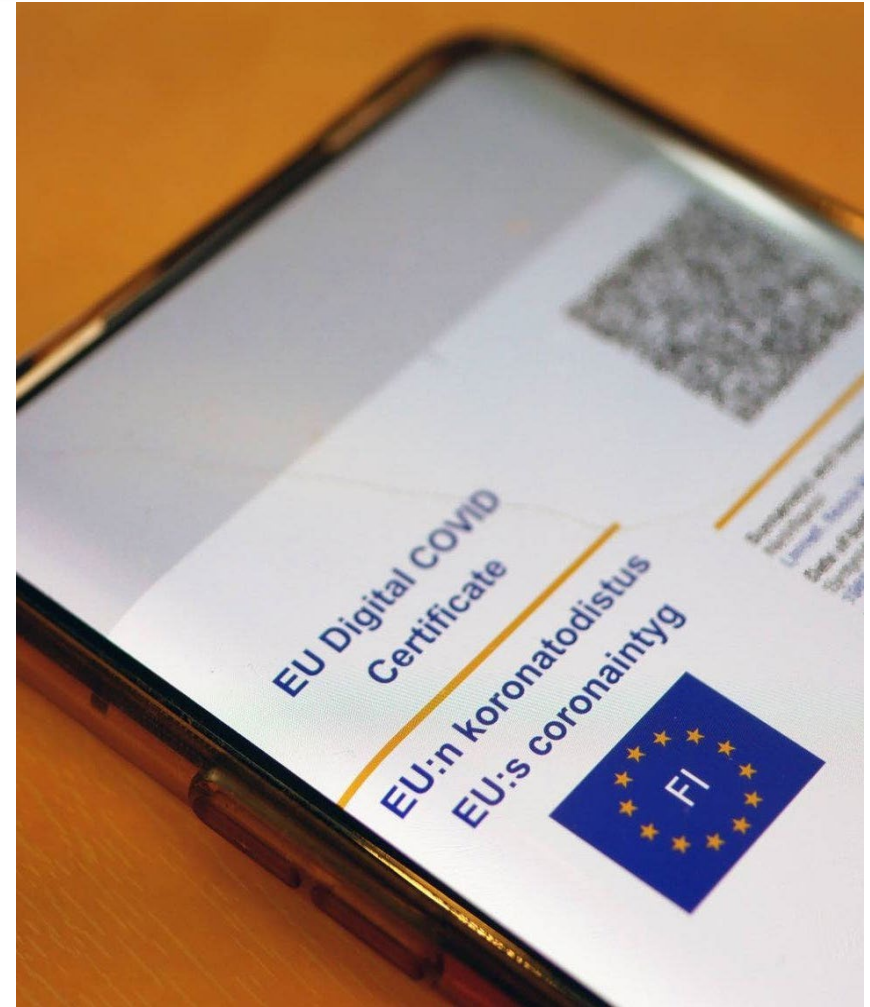
- Kun työntekijä osoittaa työnantajalle luotettavan selvityksen siitä, että hänellä on ko. tautia vastaan riittävä suoja (esim. sairastetun covid-19-taudin myötä), on hänellä oikeus palata töihin ja palkanmaksun keskeytys on lopetettava mahdollisimman pikaisesti.
- Luotettava selvitys = koronarokotustodistus tai lääkärintodistus sairastetusta koronataudista.

Työnantajan oikeus käsitellä covid-19-suojaa koskevia tietoja

- Työnantajalla on oikeus käsitellä sellaisia työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan terveystietoja, jotka koskevat tämän soveltuvuutta 48 a §:ssä tarkoitettuihin tehtäviin.
 - Tiedot kerätään työntekijältä itseltään.
- Tietojen käsittelyssä noudatetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 momenttia:
 - Terveystilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen.
 - Työnantajan on **nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät**, joihin sisältyy terveystilaa koskevien tietojen käsittelyä.
 - Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.
- Tieto siitä, että henkilö on saanut koronarokotuksen, on henkilön terveystieto = arkaluonteinen henkilötieto.

Miten riittävä covid-19-suoja osoitetaan?

- Työntekijän tulee esittää työnantajalle kirjallinen rokotustodistuksensa tai lääkärinlausunto sairastetusta covid-19-taudista.
- Koronapassin /EU:n koronatodistuksen lukeminen sovelluksella ei täytä tartuntatautilain 48 a §:n vaatimuksia, koska sen voi tällä hetkellä saada myös negatiivisella testituloksella.
- Vain lääketieteellisistä syistä rokottamattomat voivat osoittaa suojansa negatiivisella testituloksella.



Milloin rokotesuojaa koskevia tietoja voidaan alkaa keräämään?

Työnantaja voi alkaa kerätä tietoja työntekijöiden tartuntatautilain 48 a §:n tarkoittamasta suojasta heti lain tultua voimaan 1.1.2022.

Työntekijöiltä, viranhaltijoilta tai opiskelijoilta voidaan edellyttää covid-19-suojaa kuitenkin vasta aikaisintaan 1.2.2022.

Työnantajalla EI kuitenkaan ole oikeutta edellyttää työntekijöiltä, viranhaltijoilta tai opiskelijoilta covid-19-suojaa ennen siirtymäajan loppumista.

Milloin tieto covid-19-suojasta tulee poistaa työnantajan rekistereistä?



- Työnantajan on säilytettävä tiedot niin kauan, kuin ne ovat **tarpeen** sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja koskevan valvonnan toteuttamiseksi, kuitenkin **enintään kolme vuotta** siitä, kun 1 momentissa tarkoitettu henkilön soveltuvuutta koskeva arviointi on tehty.

-
- Luotettavia tiedonlähteitä:
 - <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19>
 - <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/lisaantyneet-koronatartunnat-haastavat-tyopaikkojen-toiminnot>
 - <https://stm.fi/etusivu>
 - <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

