



Coronavaccinering inom social- och hälsovården – vem berörs av ändringen i lagen om smittsamma sjukdomar och vad betyder det för arbetstagaren?

Merja Hyvärinen
Sakkunnig i arbetslivsfrågor

48 a § (30.12.2021/1378): Skydd mot sjukdomen covid-19 för klienter och patienter i social- och hälsovården

- För alla sådana uppgifter inom social- och hälsovården som innebär smittrisk till följd av närkontakt med sådana klienter eller patienter för vilka sjukdomen covid-19 riskerar att få allvarliga konsekvenser, får personer som inte har påvisat att de har skydd mot sjukdomen covid-19 till följd av vaccinering eller till följd av högst sex månader tidigare genomgången, laboratorieverifierad covid-19 endast anlitas av särskilda skäl. En arbetstagare som av medicinska skäl inte kan ta vaccin får påvisa skydd mot sjukdomen covid-19 med ett intyg över negativt resultat av ett covid-19-test som utförts på arbetstagaren högst 72 timmar före arbetstagaren anländer till arbetsskiftet.
- Arbetsgivaren har rätt att behandla hälsouppgifter som berör en arbetstagare eller en studerande som utför praktik och som gäller arbetstagarens eller den studerandes lämplighet för i 1 mom. avsedda uppgifter.⁸ Vid behandlingen av uppgifterna ska bestämmelserna i 5 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet iakttas. Arbetsgivaren ska bevara sådana uppgifter som arbetsgivaren har i sin besittning och som berör en arbetstagares hälsotillstånd separat från andra personuppgifter som arbetsgivaren samlar in. Arbetsgivaren ska bevara uppgifterna så länge som de behövs för genomförandet av tillsynen över social- och hälsovårdstjänster, dock i högst tre år från det att bedömningen av personens lämplighet enligt 1 mom. genomfördes.
- Om en arbetstagare inte uppfyller förutsättningarna enligt 1 mom. ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbetstagaren annat arbete i enlighet med arbetsavtalet eller, om sådant arbete inte står till buds, annat sådant arbete som lämpar sig för arbetstagaren. Om inte heller sådant arbete står till buds eller om arbetstagaren vägrar ta emot det är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för den tid arbetet förhindras, om inte något annat har avtalats.
- *48 a § har tillfogats genom L 1378/2021, som gäller temporärt 1.1.2022–31.12.2022.*

Lagen om smittsamma sjukdomar 48 a §

- I kraft 1.1.2022–2022
- Gäller sådana social- och hälsovårdstjänster där kunder eller patienter för vilka covid-19 kan leda till allvarliga konsekvenser vårdas
- Förpliktigar arbetsgivarna
- Är inte samma sak som tvångsvaccinering
- Mer information i RP 230/2021 rd.



Tillämpningskriterier för bestämmelsen

- Tillämpas på följande social- och hälsovårdstjänster:
 - socialservice enligt 14 § i socialvårdslagen (1301/2014) och privat socialservice enligt 3 § 1 punkten i lagen om privat socialservice (922/2011)
 - sådana hälso- och sjukvårdstjänster som anges i hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010) och 2 § i lagen om privat hälso- och sjukvård (152/1990).
- Gäller tjänster där kunder eller patienter för vilka covid-19 kan leda till allvarliga konsekvenser vårdas
- Gäller tjänster där kunder eller patienter vårdas i närkontakt.



Alla dessa kriterier måste uppfyllas!

Vilka uppgifter gäller kravet på skydd mot covid-19?

- Uppgifter som innebär en smittrisk till följd av närkontakt med kunder eller patienter
 - med andra ord sådana uppgifter och åtgärder där klienten eller patienten enligt kända smittmekanismer för covid-19 löper risk att exponeras för sjukdomen.
- Begränsas inte enbart till dem som utför uppgifter som ankommer på yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården:
 - gäller också till exempel personer i sådana städ- eller kosthållsuppgifter som i sina uppgifter kan orsaka risk för covid-19-smitta för klienter eller patienter till exempel när de vistas i samma utrymme eller rum som de.
- Gäller också personer i sådana uppgifter som inte innebär direkt närkontakt med klienter eller patienter, men där smitta kan spridas vidare till personal i sådana uppgifter som innebär smittrisk till följd av närkontakt med sådana klienter eller patienter för vilka sjukdomen covid-19 riskerar att få allvarliga konsekvenser
 - till exempel personalen vid vissa hälsocentraler eller sjukhusavdelningar, eller arbetstagare vid samma boendeenhet inom socialvården.
- Krävs i situationer när en person som utför social- och hälsovårdstjänster till exempel utför sådana uppgifter inom ekonomiförvaltningen eller i ett sjukhuskök, som inte alls innebär att de träffar klienter eller patienter för vilka sjukdomen covid-19 riskerar att få allvarliga konsekvenser.

Närkontakt?

- Definieras enligt sakkunskap om de faktorer som inverkar på risken för spridning av covid-19. Bedömningen görs av Institutet för THL:s eller, sjukvårdsdistriktet samt den läkare som i kommunen ansvarar för smittsamma sjukdomar. <https://thl.fi/sv/web/infektionssjukdomar-och-vaccinationer/aktuellt/aktuellt-om-coronaviruset-covid-19/smitta-och-skydd-coronaviruset/coronavirusmitta-och-inkubationstid>
- THL:s anvisning för åtgärder: en närkontakt som orsakar exponering kan vara bl.a. vistelse i ett slutet utrymme i över 15 min (under en 24-timmarsperiod), till exempel i ett arbets-, mötes- eller väntrum.
- Bedömningen påverkas av bl.a. social- och hälsovårdstjänsternas art, klienternas och patienternas eventuella skydd mot covid-19, uppgifter om eventuella nya muterade virusstammar och deras smittsamhet samt över huvud taget om vilka uppgifter som med beaktande av covid-19:s spridningssätt innebär en faktiskt risk för att klienter eller patienter ska exponeras för sjukdomen.
- [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- \(på finska\)](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- (på finska))

Vad är ett tillräckligt skydd mot covid-19?

- en fullständig vaccinationsserie ELLER
- skydd till följd av högst sex månader tidigare genomgången, laborieverifierad covid-19 ELLER
- två covid-19-vaccin och över sex månader tidigare genomgången covid-19.
- En arbetstagare som av medicinska skäl inte kan ta vaccin får påvisa skydd med ett intyg över negativt resultat av ett covid-19-test som utförts på hen högst 72 timmar före hen anländer till arbetsskiftet.
- **OBS! Bestämmelsen förutsätter att skyddet mot covid-19 upprätthålls med eventuella boostervacciner.**



Senast när måste man vara skyddad mot covid-19?

- Skyddet ska vara i kraft **senast 1.2.2022.**
- Lagen om smittsamma sjukdomar 48 a § trädde i kraft 1.1.2022. I bestämmelsen stadgas en 30 dagars övergångsperiod, varefter skydd mot covid-19 kan krävas av de personer som avses i bestämmelsen. Därmed kan skydd krävas tidigast 1.2.2022.
- Övergångsperioden har stadgats så att arbetstagaren under denna tidsperiod kan skaffa sig skydd mot covid-19 eller åtminstone påbörja processen.

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 | | | | | | |

Vad är motiveringen för 48 a §?

- Bestämmelsen skyddar klienter och patienter som har en särskilt hög risk för en allvarlig form av covid-19.
- Risken för allvarliga konsekvenser bedöms på medicinska grunder.
- Till riskgruppen hör till exempel äldre samt personer med underliggande sjukdomar som mycket kraftigt ökar känsligheten för allvarlig covid-19.
 - Sådana personer är t.ex. de som ingår i grupp 1 eller 2 enligt den förteckning som Institutet för hälsa och välfärd utarbetat utifrån en medicinsk riskbedömning. <https://thl.fi/sv/web/infektionssjukdomar-och-vaccinationer/aktuellt/aktuellt-om-coronaviruset-covid-19/riskgrupper-for-allvarlig-coronavirussjukdom>

Vad är ett särskilt skäl för att anlita en person med bristfälligt skydd mot covid-19?

- Det är möjligt att av särskilda skäl anlita en arbetstagare som saknar skydd för covid-19 i följande situationer:
 - vid brist på sådan personal som uppfyller kraven i ett läge när klienternas eller patienternas säkerhet förutsätter att personal är närvarande (i synnerhet när ny personal som uppfyller kraven om skydd mot covid-19 inte är tillgänglig med kort varsel eller över huvud taget)
 - om en person har inlett en covid-19-vaccinationsserie men inte ännu har fått en full vaccinationsserie till följd av intervallen mellan vaccindoserna.
 - Arbetsgivaren bör i dessa situationer säkerställa att det särskilda skälet för att anlita en sådan person för de uppgifterna undanröjs och att personen får fullt skydd mot covid-19 med beaktande av de rekommenderade intervallerna mellan vaccindoserna.
- **Obs! Bestämmelsen ger inte arbetsgivaren rätt att avvika från personaldimensioneringen och behörighetskraven för personal.**

Användning av arbetstagare utan fullständigt covid-19-skydd av särskilda skäl

- Social- och hälsovårdsutskottet konstaterade i sitt betänkande att det "är nödvändigt att fastställa en hög tröskel för användning av personal som inte är skyddad mot covid-19" av följande orsaker:
 - bestämmelsens är att syfte att skydda klienter och patienter som är utsatta för allvarliga följder av covid-19 OCH
 - skydd mot covid-19 skyddar även social- och hälsovårdspersonalens hälsa.



Patient- och arbetssäkerheten måste sörjas för

- Trots att arbetstagarna förutsätts ha tillräckligt skydd mot covid-19 måste patient- och arbetssäkerheten sörjas för
 - ändamålsenlig skyddsutrustning
 - hygienåtgärder
 - arbetsarrangemang
 - frivilliga testningsarrangemang
- Att kontinuerligt värna om hälsosäkerheten är särskilt viktigt i situationer där arbetsgivaren av särskilda skäl anlitar en arbetstagare som saknar skydd mot covid-19.

Vaccinering på arbetstid!

- Under beredningen av lagen har JHL krävt att arbetstagaren ska få vaccinera sig mot covid-19 på arbetstid, eftersom det är fråga om vaccinering som anknyter till arbetet.
- Social- och hälsovårdsutskottets betänkande (ShUB 37/2021 rd) om RP 230/2021 rd:
 - "Utskottet betonar att verksamhetsenheterna inom social- och hälsovården genom sina egna åtgärder kan bidra till att vaccinationsgraden stiger och attityden till vaccinering blir mer positiv. **Utskottet betonar särskilt betydelsen av praxis som underlättar vaccinationer, såsom möjligheten att låta vaccinera sig under arbetstid.** Dessutom anser utskottet att det är viktigt att man i syfte att öka vaccinationstäckningen utreder möjligheterna att i större utsträckning än för närvarande utnyttja företagshälsovården och om möjligt också apoteken vid vaccinationer."



Skyldighet att erbjuda annat arbete

- Skyldigheten att erbjuda arbete gäller under hela den tid arbetet förhindras och gäller allt arbete som är lämpligt för arbetstagaren, tjänstemannen och tjänsteinnehavaren.
- Enligt 48 a § har arbetsgivaren en **omfattande** skyldighet att erbjuda annat arbete:
 - I första hand ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren annat arbete i enlighet med arbetsavtalet.
 - Om sådant arbete inte står till buds, annat sådant arbete som lämpar sig för arbetstagaren.
 - Om inte heller sådant arbete står till buds eller om arbetstagaren vägrar ta emot det är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för den tid arbetet förhindras, om inte något annat har avtalats.

Avbrott i lönebetalningen

- Arbetstagaren har inte förutsättningar att arbeta med de uppgifter som avses i 48 a § om hens skydd mot covid-19 är bristfälligt.
- OM inte annat arbete står till buds eller arbetstagaren inte tar emot erbjudet annat arbete, har arbetsgivaren rätt att avbryta lönebetalningen.
- Anses bero på arbetstagaren → Om arbetet förhindras av en orsak som beror på arbetstagaren, har arbetstagaren INTE rätt till de förmåner som stadgas i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002).
 - Arbetstagarens utkomst kan i dessa situationer tryggas med utkomststöd enligt lagen om utkomststöd (1412/1997), om hens eller hens familjs inkomster och tillgångar inte längre räcker till för att täcka nödvändiga vardagsutgifter. Utkomststöd är dock en förmån som beviljas i sista hand, och både beviljandet av stödet och den beviljade summan påverkas av alla hushållets inkomster och tillgångar.

Hur längre kan avbrottet i lönebetalningen ta?

- Lönebetalningen kan avbrytas **tidigast 1.2.2022**, om arbetstagaren inte då är skyddad mot covid-19 och arbetsgivaren inte kan erbjuda annat arbete.
- Avbrottet pågår så länge som
 - arbetstagaren saknar det skydd som avses i 48 a § OCH arbetsgivaren inte kan erbjuda hen annat arbete ← arbetsgivaren är skyldig att utreda möjligheten att erbjuda annat arbete **under hela avbrottet.**
- Avbrottet i lönebetalningen upphör senast när 48 a § i smittskyddslagen upphör att gälla, dvs. 31.12.2022.

Återgång till arbetet när skyddet mot covid-19 är i skick

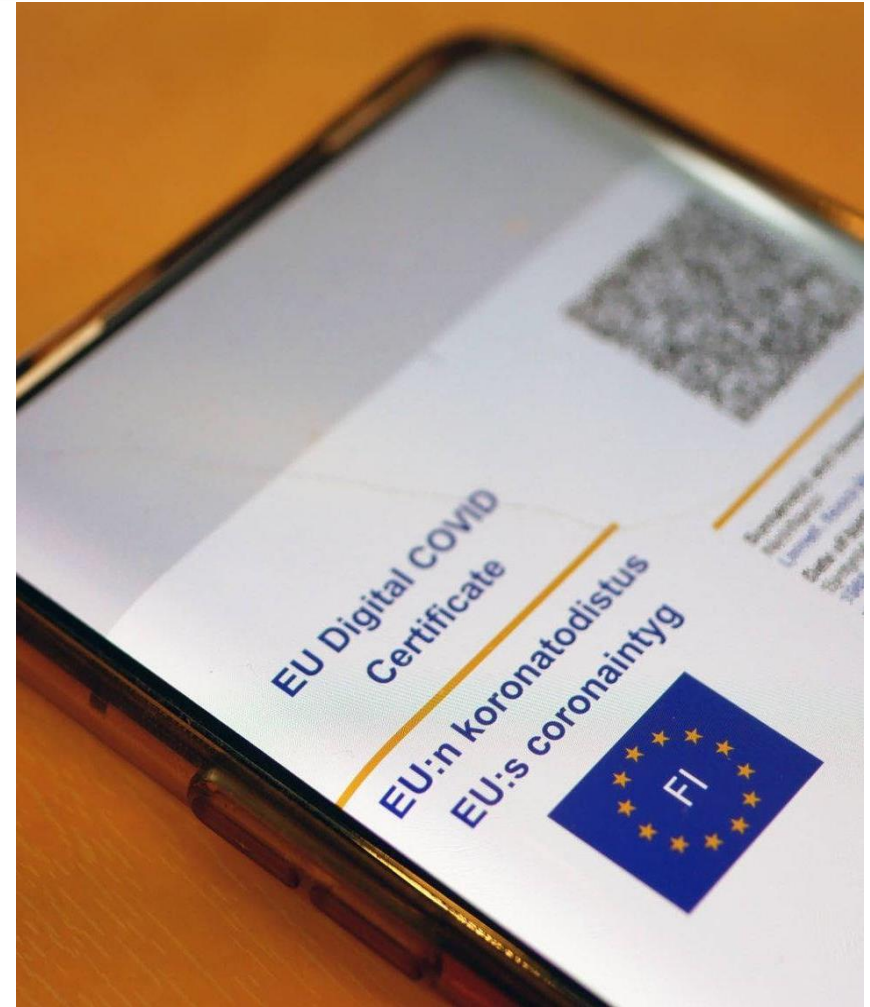
- När arbetstagaren tillhandahåller arbetsgivaren en pålitlig utredning om sitt skydd mot covid-19 (t.ex. genomgången sjukdom) har hen rätt att återgå till arbetet och lönebetalningen ska återupptas så snabbt som möjligt.
- En pålitlig utredning = intyg över coronavaccinering eller läkarintyg om genomgången covid-19.

Arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter som gäller skydd mot covid-19

- Arbetsgivaren har rätt att behandla hälsouppgifter som berör en arbetstagare eller en studerande som utför praktik och som gäller arbetstagarens eller den studerandes lämplighet för de uppgifter som avses i 48 a §.
 - Informationen samlas från arbetstagaren själv.
- Vid behandlingen av uppgifterna iakttas bestämmelserna i 5 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet:
 - Uppgifter om hälsotillstånd får behandlas endast av personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett arbetsavtalsförhållande eller verkställer dem.
 - Arbetsgivaren skall **uppgge namnet på dessa personer eller fastställa de uppgifter** som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd.
 - De som behandlar uppgifter om hälsotillstånd får inte röja uppgifterna för utomstående under arbetsavtalsförhållandet eller efter att det har upphört.
- Uppgiften om att en individ blivit vaccinerad mot corona är en **hälsouppgift = en känslig personuppgift.**

Hur påvisas tillräckligt skydd mot covid-19?

- Arbetstagaren ska tillhandahålla arbetsgivaren ett skriftligt vaccinationsintyg eller ett läkarutlåtande om genomgången covid-19.
- Att avläsa coronapasset/EU:s coronaintyg med en applikation uppfyller inte kriterierna i lagen om smittsamma sjukdomar 48 a §, eftersom man för tillfället kan få passet även med ett negativt testresultat.
- Endast de som inte kan ta vaccinet av medicinska skäl kan påvisa sitt skydd mot covid-19 med ett negativt testresultat.



När kan arbetsgivaren börja samla in information om vaccinationsskydd?

Arbetsgivaren kan börja samla in uppgifter om arbetstagarnas skydd mot covid-19 genast när lagen träder i kraft, 1.1.2022.

Arbetstagare, tjänsteinnehavare och studerande kan dock förutsättas ha skydd mot covid-19 tidigast 1.2.2022.

Arbetsgivaren har INTE rätt att förutsätta att arbetstagare, tjänsteinnehavare eller studerande är skyddade mot covid-19 innan övergångsperioden upphör.

När måste arbetsgivaren radera informationen om skydd mot covid-19 ur sitt register?



- Arbetsgivaren ska bevara uppgifterna så länge som de behövs för genomförandet av tillsynen över social- och hälsovårdstjänster, dock i högst tre år från det att bedömningen av personens lämplighet enligt 1 mom. genomfördes.

-
- Pålitliga informationskällor:
 - <https://thl.fi/sv/web/infektionssjukdomar/aktuellt/aktuellt-om-coronaviruset-covid-19>
 - <https://www.ttl.fi/sv/aktuellt/pressmeddelande/okad-spridning-av-coronaviruset-ar-en-utmaning-verksamheten-pa-arbetsplatserna>
 - <https://stm.fi/sv/framsida>
 - <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

