

Avoin

Tätä uutista voi jakaa vapaasti. Muistathan mainita lähteen edilex.fi.

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Siviilioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Siviilioikeus/uutiset>>

Yritystoiminta <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Yritystoiminta/uutiset>>

Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

Julkisoikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Julkisoikeus/uutiset>>

14.12.2021 11.45

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen: Koronapassi ja työnantajan toimivalta työturvallisuus- ja työterveyshuoltolain mukaan



Tartuntatautilain mukaan työnantajalla ei ole oikeutta käsitellä EU:n digitaalisen koronatodistuksen tietoja (ks. 58 j §). Saman lain mukaan pakollinen terveystarkastuskin on työpaikalla mahdollinen vain aluehallintoviraston päätöksellä (ks. 15 ja 16 §:t). Tartuntatautilaissa on lisäksi säännös, jonka mukaan työskentelyyn sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautiin vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, jolla on

puutteellinen rokotussuoja (ks. 48 §). Tartuntatautilain mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää järjestettäväksi pakollinen rokotus, jos kattava rokottaminen on välttämätöntä väestön tai sen osan hengelle ja terveydelle vakavaa vahinkoa aiheuttavan yleisvaarallisen tartuntataudin leviämisen ehkäisemiseksi. Pakollinen rokotus voidaan rajoittaa myös tiettyyn väestön osaan, ryhmään tai ikäluokkaan (ks. 47 §). Kun tartuntatautilaki ei anna työnantajalle työturvallisuuden hoitamiseksi oikeutta kyseisiin toimenpiteisiin, tässä yhteydessä tarkastellaan sitä, miten työturvallisuus- ja työterveyshuoltolain nojalla voidaan arvioida työnantajan toimivaltaa puuttua koronapandemian aiheuttamiin työturvallisuusuhkiin. Rajoittuuko työnantajan toimivalta vain työn järjestelyjä, turvavälejä ja maskeja koskeviin kysymyksiin vai voiko työnantaja joko työturvallisuus- tai/ja työterveyshuoltolain mukaisen toimivaltansa nojalla tehdä enemmänkin, kuten esimerkiksi edellyttää koronarokotustietojen saamista työntekijöiltään? Onko siis työnantajalla oikeus saada selville työntekijöiden riittävä rokotussuoja muissakin kuin vain tartuntatautilain 48 §:n tarkoittamissa tilanteissa?

Työturvallisuuslain <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon vain epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet ja poikkeukselliset tapahtumat.

Korona ei ole epätavallinen ja ennalta arvaamaton olosuhde tai poikkeuksellinen tapahtuma, jonka vaikutuksia ei voitaisi työturvallisuustoimilla vähentää.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estettävä, kyseiset tekijät poistettava tai, jos tämä ei ole mahdollista, korvattava vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla, yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutettava ennen yksilöllisiä, ja käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otettava huomioon.

Työnantajan ensisijainen velvoite on estää vaara- ja haittatekijät eli koronan yhteydessä estää sen pääsy työpaikalle tai sen vaikutusten syntyminen. Koronapassin vaatiminen on yleisesti vaikuttava suojautumiskeino ja tällaisen käyttäminen lainsäädäntö edellyttää. Myös yksilöllisiä toimenpiteitä luonnollisesti tarvitaan (suojaimet, hygienia jne.). Tekniikka on mahdollistanut koronapassin käytön ja tämä keino on sinänsä helposti käytettävissä työpaikoilla. Se on käytettävissä sikäli, että **työturvallisuuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> mukaan työntekijöidenkin on huolehdittava sekä omasta että toisten työntekijöiden turvallisuudesta. Koronarokotteen ottaminen on juuri tätä, ja työnantajan on voitava omien velvoitteidensa täyttämiseksi varmistaa, että kyseinen työntekijän huolehtimisvelvoite toteutuu.

Työturvallisuuslain <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvítettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Jos niitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Koronarokotustilanteen selvittäminen on ainakin työolosuhteista johtuva työnantajan velvoite.

Selvittämisessä on otettava huomioon muun muassa terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin muun muassa henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta koskeviin vaaroihin ja haittoihin. Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville biologisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä sairastumisen vaaran välttämiseksi.

Kiistatta nykyinen **työturvallisuuslaki** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> asettaa työnantajalle korona- ja koronarokotustilanteeseen perustuvia työturvallisuusvelvoitteita. Näiden rikkominen on rangaistavaa. Jotta työnantajalle ei synny perusteetonta rikosriskiä, työnantajalla on oltava myös toimivalta ryhtyä työpaikalla riittäviin toimenpiteisiin koronan haitallisten terveysvaikutusten estämiseksi.

2. Työterveyshuoltolain **13 §:n** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20011383#P13>> (Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen) mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön: 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Käsitykseni mukaan koronapandemia aiheuttaa säännöksen sekä 1 kohdassa tarkoitettun erityisen sairastumisen vaaran että myös 2 kohdan mukaisen perusteen hänen työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Terveystarkastus suoritetaan tässä tilanteessa yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain **6 §:ssä** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19920785#P6>> säädetään.

Edellä 2 kohdassa tarkoitettun terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydentilasta edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä.

3. Edellä kerrottu työturvallisuutta ja työterveyttä koskeviin erityislakeihin perustuva tarkastelu vastaa lopputulemaltaan sitä, mitä

EK:n Mikko Nyssölä totesi blogissaan ”Saako yritys ottaa käyttöön koronapassin?” 10. 12.2021 <<http://ek.fi/ajankohtaista/blogit/saako-yritys-ottaa-kayttoon-koronapassin/>>

:

”Elinkeinonharjoittaja voi pyrkiä suojaamaan asiakkaitaan, itseään ja omaa elinkeinoaan koronapassilla. Moni uskaltautuu ravintolaan, tapahtumiin ja palvelujen pariin juuri siksi, että käytössä on passi. Yhteiskuntakin hyötyy, kun ihmiset voivat tehdä työtään.

Kiellettyä syrjintää on se, että asiakkaat pannaan eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Yritys voi valita asiakkaansa, mutta valintaperuste ei saa olla syrjivä, kuten ihonväri tai kansalaisuus. Kun erilaiseen kohteluun on perusteltu syy, se ei ole syrjintää.

On itse asiassa vaikeaa keksiä, mikä voisi olla parempi syy asiakkaiden sisäänpääsyn rajoittamiseen kuin vaarallisen tartuntataudin torjuminen. Se että koronapassi on määrätty yöravintolassa pakolliseksi, ei estä myös muita elinkeinonharjoittajia hyödyntämästä sitä, kunhan käytölle on asiallinen peruste.”

Käsitykseni mukaan työnantajan oikeudelle käsitellä rokotuspassiin sisältyvää rokotustietoa on työelämässä jo nyt enemmän kuin vain asiallinen peruste. Työturvallisuuslainsäädäntö sen jo nyt oikeuttaa ja myös siihen yksittäistapauksellisen harkinnan perusteella velvoittaa.

4. Toimimistapa työpaikoilla on edellä kerrotun mukaisesti seuraava: Ensin työnantaja selvittää ja arvioi työturvallisuustilannetta työpaikalla. Yksi tapa tällöin on se, että työnantaja keskusteleekin rokotuspassin olemassaolosta. Koska noin 85 prosenttia työssä olevista on rokotettu kahteen kertaan, todennäköisesti lähes kaikki rokotetut vapaaehtoisesti näyttävät koronapassin. Jos joku ei sitä näytä, työnantaja ja kyseinen työntekijä keskustelevat tilanteesta ja etsivät yhdessä sille ratkaisua. Jos yhteisymmärrykseen ei päästä, työnantaja voi ja yksittäistapauksittain myös tulee turvautua työterveyshuollon apuun. Työterveyshuollosta tulee sitten työnantajalle lausunto, jonka mukaan työntekijä on sopiva työhön, on siihen rajoituksin sopiva tai sopimaton. Jos työntekijä on rajoituksin sopiva, sitten selvitetään, miten työ järjestetään rajoituksiin sopivaksi. Jos tulee sopimattomuuslausunto, sitten arvioidaan eri vaihtoehtoja kuten palkanmaksuvelvollisuuden jatkumista, tuotannollisperusteista lomauttamista, lomajärjestelyjä, vapaiden käyttämistä jne.

Vierashuonekirjoitukset eivät ole Edilex-toimituksen kannanottoja asioihin.

Kirjoita Edilexiin

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen** <<http://www.edilex.fi/uutiset/vierashuone>>, ota yhteyttä **Edilex-toimitukseen**.
Lue lisää <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>...

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edita.fi)