

Ns. työelämän koronapassia tai vastaavaa vaihtoehtoa koskevan lain-säädännön valmistelua varten asetetun työryhmän esitys 11.2.2022 hallituksen esityksen muotoon kirjoitettuna

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain väliaikaisesta muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi väliaikaisesti työturvallisuuslakia. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan työnantajalla olisi oikeus käsitellä tietoa työntekijän covid-19-rokotuksesta tai tämän sairastamasta covid-19-taudista. Käsitelyoikeus 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.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian ja olemaan voimassa x.x.xxxx saakka.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	3
2.1 Koronavirustaudin tilannekuva	3
2.2 Koronavirus ja työelämä	8
2.3 Voimassa oleva lainsäädäntö	12
2.3.1 Työturvallisuuslainsäädäntö.....	12
2.3.2 Työterveyshuoltolaki.....	15
2.3.3 Tartuntatautilaki	16
2.3.4 EU:n digitaalinen koronatodistus.....	18
2.3.5 Henkilötietojen suojaa koskeva sääntely.....	19
2.4 Nykytilan arviointi	23
3 Tavoitteet	25
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	25
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	25
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	25
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	30
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	30
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	33
6 Lausuntopalaute.....	36
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	36
8 Voimaantulo	42
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	42
9.1 Yksityiselämän ja henkilötietojen suoja.....	42
9.2 Oikeus työhön, elinkeinovapaus ja työvoiman suojelu.....	45
9.3 Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu.....	46
9.4 Voimassaolo.....	47
LAKIEHDOTUS	49
työturvallisuuslain väliaikaisesta muuttamisesta	49
VALITSE KOHDE.....	51
VALITSE KOHDE.....	51
[Kopioi säädöksen nimi tähän].....	51

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Hallitus päätti 5.8.2021 jatkaa niin sanotun koronapassin mahdollisen käyttöönoton valmistelua. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 13.8.2021 työryhmän koronatodistusta koskevan lainsäädännön valmistelemiseksi. Kyseisessä työryhmässä pohdittiin, tulisiko koronatodistuksen esittämisen koskea työntekijöitä erityisesti tilanteissa, joissa sitä edellytetään tapahtumaan tai yleisötilaisuuteen osallistuvilta asiakkailta. Valmistelun kuluessa katsottiin, ettei koronatodistuksiin liittyviä työoikeudellisia kysymyksiä kyetä ratkaisemaan koronatodistussäätelyn valmistelulle asetetussa määräajassa ottaen huomioon muun muassa, että valmisteluun liittyy merkittäviä työsuhteita koskevia perusoikeuskysymyksiä ja että työoikeudelliset lait valmistellaan kolmikantaisesti (hallituksen esitys eduskunnalle laiksi tartuntatautilain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta, HE 131/2021 vp, s. 38).

Hallitus päätti neuvotteluissaan 30.11.2021, että niin sanotun työelämän koronapassin valmistelua jatketaan kolmikantaisesti. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 9.12.2021 työryhmän ns. työelämän koronapassia tai vastaavaa vaihtoehtoa koskevan lainsäädännön valmistelua varten. Asettamispäätöksessä valmistelun tavoitteena oli löytää keino tai keinoja entistä parempaan työpaikkojen turvallisuuden hallintaan, millä ehkäistään ja estetään altistumista covid-19-virukselle työssä.

1.2 Valmistelu

Työelämän koronapassia tai vastaavaa vaihtoehtoa koskevan lainsäädännön valmistelua varten asetetun kolmikantaisen työryhmän toimikausi on ollut 9.12.2021 – 11.2.2022. Työryhmässä ovat olleet edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, oikeusministeriö, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry, Valtion työmarkkinalaitos, Kunta- ja hyvinvointialueu työnantajat KT, Suomen Yrittäjät, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, STTK ry ja Akava ry. Lisäksi pysyvinä asiantuntijoina ovat olleet Kirkon työmarkkinalaitos, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos sekä Työterveyslaitos. Työryhmän asettamispäätös ja muu aineisto on saatavilla valtioneuvoston internet-sivuilta (valtioneuvosto.fi/hankkeet), hankkeen tunnus on STM143:00/2021.

Hallituksen esitysluonnoksesta varattiin mahdollisuus lausunnon antamiseen [lyhyellä lausuntoajalla. Tavanomaisista lainvalmistelua koskevista lausunto- ja kuulemisohjeista/ajoista on jouduttu poikkeamaan esityksen kiireellisyyden vuoksi]. Lausunnon ovat antaneet...

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Koronavirustaudin tilannekuva

Suomessa on todettu koko koronavirusepidemian aikana kaikkiaan laboratoriovarmennettua 542 262 tautitapausta ja covid-19-tautiin on menehtynyt 2097 ihmistä. (tilanne 8.2.2022)

Suomessa omikronmuunnos on muodostunut valtavirukseksi jo useilla alueilla ja sen odotetaan muodostuvan valtavirukseksi koko maassa. Koronavirustartunnat ovat lisääntyneet omikronmuunnoksen voimakkaan leviämisen myötä. Tammikuun 2022 kahden viimeisen viikon aikana uusia koronatartuntoja ilmaantui Suomessa noin 1 751 / 100 000 asukasta / 14 vuorokautta.

Oleellisena muutoksena aiempaan on se, että rokotetuilla havaittujen tartuntojen ilmaantuvuus oli aikaisemmin noin 80 prosenttia alhaisempaa kuin rokottamattomilla.

Epidemiologista tilannetta seurataan päivittäin. Tilannekuvakatsaus päivitetään viikoittain Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (jäljempänä THL) Tilannekatsaus koronaviruksesta -verkkosivuille. Laaja seurantaraportti julkaistaan Hybridistrategian seurantaraportit -verkkosivuilla joka toinen viikko torstai-iltapäivisin. (Linkki: [Hybridistrategian seurantaraportit - THL](#))

Covid-19-tauti ja riskitekijät

Covid-19-taudin aiheuttaa SARS-CoV-2-koronavirus (jälj. koronavirus). Covid-19-tauti on äkillinen hengitystieinfektio. Taudinkuva voi vaihdella lähes oireettomasta taudista vakavaan tautiin. Oireet voivat myös vaihdella taudin edetessä. Tavanomaisten flunssaoireiden lisäksi covid-19-tautiin voi liittyä mm. haju- ja makuuain häiriöitä, kuumetta sekä vatsa- ja suolioireilua. Vakavaan covid-19-tautiin sairastunut voi saada keuhkokuumeen, akuutin hengitysvaikeusoireyhtymän (acute respiratory distress syndrome, ARDS) tai muita komplikaatioita, kuten laskimoverisuonitukoksia tai aivoverenkierron häiriöitä. Joillekin potilaille tulee neurologisia oireita, kuten vireystason muutoksia. Vakava koronavirustauti voi johtaa kuolemaan.

Koronavirusinfektio voi aiheuttaa myös pitkäaikaisoireita (long covid), joista tavallisimpia ovat uupumus, muistiongelmien ja keskittymisvaikeudet, päänsärky, yskä, hengitysvaikeudet, rytmihäiriötuntemukset sekä lihaskivut ja muut pitkäkestoiset kivut. Pitkäaikaisoireita esiintyy kaikissa ikäryhmissä ja myös lieväoireisen taudin sairastaneilla. Pitkäaikaisoireet voivat aiheuttaa työkyvyn heikentymistä ja haitata päivittäisistä toimista huolehtimista. Vielä ei varmuudella tiedetä, miksi covid-19-infektion taudinkuva on niin vaihteleva ja miksi osalle kehittyy pitkäkestoisia oireita. Pitkäaikaisoireet ovat usein hankalimmat niillä, joilla on jo entuudestaan terveyden kanssa eniten ongelmia. Täsmällistä hoitoa koronaviruksen pitkäaikaisoireisiin ei tunneta, vaan hoito on usein oireenmukaista. Useimmilla oireet lievittyvät kuukausien kuluessa.

Useassa maassa julkaistujen tietojen perusteella omikron väestötasolla aiheuttaisi aikaisempia variantteja lievemmän taudinkuvan. Omikrontartunta on johtanut sairaalahoitoon tarpeeseen selvästi harvemmin kuin deltavariantitartunta. Omikron näyttää korkean rokotuskattavuuden väestöissä lievemmältä johtuen muun muassa siitä, että kaksi kertaa rokotetuilla rokotussuoja päästää läpi infektoita, mutta estää vakavan taudin. Euroopan tautien ehkäisy- ja -valvontakeskuksen (ECDC) mukaan riski sairaalahoitoon joutumiselle olisi noin 50–60 prosenttia pienempi kuin deltavariantin tai muiden aikaisempien virusmuunnosten kohdalla.¹ Omikronin kohdalla havaitsematta jääneitä tartuntoja lienee enemmän kuin deltavariantilla, joten riski voi olla todellisuudessa vielä pienempi. Lievempi taudinkuva koskee myös rokottamattomia. Omikronilla on heikompi kyky infektoida alahengitysteitä, etenkin keuhkokudosta, jonka tuhoutuminen on ollut merkittävimpiä syitä hengityskoneeseen ja tehohoitoon joutumiselle aiempien virusmuunnosten aiheuttamien covid-19-infektioiden kohdalla. Omikronin kohdalla tehohoitotarve on kestoltaan myös lyhyempää kuin aikaisempien varianttien kohdalla.

Ikä on merkittävin vakavan koronavirustaudin riskitekijä. Vakavan koronavirustaudin riskiin vaikuttavat myös tietyt taustasairaudet, joita sairastavilla on muuta väestöä suurempi riski saada vakava koronavirustauti, joutua sairaala- ja tehohoitoon tai menehtyä tautiin. Lisäksi raskaana olleet koronaviruksen sairastuneet joutuvat turvautumaan sairaala- ja tehohoitoon jonkin

¹ <https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/covid-19-omicron-risk-assessment-further-emergence-and-potential-impact>

verran useammin kuin ei raskaana olevat samanikäiset naiset. Elintavoista päivittäinen tupakointi voi heikentää keuhkojen toimintaa ja saattaa lisätä vaikean koronavirustaudin riskiä.

Covid-19-taudin tarttuminen

Koronavirus tarttuu pisaratartuntana, kun sairastunut henkilö yskii tai aivastaa. Lähikontaktissa tartunta voi tapahtua kosketuksen välityksellä, esimerkiksi jos sairastunut on yskinyt käsiinsä ja on sen jälkeen koskenut toiseen ihmiseen. Koronavirus tarttuu myös ilmajäljittämättä hienojakoisten aerosolien muodossa. Kun henkilö esimerkiksi yskii, aivastaa tai puhuu, syntyy suurempien pisaroiden lisäksi myös hyvin pieniä hiukkasia, aerosoleja. Ne jäävät leijumaan ilmaan ja kulkeutuvat tilassa ilman liikkeen mukana pitkiäkin matkoja. Tällöin tartunnan voi saada myös kauempaa kuin pisaratartuntojen turvavälinä esitetyn kahden metrin etäisyydeltä. Ilmajäljittämättä tartuntoja on havaittu lähinnä sisätiloissa, joissa on heikko ilmanvaihto. Ulkotiloissa tartuntariski laskee merkittävästi verrattuna sisätiloihin, joissa ilmanvaihto on puutteellista ja oleskellaan tiiviisti. Virus voi tarttua myös kosketuksen kautta pinnoilta, joille on hiljattain päätyntä sairastuneen hengitystie-eritteitä. Koronavirukset ovat kuitenkin rakenteeltaan sellaisia, että ne eivät säily tartuttavina pinnoilla pitkään.

Omikronvariantin itämisajan on arvioitu olevan keskimäärin kolme vuorokautta, kun deltavariantilla sen arvioitiin olevan runsas neljä vuorokautta. Omikrontartunnan saanut tulee siten tartuttavaksi aikaisempaa nopeammin. Tartunnan saanut voi erittää virusta jo ennen oireiden alkamista, minkä vuoksi valtaosa tartunnoista tapahtuu ennen oireita tai oireiden alkuvaiheessa muutamien päivien aikana. Myös oireettomat henkilöt saattavat toimia tartunnanlähteenä.²

Akuutti tartunta voidaan todeta koronavirustestillä, joko osoittamalla viruksen perimää nukleinihaponosoitusmenetelmällä (PCR) tai osoittamalla viruksen rakenneproteiinia antigeeniosoitustestillä. Suomen laskennalliseksi testauskapasiteetiksi on arvioitu noin 48 000 testiä vuorokaudessa ja pääosa kapasiteetista on PCR-testauskapasiteettia (noin 40 000). Vuoden 2022 alusta lukien testejä on tehty noin 160 000–200 000 viikossa. Koronaviruksen kansallista testaus- ja jäljitysstrategiaa on päivitetty viimeksi 10.12.2021. Strategian mukaan testausta tulee suunnata niin, että sillä saavutetaan mahdollisimman suuri hyöty suhteessa käytettyihin resursseihin. Koronavirustestauksella tavoitellaan tietoa henkilön tartunnasta, jotta voidaan arvioida tarvetta eristämisen ja karanteenitoimien koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi. Väestön rokotuskattavuuden nousun sekä omikronmuunnoksen leviämisen ja tapausmäärien merkittävän lisääntymisen myötä joillakin alueilla on testausta jo kohdennettu uusiksi ja kotihoitoisia potilaita on ohjattu omaehtoinen eristäytymiseen ilman testausta, jäljitystä ja virallista eristämistä.

Covid-19-rokotukset

Valtioneuvoston hyväksymän koronarokotestrategian perusteella rokottamisella pyritään vähentämään tautitaakkaa, estämään kuolemia ja elinvuosien menetyksiä sekä turvaamaan terveydenhuollon kantokykyä.

THL on arvioinut, että sairaalahoitoisen koronavirustaudin ja koronaan liittyvien kuolemien estämiseksi on edelleen tärkeää edistää mahdollisimman korkeaa rokotuskattavuutta. Rokotekattavuuden osalta tilanne on ollut 8.2.2022 seuraava: 18-vuotta täyttäneiden osalta rokotuskattavuus on ensimmäisen rokoteannoksen osalta 88,6 prosenttia, toisen rokoteannoksen osalta 85,9 prosenttia ja kolmannen rokoteannoksen osalta 58,1 prosenttia.

² THL:n lausunto 5.1.2022 (LAUSUNTO THL/70/4.00.00/2022)

Rokoteteho omikrontartuntaa vastaan on selvästi heikompi kuin aiempien muunnosten kohdalla. Rokotetut ovat viimeistään puolen vuoden jälkeen rokottamisesta suunnilleen yhtä alttiita omikrontartunnalle kuin rokottamattomatkin. Rokottamalla ei siten pitkäaikaisesti voida vaikuttaa omikronin kohdalla tartuntojen leviämiseen väestötasolla. Rokotuksista on yhä kuitenkin yksilötasolla ja erityisolosuhteissa hyötyä myös tartuntariskin vähentämisen keinona muiden keinojen ohella. Yksilötasolla merkityksellistä on, että kaksi annosta mitä tahansa Suomessa käytössä olevaa koronarokotetta antaa hyvän suojan omikronvariantin aiheuttamaa vakavaa, sairaalahoitoista tautia vastaan. Kolmas rokoteannos nostaa suojaa edelleen. Rokotteista hyötyvät erityisesti ne henkilöt, joilla on suuri riski vakavalle koronaviruksen aiheuttamalle taudille. Vakavaa tautimuotoa saadaan vähennettyä myös rokottamattomien ensimmäisillä ja toisilla annoksilla.

Deltavariantin osalta tiedettiin, että jos rokotettu saa tartunnan, rokotettu erittää virusta vähemmän ja lyhyemmän aikaa ja on siksi vähemmän tartuttava ympäristölleen kuin täysin rokottamaton. Koronarokotukset todennäköisesti edelleen pienentävät rokotetun tartuttavuutta, mutta siitä, minkä verran, ei vielä ole omikronin osalta vahvaa näyttöä. Tanskalaisessa tutkimuksessa, jota ei ole vertaisarvioitu, esitettiin, että rokottamaton tartuttaisi enemmän kuin kaksi rokoteannosta saanut henkilö ja kaksi rokoteannosta saanut henkilö puolestaan tartuttaisi enemmän kuin henkilö, joka on jo saanut tehosterokotteen.³

Covid-19-rokotteiden antama suoja

THL on arvioinut, että täyden rokotussarjan (kaksi rokotusta) antama suoja deltavirusmuunnoksen aiheuttamaa tartuntaa vastaan on 90 prosenttia 2–4 viikkoa toisesta rokoteannoksesta ja se laskee 65–75 prosenttiin 20–24 viikon kuluttua. Public Health England (PHE) on esittänyt julkaistussa raportissaan, että rokotteiden teho omikronin aiheuttamaan lievää oireista tautia vastaan on 0–3 kuukautta rokotuksen jälkeen 25–70 prosenttia, mutta teho laskee nopeasti ja suoja on kuuden kuukauden jälkeen toisesta annoksesta erittäin heikko (0–10 prosenttia). Tehosterokotus nostaa suojaa, joka on 0–3 kuukautta kolmannen rokoteannoksen jälkeen kohtuullisen hyvä (50–75 prosenttia). Kuten kahden rokoteannoksen kohdalla, suoja kolmannen rokoteannoksen jälkeen ei ole pitkäaikainen, vaan vähenee 40–50 prosenttiin jo neljän - kuuden kuukauden jälkeen. Tietoa suojan kestosta on vielä vähän saatavilla.⁴

Rokotusten antama suoja vakavaa sairaalaan johtavaa tautia vastaan säilyy kuitenkin paremmin. THL on arvioinut, että täyden rokotussarjan (kaksi rokotusta) antama suoja deltavirusmuunnoksen aiheuttamaa vakavaa sairaalaan johtavaa tautia vastaan on yli 90 prosenttia kaksi – neljä viikkoa toisesta annoksesta ja se laskee vain vähän ollen 85–90 prosenttia 20–24 viikon kuluttua. PHE:n edellä mainitun raportin mukaan rokotteiden teho omikronin kohdalla vakavaa sairaalaan johtavaa tautia vastaan on 0–3 kuukautta rokotuksesta 65–85 prosenttia. Myös vakavaa sairaalaan johtavaa tautia vastaan rokotteiden teho omikronin kohdalla laskee nopeammin kuin aikaisempien virusmuunnosten kohdalla ja on noin 30–35 prosenttia kuuden kuukauden jälkeen. Tehosterokotus nostaa suojaa. Suoja on 0–3 kuukautta kolmannen annoksen jälkeen hyvä 80 – 95 prosenttia. Suoja kolmannen annoksen jälkeen vähenee 75–85 prosenttiin neljän–kuuden kuukauden jälkeen.

³ <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2021.12.27.21268278v1>

⁴ Public Health England. Covid-19 vaccine surveillance report Week 4 [Internet]. 2022. Saatavissa: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1050721/Vaccine-surveillance-report-week-4.pdf

Henkilön ikä ja muut ominaisuudet vaikuttavat rokotteiden antamaan suojaan ja sen keston.

Sairastetun covid-19-taudin antama suoja

Valtaosalle koronavirustartunnan saaneista muodostuu vasta-aineita tartunnan seurauksena. Suurimmalla osalla tartunnan saaneista on neutraloivia vasta-aineita ja T-soluimmunitettä todettavissa vielä yli vuoden jälkeen tartunnasta. Koronavirusrokotteiden immunogeenisuustutkimuksissa on havaittu, että kaksi rokoteannosta saaneilla tutkittavilla vasta-aineiden ja neutraloivien vasta-aineiden määrät olivat keskimäärin vähintään samaa tasoa kuin covid-19-taudin sairastaneilla. Vasta-aineiden määrässä on kuitenkin tartunnan saaneiden välillä suuria eroja. Oireettoman tartunnan saaneilla tai lieväoireisen taudin sairastaneilla vasta-aineita muodostuu keskimäärin selkeästi vähemmän kuin vakavan, sairaalahoitoa vaatineen taudin sairastaneilla.

THL:n mukaan omikron aiheuttaa infektoita myös jo covid-19-taudin aiemmin sairastaneilla, mutta suoja vakavaa tautia vastaan kuitenkin pysyy myös heillä hyvänä. Qatarilaisessa tutkimuksessa sairastetun taudin antama suoja omikrontartunnalta oli 56 prosenttia, kun deltavariantin kohdalla vastaava lukema oli 92 prosenttia. Vastaava suoja omikrontartunnan jälkeiseltä sairaalahoidolta tai tehohoidolta oli 88 prosenttia. Tutkimustulokset suojasta tarkentuvat myöhemmin ottaen huomioon, että omikronin ilmaantumisesta on kulunut varsin lyhyt aika. Suojaa arvioitaessa on tarpeen ottaa lisäksi huomioon, että myös sairastetun taudin ja yhden rokotuksen yhdistelmän tiedetään antavan hyvän suojan vakavaa omikronin aiheuttamaa tautia vastaan.⁵ Laboratoriovarmistetun koronataudin sairastaneille ja yhden rokoteannoksen saaneille suositellaan tehosteena toista rokoteannosta.

Vakavan, sairaalahoitoa vaativan taudin kannalta on huomattava, että THL on rekisteritutkimuksin arvioinut, että rokottamattomista 10–20 prosenttia on jo varmistetusti käynyt läpi koronainfektion ja todellinen osuus sairastaneista on todennäköisesti tätä selvästi suurempi.⁶

Covid-19-pandemian kehittyminen

Viruksille on osana niiden luonnollista evoluutioprosessia tyypillistä, että ne muuntuvat koko ajan. Näin tekee myös koronavirus. Kun virukset lisääntyvät, niiden perimään ilmaantuu muutoksia eli mutaatioita. Jotkut mutaatioista eivät vaikuta viruksen käyttäytymiseen, kun taas toiset voivat muuttaa sen ominaisuuksia, kuten tarttuvuutta, mitä kudoksia se tartuttaa tai sen aiheuttaman sairauden vakavuutta. Ryhmää läheisesti sukua olevia muunnelmia, joilla on yhteinen esi-isä, kutsutaan sukulinjaksi, ja ne voivat myöhemmin haarautua alalinjoiksi. Tätä on tapahtunut jo aiempien huolestuttavien virusvarianttilinjojen kohdalla, esimerkiksi deltavirusvariantti käsitti yli 200 alalinjaa. Toistaiseksi omikronivirusvariantin uskotaan jakautuneen neljään alalinjaan – BA.1, BA.1.1, BA.2 ja BA.3 – ja nämä kehittyvät edelleen tulevaisuudessa.

Muuntuneita koronaviruksia seurataan ja tutkitaan ympäri maailmaa. Tutkimuksissa saadaan tietoa muuntuneiden virusten tartuttavuudesta, taudinaiheuttamiskyvystä ja muista ominaisuuksista. THL arvioi muunnosten leviämistä yhteistyössä sairaanhoitopiirien ja muiden maiden terveysviranomaisten kanssa sekä Euroopan tautienhäily- ja -valvontakeskuksen ECDC:n ja Maailman terveysjärjestö WHO:n kanssa.

Pandemia jatkuu maailmalla edelleen voimakkaana ja todennäköisesti vielä melko pitkään. Uusia virusmuunnoksia siten syntyy. Niiden ominaisuuksien arvioiminen etukäteen on kuitenkin

⁵ THL lausunto 19.1.2022 (THL/286/4.00.00/2022)

⁶ THL:n 27.1.2022 päivätty täydennys koskien lausuntoa THL/156/4.00.00/2022

mahdotonta. Mitä pidemmälle tulevaisuuteen skenaarioita yritetään luoda, sitä epävarmempaa niiden toteutuminen on. Koska aiempaa kokemusta koronaviruspandemioista ei ole, on mahdollista, että tapahtuu jotain yllättävää, johon ei ole osattu varautua. Kyky reagoida on säilytettävä riittävällä tasolla.

Pitemmällä aikavälillä tarkasteltuna on kuitenkin pidetty todennäköisenä, että tauti jää globaalitasolla endeemiseksi ja tulee kiertämään vähitellen vuodenaikojen vaihtelun mukaisesti aiheuttaen entistä vähäisempää tautitaakkaa rokotusten ja altistusten tuoman immunologisen vasteen vahvistumisen kautta. Osa väestöstä, jolla on ikänsä ja terveydentilansa vuoksi riski vakavalle tautimuodolle, saattaa tarvita säännöllisiä tehosterokotteita.

2.2 Koronavirus ja työelämä

Tietoa tartuntariskistä, torjuntakeinoista ja ammattitaudeista

Oleennaista koronavirukselle altistumisen ehkäisemisessä ja estämisessä työssä on riskitason tunnistaminen ja sitä kautta riittävien ja tarkoituksenmukaisten toimenpiteiden suunnittelu, valitseminen, mitoittaminen ja toteuttaminen. Työpaikalla koronavirukselle altistumisen torjuminen ei lähtökohtaisesti poikkea muiden työn vaara- ja haittatekijöiden torjumisesta ja työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelussa noudatettavista periaatteista.

ECDC ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (jäljempänä EU-OSHA) ovat todenneet, että riittävien fyysisten etäisyyksien puuttuminen, kontaktien pitkittyminen ja heikko ilmanvaihto ovat merkittävimmät covid-19-tartuntaan vaikuttavat tekijät myös työympäristöissä. Suurempi riski altistua koronavirukselle on ammattiteissa, jotka edellyttävät läheistä fyysistä kontaktia muihin ihmisiin erityisesti silloin, kun työ tapahtuu ahtaissa sisätiloissa. Lisäksi suurempi riski liittyy esimerkiksi työntekijöiden yhteiskuljetuksiin tai -majoitukseen. Monissa ammattiteissa työntekijät eivät voi työskennellä etätoissa esimerkiksi kotoa käsin, mikä osin voi selittää, että tietyissä ammattiteissa on todettu muita suurempi tartuntariski. Selkeästi suurin osa raportoiduista tartunnoista tai tautiryppäistä on todettu sosiaali- ja terveydenhuollon työtehtävissä. Tartuntoja on todettu myös muun muassa elintarvikkeiden jalostukseen liittyvissä työympäristöissä, tehtaissa, rakennustyömailla, kuljetusalalla, joukkoliikenteessä ja ravitsemisliikkeissä.⁷

ECDC luokittelee altistumistilanteet korkean riskin ja matalan riskin altistumisiin. Korkean riskin altistumistilanteena pidetään kasvokkain tapahtuvaa kohtaamista covid-19-tartunnan saaneen kanssa alle kahden metrin etäisyydellä yli 15 minuutin ajan 24 tunnin sisällä. Lisäksi korkean riskin altistumiseen luetaan fyysinen kontakti, suora kontakti tartunnan saaneen tartuttaviin eritteisiin (esim. yskiminen) ja oleskelu suljetussa tilassa tartunnan saaneen kanssa yli 15 minuutin ajan. ECDC katsoo, että terveydenhuollon työntekijöillä tai muilla työntekijöillä, jotka ovat hoitotehtävissä covid-19-potilaan kanssa, tai laboratoriotyöntekijöillä, jotka käsittelevät covid-19-tartunnan saaneen näytteitä, ja joilla ei ole asianmukaisia suojavarusteita käytössä, on korkea riski altistua näissä työtehtävissään. ECDC katsoo, että edellä mainittujen työntekijöiden

⁷ Ks. esim.: European Centre for Disease Prevention and Control/European Agency for Safety and Health at Work. Considerations on the use of rapid antigen detection (including self-) tests for SARS-CoV-2 in occupational settings. ECDC/EUOSHA: Stockholm/Bilbao; 6.5.2021: <https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/considerations-use-rapid-antigen-detection-including-self-tests-sars-cov-2> ja COVID-19 clusters and outbreaks in occupational settings in the EU/EEA and the UK. Stockholm: ECDC; 11.8.2020: <https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/covid-19-clusters-and-outbreaks-occupational-settings-eueea-and-uk>). Ks. lisätietoja: <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19>.

kohdalla on kyse matalan altistumisriskin tilanteesta, mikäli suojavarusteet ovat asianmukaisesti olleet käytössä. Samoin ECDC katsoo matalan riskin altistumisiin esimerkiksi tilanteet, joissa kasvokkain tapahtuva kohtaaminen toteutuu yli kahden metrin etäisyydellä tai oleskelu suljetussa tilassa on kestänyt alle 15 minuuttia.⁸

ECDC:n mukaan keskeisimpiä koronatoimia työpaikoilla ovat tehostettu covid-19-taudin testaaminen työpaikoilla yhdistettynä tiukkoihin fyysisiä etäisyyksiä, hygieniaa ja siivousta koskeviin käytäntöihin, sekä tarvittaessa henkilönsuojainten asianmukaiseen käyttöön ja käsihygieniaan, erityisesti suljetuissa tiloissa ja tilanteissa, joissa työntekijät ovat pitkittyneissä kontakteissa tai jakavat kuljetuksia ja majoitusta. ECDC:n mukaan tehokas seuranta ja jäljitys ovat olennaisia, samoin kuin selkeät käytännöt siitä, miten puhjenneisiin ryppäisiin reagoidaan silloin, kun ne havaitaan. ECDC on listannut keskeisinä koronatoimina työpaikoilla myös etätyön, joustavat työajat ja työvuorot, riittävän fyysisen etäisyyden pitämisen korostaminen työpaikoilla, sähköpostin ja etäkokousten hyödyntämisen lähikontaktien välttämiseksi, työntekijöiden ja asiakkaiden välisten kontaktien vähentämisen sekä joustavat poissaolokäytännöt ja henkilönsuojainten käyttöön kannustamisen. Käytettävissä olevat toimenpiteet riippuvat yrityksestä sekä siitä, minkä tyyppisestä työstä on kyse.⁹

WHO:n työturvallisuutta käsittelevillä internet-sivuilla¹⁰ työt tai työtehtävät on jaettu kolmeen riskiluokkaan. Matalan riskin työnä pidetään työtä, johon ei liity säännöllistä lähikontaktia muiden henkilöiden kanssa. Matalan riskin työtä on esimerkiksi etätyö tai toimistotyö, jossa ei ole paljon lähikontakteja. Keskitason riskin työhön sisältyy säännöllisiä lähikontakteja muiden ihmisten kanssa, jotka voivat olla esimerkiksi toisia työntekijöitä tai asiakkaita, tai työtä tehdään tilassa, jossa on paljon ihmisiä (esim. tori, linja-autoasema, julkinen liikenne). Korkea riski liittyy työhön, jossa ollaan lähikontaktissa covid-19-taudin tai todennäköisesti tartunnan saaneiden henkilöiden kanssa tai tekemisissä virusta sisältävien näytteiden tai viruksen saastuttamien esineiden tai pintojen kanssa. WHO:n mukaan kaikkia työyhteisöjä koskevia covid-19-tartuntojen ehkäisytoimenpiteitä ovat esimerkiksi hengityshygienia kuten yskimishygienia, vähintään yhden metrin fyysinen etäisyys, maskien käyttö silloin, kun etäisyyden pitäminen ei ole mahdollista, säännöllinen ympäristön puhdistus ja desinfiointi sekä tarpeettoman matkustamisen rajoittaminen. Lisäksi korostetaan henkilöstön covid-19-tietoisuuden lisäämistä, mikä vaatii selkeitä linjauksia, viestintää ja koulutusta muun muassa siitä, miten on toimittava, jos on saanut tai epäilee saaneensa covid-19-tartunnan.

EU-OSHA:n internet-sivuille¹¹ on kerätty tietoa koronaviruksen torjumiseksi työssä. Työnantajien on tehtävä työpaikan riskinarviointi ja määrättävä asianmukaiset toimenpiteet. EU-OSHA:n mukaan tieto ja tietoisuus ovat avainasemassa koronan torjunnassa: kaikkien on oltava tietoisia

⁸ ECDC. Contact tracing in the European Union: public health management of persons, including healthcare workers, who have had contact with COVID-19 cases – fourth update. 28.10.2021: <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19-contact-tracing-public-health-management>.

⁹ COVID-19 clusters and outbreaks in occupational settings in the EU/EEA and the UK. Stockholm: ECDC; 11.8.2020: <https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/covid-19-clusters-and-outbreaks-occupational-settings-eueea-and-uk> ja Guidelines for non-pharmaceutical interventions to reduce the impact of COVID-19 in the EU/EEA and the UK. 24 September 2020. ECDC: Stockholm; 2020: <https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/covid-19-guidelines-non-pharmaceutical-interventions>.

¹⁰ <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19-health-and-safety-in-the-workplace>

¹¹ https://osha.europa.eu/fi/themes/covid-19-resources-workplace#pk_campaign=ban_homecw

viruksen leviämisestä, tartunnan oireista ja altistumisen minimoimisesta. Myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) internet-sivuille¹² on kerätty tietoa koronaviruksen vaikutuksista työn maailmaan, toimialakohtaista tietoa sekä käytännön ohjeistusta.

Helsinki GSE (Helsinki Graduate School of Economics) on tuottanut tietoa talouspoliittisen päätöksenteon tueksi ministeriöille ja muille julkisille tahoille koronaviruskriisin aikana. Sen tilanneraportin 1.4.2021¹³ aiheena oli koronatartuntojen ja sairaalahoidon riskien arviointi ammatti- ja tuloryhmissä. Raportin mukaan tiettyjen taustatekijöiden huomioon otamisen jälkeen, suurimmat riskit koronatartunnoille havaittiin olevan keväällä 2021 Suomessa rakennusalan työntekijöillä, tarjoilutyöntekijöillä ja lastenhoitajilla. Sen sijaan toisin kuin keväällä ja alkusyksystä 2020, useimmat terveydenhuollon ammatit, kuten sairaanhoitajat, hoitotyön erityisasiantuntijat ja lääkärit, eivät enää olleet korkeimpien riskiryhmien joukossa. Koronavirukseen liittyvän sairaalahoidon riski (per väestön lukumäärä) vaihteli ammattiryhmittäin koko ajanjaksona ja oli suurin rakennusten viimeistelytyöntekijöillä. Yhteistä vertailun kärjessä olevilla ammattitehoilla oli raportin mukaan se, että ne ovat melko pienipalkkaisia ja mahdollisuudet etätöihin ovat heikot. Raportissa tuodaan esiin, että tulosten perusteella ei pysty välttämättä päättelemään, mistä tartunnat ovat peräisin. On mahdollista, että tartunta on saatu työpaikalta tai sen ulkopuolelta, kuten harrastuksista tai perhepiiristä.

Helsinki GSE:n tilanneraportissa 4.11.2021¹⁴ on esitetty tietoja rokottamattomien henkilöiden määrästä ja osuudesta toimialoittain. Rokottamattomalla henkilöllä viitataan henkilöön, joka ei ole ottanut yhtäkään rokotusta. Raportin mukaan määrällisesti eniten rokottamattomia on tuolloin ollut hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa, teollisuudessa, julkisessa hallinnossa ja maanpuolustuksessa, tukku- ja vähittäiskaupassa sekä rakentamisessa, mutta rokottamattomien määrä on laskenut kaikilla näillä toimialoilla. Näillä toimialoilla rokottamattomien määrä on ollut 50 000 molemmin puolin. Kun tarkastellaan rokottamattomien suhteellista osuutta toimialoittain, kärjessä ovat toimialoista olleet rakentaminen, hallinto- ja tukipalvelutoiminta, kaivostoiminta ja louhinta sekä maa-, metsä- ja kalatalous. Rokottamattomien osuus on kuitenkin laskenut näillä kaikilla toimialoilla. Rakentamisessa osuus on tuolloin ollut yli 25 prosenttia, muilla mainituilla toimialoilla se on vaihdellut 20–25 prosentin välillä.

Tapaturmavakuutuskeskuksen (jäljempänä TVK) mukaan¹⁵ vakuutuslaitokset ovat käsitelleet joulukuun 2021 loppuun mennessä pandemian alusta lukien yhteensä 1 737 ilmoitusta, joissa koronaviruksen aiheuttamaa tautia tai altistumista virukselle on epäilty ammattitautiksi. Näistä 1 177 tapauksessa on katsottu, että kyseessä on ammattitauti. Maaliskuun 2021 loppuun mennessä noin 90 prosenttia korvatuista ammattitaudeista oli todettu terveydenhuollon työntekijöillä, ja edelleen joulukuussa 2021 suurin osa korvatuista ammattitaudeista oli tähän ryhmään kuuluvilla työntekijöillä. Korona voi kuitenkin olla korvattava ammattitauti ammatista riippumatta, ja korvattuja ammattitaukeja on todettu laajalti myös muissa ammattiryhmissä, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksessa työskentelevillä, opettajilla, asentajilla ja rakennusalan työntekijöillä. TVK:lta saadun tarkemman aineistoanalyysin (aineistotilanne Q3/2021, vahvistettu

¹² <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>

¹³ https://www.helsinki.fi/corona/tilannehuoneen-raportti-koronatartuntojen-ja-sairalahoidon-riskien-arviointi-ammatti-ja-tuloryhmissa/#_ftn1

¹⁴ <https://www.helsinki.fi/corona/tilannehuoneen-raportti-4-11-2021-viimeisimmat-kehityskulut-tyomarkkinoilla-kotitalouksissa-ja-yrityksissa/>

¹⁵ <https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/uutiset/2021/koronatartunta-ammattitautina--syyskuun-2021-loppuun-mennessa/> ja <https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/uutiset/2022/koronatartunta-ammattitautina---tilanne-joulukuun-2021-loppuun-mennessa/>

ammattitauti 855 kappaletta) perusteella eniten vahvistettuja ammattitautitapauksia oli ammattiluokissa sairaanhoitajat, kätilöt ym. (287) ja lähihoitajat (222). Seuraavaksi eniten ammattitautitapauksia oli ammattiluokissa lastenhoitotyöntekijät, lastentarhanopettajat, sosiaalialan ohjaajat, neuvojat ym., toimistotyöntekijät, peruskoulun alaluokkien opettajat, rakennussähköasentajat, toimisto- ja laitossiivoojat, lääkärit, fysioterapeutit ym. sekä kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta). Näissä kussakin ammattiluokassa vahvistetut ammattitautitapaukset vaihtelivat 10–40 välillä.

Työterveyslaitos on koonnut internet-sivuilleen ohjeita työnantajille, työntekijöille ja työterveyshuolloille koronavirusepidemian ehkäisyyn ja riskinarvioinnin tueksi¹⁶. Ohjeita voi käyttää tukena työpaikan koronatoimia suunniteltaessa. Koska tautitilanne vaihtelee alueittain, tulee työpaikkojen seurata myös alueellisia suosituksia ja rajoituksia. Internet-sivut sisältävät muun muassa ohjeita työpaikoille covid-19-riskinarviointiin, minkä tavoitteena on auttaa työpaikkoja arvioimaan, missä tilanteissa työpaikoilla voi olla riski koronaviruksen leviämiseksi ja millaisilla keinoilla tätä riskiä voi vähentää. Työsuojeluviranomaisen internet-sivuille on koottu koronasta, työsuhteesta ja työturvallisuudesta usein kysytyjä kysymyksiä ja niihin vastauksia¹⁷. Lisäksi THL:n sivuilta löytyy runsaasti tietoa, tilastoja ja tilannekatsauksia muun muassa koronaviruksen tartumisesta, suojautumisesta, rokotuksista sekä hoidosta ja oireista¹⁸. THL on myös valmistellut riskipotentialin arviointitaulukon¹⁹, jossa tilanteet on jaoteltu kolmeen riskiryhmään (merkittävän, kohtalaisen ja vähäisen riskin tilanteet). Taulukossa on pyritty yleisin riskien arvioinnin menetelmin arvioimaan tartuntariskin suuruutta ja vaikutuksia erilaisissa tilanteissa, joissa ihmisiä kokoontuu yhteen ja joukkoon sattuu tartuttavassa vaiheessa oleva henkilö. Taulukko on tarkoitettu ennen kaikkea tukemaan alueellisia viranomaisia näiden arvioissa eri tilaisuuksiin liittyvää tartuntariskiä ja leviämispotentiaalia.

Etätöön tekeminen Suomessa koronaepidemian aikana

Etätö on ollut yksi merkittävä keino koronaepidemian aikana ehkäistä altistumista koronavirukselle työssä. Tilastokeskuksen tilastojen mukaan vuonna 2021 Suomessa oli noin 2,55 miljoonaa työllistä henkilöä, joista palkansaajia oli noin 2,19 miljoonaa. Palkansaajista yritysten palveluksessa oli noin 1,55 miljoonaa henkilöä ja julkisyhteisöjen palveluksessa noin 622 000 henkilöä.

Tilastokeskuksen²⁰ vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan palkansaajista 22 prosenttia teki etätöä syksyllä 2018. Keväällä 2021 etätöä tekeviä oli 41 prosenttia palkansaajista. Heidän lisäksi 8 prosenttia palkansaajista oli tehnyt etätöä jossakin vaiheessa koronaepidemiaa, tähän joukkoon kuuluu muun muassa opettajia sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöitä. Kaikkiaan suomalaisista palkansaajista etätöä on epidemian aikana tehnyt noin puolet. Miesten osuus etätöön tekijöistä on hieman suurempi kuin naisten. Korona-ajan etätö on yleis-

¹⁶ <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirusohjeistus>

¹⁷ <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/biologiset-tekijat/korona>

¹⁸ <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19>

¹⁹ <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/arvio-tapahtumien-ja-kokoontumisten-koronavirukseen-liittyvasta-riskista>

²⁰ https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf

sintä 25–34- ja 35–44-vuotiaiden ikäryhmissä. Näissä ikäryhmissä lähes 60 prosenttia oli jossakin vaiheessa epidemiaa tehnyt etätyötä. Alle 25-vuotiailla ja yli 55-vuotiailla vastaavat osuudet jäävät matalimmaksi, mutta ovat silti lähes 40 prosenttia.

Tilastokeskuksen selvityksen mukaan keväällä 2021 etätyö oli yleisintä ylempien toimihenkilöiden ryhmässä. Heistä 79 prosenttia teki etätyötä, ja lisäksi 11 prosenttia oli tehnyt sitä jossakin vaiheessa pandemiaa. Alemmista toimihenkilöistä 40 prosenttia teki etätyötä ja lisäksi jossakin vaiheessa sitä oli tehnyt 8 prosenttia. Työntekijöiden etätyö oli vähäistä, heistä vain 4 prosenttia teki etätyötä keväällä 2021 ja lisäksi 4 prosenttia oli tehnyt sitä jossakin vaiheessa pandemiaa. Etätyön tekemisessä ei ole suurta eroa julkisen ja yksityisen sektorin välillä: keväällä 2021 etätyötä teki 41 prosenttia julkisen sektorin ja 42 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. Sen sijaan ero valtion sekä kuntien ja kuntayhtymän välillä on suuri. Valtion palkansaajista 84 prosenttia teki etätyötä keväällä 2021, kuntasektorilla vain 27 prosenttia. Etätyön tekeminen oli tyypillisimmin kokoaikaista, noin 60 prosenttia teki sitä kokoaikaisesti ja 80 prosenttia vähintään puolet työajastaan.

2.3 Voimassa oleva lainsäädäntö

2.3.1 Työturvallisuuslainsäädäntö

Työturvallisuuslain keskeiset säännökset

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työturvallisuuslain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Työturvallisuuslain 3 §:n mukaan se, joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä. Lisäksi lain 4 § sisältää tiettyjä lain soveltamisalan laajennuksia, lakia sovelletaan esimerkiksi oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä.

Työturvallisuuslain 8 §:n perusteella työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava työturvallisuuden ennaltaehkäiseviä periaatteita kuten yleisesti vaikuttavien työsuojelutoimenpiteiden toteuttaminen ennen yksilöllisiä. Työnantajan on myös jatkuvasti tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Jotta työnantaja voi toteuttaa työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edellyttämät työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet, tulee työnantajan olla tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan haitta- ja vaaratekijöistä. Työturvallisuuslain 10 §:n perusteella työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa otettava

huomioon muun muassa työntekijän ikä ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Jos työnantajalla ei ole työn vaarojen arviointiin tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Työturvallisuuslain 15 §:ssä säädetään henkilönsuojaimista toissijaisena torjuntakeinona. Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Tarkempia säännöksiä henkilönsuojainten käytöstä on annettu valtioneuvoston asetuksella.

Työntekijän on työturvallisuuslain 18 §:n mukaan noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työturvallisuuslain 20 §:n mukaan työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita.

Työturvallisuuslain 40 §:ssä säädetään biologisista tekijöistä. Työntekijän altistuminen biologisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. Työturvallisuuslain nojalla on annettu tarkempia säännöksiä työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuilta vaaroilta.

Lain 49 §:n mukaan työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (yhteinen työpaikka), on työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Laissa on tarkemmin säädetty, mitkä ovat tällöin työnantajan ja itsenäisen työsuorittajan velvollisuudet. Työturvallisuuslain 50 §:ssä säädetään tiedottamisesta ja yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla, 51 §:ssä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuuksista yhteisellä työpaikalla, 52 §:ssä velvollisuuksista yhteisellä rakennustyömaalla sekä 53 §:ssä itsenäisen työsuorittajan velvollisuuksista yhteisellä työpaikalla.

Työsuojeluviranomaiset valvovat työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen säädösten noudattamista työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti.

Työturvallisuuslain nojalla annettu alemman asteinen sääntely

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetuksessa 748/2020 säädetään biologisten tekijöiden luokituksista. SARS-CoV-2 -virus on luokiteltu ryhmään 3 kuuluvaksi virukseksi. Biologisten tekijöiden luokitus perustuu biologisten tekijöiden vaikutukseen terveisiin työntekijöihin. Vaikutuksia niihin työntekijöihin, joiden herkkyyteen voi vaikuttaa jokin muu syy, kuten olemassa oleva sairaus, lääkitys, immuunipuutos, raskaus tai imetys, ei ole otettu luokituksessa huomioon.

Työntekijöiden suojelemisesta biologisista tekijöistä aiheutuilta vaaroilta säädetään valtioneuvoston asetuksessa 933/2017. Asetusta sovelletaan 1 §:n mukaan työhön, jossa työntekijät altistuvat tai voivat altistua biologisille tekijöille. Asetusta sovelletaan siten sekä työhön, johon kuuluu työskentelyä biologisilla tekijöillä tai niiden käyttöä, että työhön, johon ei tarkoituksellisesti

kuulu työskentelyä biologisilla tekijöillä tai niiden käyttöä, mutta työ voi johtaa työntekijöiden altistumiseen biologiselle tekijälle.

Asetuksen 6 §:ssä säädetään vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työssä esiintyvien biologisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Selvitys ja arviointi on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava erityisesti, kun olosuhteissa tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden altistumiseen biologisille tekijöille. Työnantajan on säilytettävä selvitys ja arviointi ja sen perustana olevat tiedot sekä pyynnöstä annettava ne työsuojeluviranomaiselle.

Vaarojen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista säädetään asetuksen 7 §:ssä. Työnantajan on otettava vaarojen arvioinnissa huomioon erityisesti terveydelle vaarallisten tai mahdollisesti vaarallisten biologisten tekijöiden luokittelu, altistumisen todennäköisyys, luonne, määrä ja kesto, vaaroille erityisen alttiit työntekijät, työsuojeluviranomaisen biologisten tekijöiden valvomiseksi antamat ohjeet ja suositukset, sekä tiedot työn mahdollisesti aiheuttamista allergia- tai myrkytysoireista ja sairauksista.

Biologisille tekijöille altistumisen ehkäisemisestä tai vähentämisestä säädetään asetuksen 8 §:ssä. Työnantajan on poistettava biologisista tekijöistä aiheutuvat vaara- ja haittatekijät tai, jos niitä ei voida poistaa, vähennettävä niille altistuminen mahdollisimman vähäiseksi. Työnantajan on altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi muun muassa rajoitettava altistuvien ja mahdollisesti altistuvien työntekijöiden määrä mahdollisimman vähäiseksi, suunniteltava työmenetelmät ja tekniset torjuntatoimenpiteet sellaisiksi, että biologisten tekijöiden leviäminen vältetään tai pidetään mahdollisimman vähäisenä sekä annettava työntekijöiden käyttöön henkilökohtaiset suojavälineet.

Asetuksen 12 §:n mukaan työnantajan on tarjottava kustannuksellaan työntekijöille, jotka voivat altistua työssä biologiselle tekijälle, jolle he eivät ole ennestään immuuneja, estolääkitys tai rokotus, jos sellainen on olemassa.

Valtioneuvoston asetuksessa 427/2021 säädetään työssä käytettävien henkilönsuojainten ominaisuuksista, arvioinnista ja valinnasta sekä suojainten turvallisesta käytöstä työssä. Työnantajan on asetuksen 3 §:n mukaan huolehdittava, että henkilönsuojaimia käytetään työssä, jollei vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Asetuksen 5 §:ssä säädetään ennen henkilönsuojainten valintaa tehtävästä henkilönsuojainten arvioinnista. Työnantajan on arvioitava ne työssä esiintyvät vaarat, joita ei voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Ottaen huomioon nämä vaarat, on työnantajan määriteltävä henkilönsuojaimilta vaadittavat ominaisuudet. Asetuksen 6 §:n mukaan työnantajan tulee riittävän tarkasti määrittää missä, milloin ja kuinka kauan kerrallaan suojaimia käytetään. Käytön määrittelyssä on otettava huomioon muun muassa vaaran vakavuus ja altistumisen toistuvuus.

Työturvallisuuteen liittyvät EU-säädökset

Työturvallisuuslailla on pantu täytäntöön neuvoston direktiivi 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (ns. puitedirektiivi). Direktiivin 5 artiklan mukaan työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa. Direktiivin artikla 6 sisältää määräykset työnantajan yleisistä velvoitteista työntekijöidensä turvallisuuden ja terveyden turvaamisessa. Direktiivin 6 artiklan 5 kohdan mukaan työsuojeluun liittyvien toimenpiteiden kustan-

nuksia ei missään olosuhteissa saa asettaa työntekijöiden rasiitukseksi. Direktiivin 9 artiklan mukaan työnantajan on pidettävä hallussaan arviointia turvallisuus- ja terveysvaaroista työssä, mukaan lukien vaarat, jotka kohdistuvat erityisille vaaroille altistuviin työntekijäryhmiin. Direktiivin 15 artiklan mukaan erityisen alttiita riskiryhmiä on suojeltava erityisesti heitä uhkaavilta vaaroilta.

Biologisia tekijöitä koskeva sääntely perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 2000/54/EY työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät biologisille tekijöille altistumiseen työssä. Direktiiviä sovelletaan toimintoihin, joissa työntekijät altistuvat tai voivat altistua biologisille tekijöille työnsä vuoksi, ja siinä esitetään toimenpiteet, joita on toteutettava kaikessa toiminnassa, johon voi liittyä biologisille tekijöille altistumisen vaara. Direktiivin 3 artiklan mukaan kaikessa toiminnassa, johon voi liittyä biologisille tekijöille altistumisen vaara, on työntekijöiden altistumisen laatu, määrä ja kesto määriteltävä sen mahdollistamiseksi, että jokainen vaara työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle arvioidaan ja päätetään tarvittavista toimenpiteistä. Direktiivin 6 artikla sisältää säännöksiä vaarojen vähentämisestä. Altistumisen vaara on vähennettävä niin pieneksi kuin on tarpeellista työntekijöiden suojelemiseksi.

Direktiivin 2000/54/EY liitteessä III luetellaan biologiset tekijät, joiden tiedetään aiheuttavan ihmisessä tartuntataudin, luokiteltuina niiden tartuntavaaran tason mukaan. Komission direktiivillä 2020/739 lisättiin SARS-CoV-2 -virus direktiivin 2000/54/EY liitteeseen III luokiteltuna riskiryhmään 3 kuuluvaksi virukseksi.

2.3.2 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia.

Työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetään työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluvan työterveyshuollon sisällöstä. Työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti muun muassa työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnin ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon esimerkiksi työpaikan altisteet; työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta; toimenpideehdotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi; sekä toimenpideehdotusten toteutumisen seuranta, sekä tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevista asioista.

Työterveyshuoltolain 10 §:ssä säädetään työntekijän suojelusta. Jos työntekijälle suoritettu terveystarkastus osoittaa, että työntekijällä henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saa käyttää tällaiseen työhön. Lain esitöissä (HE 114/2001 vp, s. 32) todetaan altistuksen poistamisesta, että mikäli tarkastuksessa työntekijällä todetaan erityinen herkkyys tai vastaava syy, joka voi kyseisessä työssä johtaa terveyden vaarantumiseen, tulisi tutkia mahdollisuudet ensisijaisesti altistuksen tai muun terveyttä vaarantavan tekijän poistamiseen tai vähentämiseen tasolle, josta terveyden haittaa ei aiheutuisi. Jos altistuksen poistaminen ei ole mahdollista, ei työntekijää tulisi käyttää kyseiseen työhön, vaan hänet olisi siirrettävä työhön, josta ei aiheudu terveyden vaaraa.

Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen säädetään työterveyshuoltolain 13 §:ssä. Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta terveystarkastukseen,

joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä tai hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992, jäljempänä potilaslaki) 6 §:ssä säädetään. Potilaslain 6 §:ssä säädetään potilaan itsemääräämisoikeudesta eli potilaan oikeudesta päättää itse hänen henkilökohtaiseen koskemattomuuteensa puuttumisesta. Terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä.

Työterveyshuoltolaissa korostetaan työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen salassapidon tärkeyttä työterveyshuollossa. Henkilön terveydentilaa koskevia tietoja ei saa luovuttaa työterveyshuollosta työnantajalle ilman kyseisen henkilön kirjallista suostumusta. Salassa pidettävien tietojen luovuttamisesta säädetään 18 §:ssä. Työterveyslääkäri saa sen estämättä, mitä potilasasiakirjojen salassapidosta potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään, antaa työnantajalle erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä kirjallisen lausunnon terveystarkastusten johtopäätöksistä sekä niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista, siltä osin kuin ne liittyvät työsuojeluun ja työterveyshuoltoon. Pykälän perusteluiden mukaan (HE 114/2001 vp, s. 34) terveystarkastusten johtopäätöksillä tarkoitetaan tietoa työntekijän terveydellisestä soveltumisesta tiettyyn työtehtävään. Johtopäätöstieto ei saa sisältää työntekijän terveyteen liittyviä tietoja. Soveltumista koskeva johtopäätöstieto olisi perusteluiden mukaan muotoa sopiva, ei-sopiva tai rajoituksin sopiva.

2.3.3 Tartuntatautilaki

Tartuntatautilain (1227/2016) tarkoituksena on ehkäistä tartuntatauteja ja niiden leviämistä sekä niistä ihmisille ja yhteiskunnalle aiheutuvia haittoja. Lakiin on tehty useita väliaikaisia muutoksia koronaepidemian aikana. Esityksen kannalta keskeisiä ovat EU:n digitaalisen koronatodistuksen kansallista käyttöä ja sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden ja potilaiden suojaamista covid-19-taudilta koskevat säännökset.

Tartuntatautilain 58 i ja 58 j §:ssä säädetään EU:n digitaalisen koronatodistuksen kansallisesta käytöstä (nk. koronapassi). Säännökset ovat voimassa 30.6.2022 saakka (laki tartuntatautilain väliaikaisesta muuttamisesta (1221/2021)). Toiminnanharjoittaja voi tietyssä laissa mainitussa toiminnassaan edellyttää 16-vuotiaalta tai sitä vanhemmalta asiakkaalta ja toimintaan osallistuvalla yleisötilaisuuteen tai kyseeseen tilaan sen koko aukioloaikana pääsemiseksi EU:n digitaalisen koronatodistuksen esittämistä vaihtoehtona voimassa oleville rajoituksille. Koronatodistus osoittaa henkilön saaneen joko täyden rokotussarjan vähintään seitsemän vuorokautta aiemmin, negatiivisen koronatestituloksen enintään 72 tuntia aiemmin tai sairastaneen laboratoriovarmistetun covid-19-taudin enintään kuusi kuukautta aiemmin. Täydellä rokotussarjalla tarkoitetaan lain 16 g §:n tarkoittamaa rokotussarjaa. Rajoitukset, joiden vaihtoehtona koronatodistuksen esittämisedellytystä voidaan käyttää, voivat perustua tartuntatautilain 58 a §:n 2 ja 3 momentin nojalla annettuihin asetuksiin tai lain 58 tai 58 d §:n perusteella tehtyihin viranomaispäätöksiin. Jos kunnan tartuntatautien torjunnasta vastaava toimielin tai aluehallintovirasto on kieltänyt yleisötilaisuuden järjestämisen 58 §:n nojalla kokonaan, todistuksen esittämisedellytyksellä ei kuitenkaan saa poiketa päätöksessä asetetuista rajoituksista. Jos asiakas tai osallistuja ei esitä todistusta, toiminnanharjoittajan tulee evätä pääsy yleisötilaisuuteen tai tilaan.

Tartuntatautilain 58 j §:n mukaan tilanteessa, jossa koronatodistuksen esittämistä edellytetään, toiminnanharjoittajalla, sen palveluksessa olevalla tai sen tehtävää hoitavalla on oikeus tarkastaa todistuksen voimassaolo. Todistukseen merkittyjen henkilötietojen käsittely edellyttää asiakkaan ja toimintaan osallistuvan informointia. Henkilötietoja saa käsitellä vain todistuksen

voimassaolon tarkastamiseksi ja sen tarkastamiseksi, täyttyvätkö edellytykset tilaan pääsemiseksi. Samalla on lisäksi oikeus tarkistaa asiakkaan ja toimintaan osallistuvan henkilöllisyys. Todistuksen tarkastaminen tulee toteuttaa pykälän mukaan siten, että toiminnanharjoittaja käyttää Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttamaa tai hyväksymää lukijaohjelmaa. Lukijaohjelma saa näyttää toiminnanharjoittajan edustajalle vain todistukseen kirjatun henkilön nimen ja tiedon todistuksen voimassaolosta. Lukijaohjelmiston on oltava tietoturvallinen siten, ettei todistuksen tietoja ole lukijaohjelmalla mahdollista rekisteröidä tai tallentaa, eikä käsitellä todistusta muussa käyttötarkoituksessa. Todistuksen voimassaolon voi tarkastaa ilman sähköistä lukijaohjelmaa, jos todistuksen tarkastaminen lukijaohjelmalla ei ole teknisistä syistä mahdollista. Lukijaohjelmalla tarkastaminen ei koske myöskään tilanteita, joissa ulkomaalainen käyttää muuta tartuntatautilain mukaista luotettavaa todistusta EU:n digitaalisen koronatodistuksen asemesta, mistä säädetään tartuntatautilain 58 m §:ssä.

Tartuntatautilain 58 k §:ssä on säädetty, missä tilanteissa koronatesti järjestetään maksutta EU:n digitaalisen koronatodistuksen saamiseksi, kun sitä tarvitaan tartuntatautilain 58 i §:n mukaisessa kansallisessa käytössä. Pykälän mukaan kunnan tulee järjestää kunnassa asuville 16- ja 17-vuotiaille lapsille, jotka eivät ole saaneet tartuntatautilaissa tarkoitettua täyttä rokotussarjaa, ja henkilöille, jotka eivät lääketieteellisistä syistä voi ottaa covid-19-rokotetta, maksutta heidän koronatodistuksen saamiseksi tarvitsemansa covid-19-testaus kyseistä tarkoitusta varten.

Tartuntatautilain 58 i §:n 3 momentissa säädetään, mihin tiloihin pääsyn ehtona koronatodistusta voidaan edellyttää. Tällaisia tiloja ovat esimerkiksi yleisötilaisuuksiin käytettävät sisä- ja ulkotilat, ravitsemisliikkeet, kuntosalit ja muut urheiluun tai liikuntaan käytettävät sisäliikuntatilat, uimahallit ja kylpylät, tanssipaikat, huvipuistot ja tivolit, sisäleikkipuistot ja -paikat sekä museot, näyttelytilat ja muut vastaavat kulttuuritilat. Pykälän perusteluissa (HE 131/2021 vp, s. 49–50) todetaan, että todistuksen esittämisvelvollisuus ei saisi estää kenenkään oikeutta lakisääteisiin eikä välttämättömiin palveluihin, vaan kyse olisi yleisötilaisuuksista ja tiloista, joita ihmiset käyttävät vapaa-aikanaan virkistystarkoituksissa. Todistuksen esittämisedellytys ei saisi estää pääsyä sellaisiin paikkoihin, joiden voidaan katsoa olevan tavanomaisen elämän tai lakisääteisten oikeuksien ja palvelujen nauttimisen kannalta välttämättömiä tai olennaisia.

Tartuntatautilain 58 i §:n mukaan on mahdollista valtioneuvoston asetuksella säätää ajanjaksoista, jonka aikana asetuksella säädetyt tai viranomaispäätöksin määrätyt velvoitteet ja rajoitukset koskevat kyseisiä yleisötilaisuuksia, tiloja ja toimintaa riippumatta siitä, edellyttävätkö toiminnan harjoittaja koronatodistuksen esittämistä. Valtioneuvosto on antanut tällaisia asetuksia, jotka ovat voimassa 15.2.2022 saakka (valtioneuvoston asetus tilapäisistä poikkeuksista EU:n digitaalisen koronatodistuksen kansallisesta käytöstä (1297/2021) ja valtioneuvoston asetus ravitsemisliikkeiden toiminnan väliaikaisesta rajoittamisesta tartuntataudin leviämisen estämiseksi, 6 § (1223/2021, muut. 83/2022). Lisäksi on valmisteilla esitys nk. koronapassin laajentamisesta, jossa koronapassin käyttö ei olisi sidottu voimassa oleviin rajoituksiin.

Tartuntatautilakiin lisättiin 48 a § lailla 1387/2021 (laki tartuntatautilain väliaikaisesta muuttamisesta, HE 230/2021 vp). Laki on voimassa 1.1. – 31.12.2022, mutta pykälän 1 ja 3 momenttia sovelletaan 30 päivän kuluttua lain voimaantulosta. Pykälässä säädetään covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiiden sosiaalihuollon asiakkaiden ja terveydenhuollon potilaiden hengen ja terveyden suojaamisesta minimoimalla heidän riskiään saada covid-19-tartunta heidän kanssaan lähikontaktissa työskenteleviltä henkilöiltä. Pykälän mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kaikissa tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille, saa käyttää vain erityisesti 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. Toisin sanoen tiettyihin tehtäviin on asetettu edellytys suojasta covid-19-tautia vastaan, ja palveluja järjestävän ja tuottavan tahon on varmistuttava, että näissä tehtävissä työskentelevillä henkilöillä kyseinen suoja on. Erityisenä syynä suojamattoman henkilöstön käyttämiselle voi esityksen perustelujen mukaan olla esimerkiksi edellytykset täyttävän henkilöstön puute tilanteessa, jossa asiakkaiden tai potilaiden turvallisuus edellyttää henkilöstön läsnäoloa (HE 230/2021 vp, s. 31).

Työnantajalla on 48 a §:n mukaan oikeus käsitellä sellaisia työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan terveystietoja, jotka koskevat tämän soveltuvuutta pykälän 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin. Tietojen käsittelyssä noudatetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 momenttia. Lisäksi pykälässä säädetään, että 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.

Tartuntatautilain 48 a §:n 3 momentissa säädetään työnantajan ja työntekijän asemasta tilanteessa, joissa työntekijä ei puuttuvan tai sairastetun taudin antaman suojan vuoksi täytä säädettyjä edellytyksiä. Jos työntekijä ei täytä 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. Säännöksen perustelujen (HE 230/2021 vp, s. 33) mukaan työntekijän työnteke estyy työntekijästä johtuvasta syystä, kun hän ei puuttuvien edellytysten vuoksi voi tehdä työtään ja jos hänelle ei ole tarjottavissa muut työntekijän työsopimuksen mukaista tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Palkanmaksun keskeyttäminen olisi perustelujen mukaan kuitenkin viimesijainen keino ja ensisijaisesti tulisi laajasti selvittää mahdollisuudet tarjota henkilölle muuta työtä. Covid-19-suojan puuttuminen ei kuitenkaan muodostaisi työnantajalle työsopimuslain (55/2021) 7 luvun 2 §:n mukaista irtisanomisperustetta. Perusteluissa todetaan, että työnteon estyessä työntekijästä johtuvasta syystä työnteon estymisen ajalta työntekijän toimeentuloa ei turvattaisi työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisilla etuuksilla, vaan toimeentulotuki viimesijaisena turvana olisi sille säädettyjen edellytysten täytyessä käytettävissä.

2.3.4 EU:n digitaalinen koronatodistus

EU:n digitaalisesta koronatodistuksesta säädetään EU-asetuksessa (EU) 2021/953 (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2021/953 kehyksestä covid-19-tautiin liittyvien yhteentoimivien rokotusta, testausta ja taudista parantumista koskevien todistusten (EU:n digitaalinen koronatodistus) myöntämiseksi, todentamiseksi ja hyväksymiseksi helpottamaan henkilöiden vapaata liikkuvuutta covid-19-pandemian aikana). Asetus tuli voimaan 1.7.2021. EU-lainsäädäntö kattaa EU:n digitaalisen koronatodistuksen käytön vapaan ja turvallisen liikkumisen helpottamiseksi EU:ssa. Jäsenvaltio voi kansallisesti päättää käyttää EU:n digitaalista koronatodistusta muussa käyttötarkoituksesta, mistä ei säädetä EU-tasolla.

EU:n koronatodistus on digitaalinen todiste siitä, että henkilö on joko saanut covid-19-rokotuksen, saanut covid-19-testissä negatiivisen testituloksen tai parantunut covid-19-taudista. EU-koronarokotustodistus voidaan myöntää vain rokotevalmisteista, joille Euroopan komissio tai jäsenvaltion oma myyntilupaviranomainen on myöntänyt myyntiluvan tai jotka WHO on hyväksynyt hätätilannekäyttöön. EU voi päättää automaattisesti tunnustaa jonkin muun maan myöntämän koronatodistuksen ja tehdä vastaavuspäätöksen. Tähän mennessä EU on tehnyt

vastaavuuspäätöksen noin 30 maan tai alueen myöntämien todistusten osalta. EU-asetuksen mukaan on mahdollista pyynnöstä myöntää EU-koronarokotustodistuksia myös kolmansissa maissa annetuista rokotuksista. Tartuntatautilakiin on lailla 1221/2021 lisätty 58 l §, jossa säädetään EU:n digitaalisen koronarokotustodistuksen myöntämisestä toisessa EU:n jäsenvaltiossa tai EU:n ulkopuolella rokotuksen saaneelle.

Suomessa EU:n digitaalinen koronatodistus on saatavilla Omakannasta. Todistuksen saa Omakannasta sen jälkeen, kun tiedot on tallennettu Kanta-palveluun. Jos henkilöllä ei ole mahdollisuutta käyttää Omakantaa tai valtuuttaa toista henkilöä käyttämään sitä puolestaan, hän voi saada terveydenhuollosta tulostetun paperisen todistuksen. EU-asetuksen mukaan todistukset ovat maksuttomia.

2.3.5 Henkilötietojen suojaa koskeva sääntely

Kansallinen lainsäädäntö

Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Työsuhteessa tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679 (jäljempänä tietosuoja-asetus), ja asetuksen kanssa rinnakkain tietosuojalakia (1050/2018) sekä erityislakina yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia (459/2004, jäljempänä työelämän tietosuojalaki).

Tietosuojalaki on henkilötietojen käsittelyyn sovellettava yleislaki. Yleistä tietosuoja-asetusta täydentävänä ja täsmentävänä se ei muodosta itsenäistä ja kattavaa sääntelykokonaisuutta, vaan sitä sovelletaan rinnakkain tietosuoja-asetuksen kanssa. Tietosuojalaissa säädetään muun muassa henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteesta ja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelystä eräissä tilanteissa, valvontaviranomaisesta, oikeusturvasta sekä seuraamuksista, jotka liittyvät henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön rikkomiseen.

Työelämän tietosuojalaki koskee työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Kyseisessä laissa säädetään muun muassa työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista. Lakia sovelletaan työsuhteisiin ja virkasuhteisiin sekä soveltuvin osin työnhakijoihin ja virkaa hakeviin. Laissa on otettu huomioon työnantajien ja työntekijöiden välisessä suhteessa esiintyviä erityistarpeita tietojenkäsittelyyn sekä sovitettu yhteen työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja työnantajien työsuhteeseen liittyviä tarpeita käsitellä työntekijöidensä henkilötietoja.

Työelämän tietosuojalain 3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta (tarpeellisuusvaatimus). Pykälän 2 momentin mukaan tästä tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

Työelämän tietosuojalain 4 §:ssä säädetään menettelytavoista, joita noudattaen työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot sekä työnantajan tiedonantovelvollisuuksista työntekijälle henkilötietojen keräämiseen liittyen. Pykälän 3 momentin mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä.

Työelämän tietosuojalain 5 §:ssä säädetään työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä pois-saoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttä terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään. Tämän lisäksi pykälässä säädetään terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyyn liittyvistä suojatoimista kuten esimerkiksi tietojen säilyttämiseen liittyvistä edellytyksistä.

Työelämän tietosuojalain 5 §:n 1 momentissa luetellaan nimenomaisesti ne tilanteet, joissa työntekijän terveydentilatietojen käsittely on sallittua. Työelämän tietosuojalain perusteluissa viitataan sillä kumotun lain hallituksen esitykseen (HE 75/2000 vp. hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi). Sen mukaan säännös, jossa viitataan muuhun lainsäädäntöön, tarkoittaisi ensisijaisesti sitä, että työnantaja voisi käsitellä terveydentilatietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin on säädetty tvöturvallisuutta ja työterveyttä koskevassa lainsäädännössä. Myös muussa, pääsääntöisesti virkamiehiä koskevassa lainsäädännössä on säännöksiä terveydentilatiedoista, joita työnantajalla on oikeus käsitellä. Tvöturvallisuutta koskevassa lainsäädännössä on toistaiseksi ollut varsin vähän säännöksiä, jotka oikeuttavat käsittelemään terveystietoja. Tällainen on esimerkiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 48 §, jonka mukaan asbestityöstä tehtävän ennakoilmoituksen on sisällettävä tieto viimeisimmän työntekijälle tehdyn terveystarkastuksen suorittamispäivästä ja tarkastuksen voimassaolosta.

EU-lainsäädäntö ja kansallinen liikkumavara

Tietosuoja-asetus on EU:n jäsenvaltioissa sellaisenaan suoraan sovellettavaa oikeutta. Eräät tietosuoja-asetuksen säännökset kuitenkin mahdollistavat kansallisen liikkumavaran, jonka puitteissa voidaan kansallisesti antaa täydentäviä tai täsmentäviä henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä. Työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuoja-asetuksessa annetun liikkumavaran puitteissa eikä se muutoinkaan saa olla ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa.

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdassa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista periaatteista, joita ovat lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys, käyttötarkoitussidonnaisuus, tietojen minimointi, täsmällisyys, säilytyksen rajoittaminen sekä eheys ja luottamuksellisuus. Rekisterinpitäjä vastaa siitä, ja sen on pystyttävä osoittamaan se, että 1 kohtaa on noudatettu (*osoitusvelvollisuus*). Tietojen käsittelyn suunnitelmallisuuden kannalta olennaisia vaatimuksia on myös tietosuoja-asetuksen sisäänrakennettua ja oletusarvoista tietosuojaa koskevassa 25 artiklassa.

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa säädetään henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta. Kaiken henkilötietojen käsittelyn on perustuttava johonkin artiklan 1 kohdassa säädetyistä käsittelyn oikeusperusteista. Artiklan 1 kohdan mukaan henkilötietojen käsittely on lainmukaista ainoastaan jos ja vain siltä osin kuin vähintään yksi artiklassa säädetyistä edellytyksistä täyttyy.

Käsiteltäessä erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia henkilötietoja kuten esimerkiksi terveydentilaa koskevia tietoja tulee yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisen henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteen lisäksi jonkin 9 artiklan 2 kohdan edellytyksistä täyttyä. Osa yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdassa säädetyistä edellytyksistä on suoraan sovellettavia,

kun taas osa edellyttää kansallista lainsäädäntöä, jossa on säädetty asianmukaisista suojatoimista. Tietosuoja-asetuksen johdantokappaleessa 51 painotetaan, että asetuksen 9 artiklassa tarkoitettuja erityisiä henkilötietoja, jotka ovat erityisen arkaluonteisia perusoikeuksien ja -vapauksien kannalta, on suojeltava erityisen tarkasti, koska niiden käsittelyn asiayhteys voisi aiheuttaa huomattavia riskejä perusoikeuksille ja -vapauksille.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseen ottamista tai työsuhteen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten. Artiklan 2 kohdan mukaan näihin sääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilötietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toimintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan johdosta työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta kansallista liikkumavaraa on enemmän kuin muiden käsittelytilanteiden osalta. Kyseiseen artiklaan sisältyvän kansallisen liikkumavaran puitteissa voidaan täydentää ja täsmentää tietosuoja-asetuksen säännöksiä työelämän tilanteisiin ja tarpeisiin soveltuviksi. Liikkumavaran nojalla on mahdollista määritellä tarkemmin ne edellytykset, joiden täytyessä työntekijän henkilötietojen käsittely on laillista.

Tietosuoja-asetusta tarkentava kansallinen lainsäädäntö on mahdollista siis silloin, kun tietosuoja-asetus nimenomaisesti jättää jäsenvaltioille kansallista sääntelyliikkumavaraa. Ottaen huomioon, että tietosuoja-asetus on suoraan sovellettava säädös, kansallista liikkumavaraa olisi käytettävä rajoitetusti. Perustuslakivaliokunta on ottanut asiaan nimenomaisesti kantaa käsitellessään tietosuoja-asetusta täydentävää tietosuojalakia ja rikosasioiden tietosuojalakia, ja on todennut, että henkilötietojen suoja tulee jatkossa turvata ensisijaisesti tietosuoja-asetuksen ja säädettävän kansallisen yleislainsäädännön nojalla, ja että erityislainsäädännön säätämiseen tulee jatkossa suhtautua pidättyvästi (ks. PeVL 14/2018 vp, s. 4–5 ja PeVL 26/2018 vp, s. 2–3). Lainsäädännön on myös täytettävä tietosuoja-asetuksen mukaisesti yleisen edun mukainen tavoite ja on oltava oikeassa suhteessa tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden. Ottaen huomioon tietosuoja-asetuksen suoran sovellettavuuden sekä perustuslakivaliokunnan lailla säätämistä koskeva viimeaikainen tulkintakäytäntö (ks. erityisesti PeVL 14/2018 vp) erityissääntely tulisi rajoittaa vain välttämättömimpään.

Kansallista sääntelyliikkumavaraa liittyy useaan tietosuoja-asetuksen artiklaan. Ehdotettavan sääntelyn mukainen henkilötietojen käsittely perustuisi tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan (käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi). Tällöin on mahdollista käyttää sääntelyliikkumavaraa. Tarkentava kansallinen lainsäädäntö voi tällöin sisältää erityisiä säännöksiä tietosuoja-asetuksen säännösten soveltamisen mukauttamiseksi, muun muassa käsittelyn lainmukaisuutta koskevia edellytyksiä, käsiteltävien tietojen tyyppiä, rekisteröityjä, säilytysaikoja, käyttötarkoitussidonnaisuutta ja käsittelytoimia koskevia säännöksiä. Ehdotettavan sääntelyn on täytettävä yleisen edun mukainen tavoite ja oltava oikeasuhteinen sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden (6 artiklan 3 kohta).

Ehdotettavan sääntelyn mukainen henkilötietojen käsittely perustuisi lisäksi erityisien henkilötietoryhmien käsittelyä koskevaan tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan b alakohtaan. Kyseiseen sääntökseen sisältyy kansallista sääntelyliikkumavaraa. Kyseisen alakohtaan mukaan erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia henkilötietoja (kuten esimerkiksi terveyttä koskevia tietoja) saadaan käsitellä, mikäli käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien noudattamiseksi työoikeuden, sosiaaliturvan ja sosiaalisen suojelun alalla, siltä osin kuin se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä tai jäsenvaltion lainsäädännön mukaisessa työehtosopimuksessa, jossa säädetään rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojatoimista. Näin ollen erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelystä 9 artiklan 2 kohdan b alakohtaan nojalla tulee säätää erikseen.

Kansallisen sääntelyn tulee sisältää lisäksi asianmukaiset suojatoimet rekisteröidyn oikeuksien ja etujen turvaamiseksi. Artiklan edellyttäminä asianmukaisina suojatoimina ehdotettaisiin säädettäväksi henkilötietojen käsittelyyn oikeutetuista tahoista, heidän vaitiolovelvollisuudestaan sekä henkilötietojen säilyttämisen edellytyksistä ja säilyttämisen kestosta.

Henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn rikkomiseen liittyvät seuraamukset

Tietosuoja-asetuksessa tarkoitettuna kansallisena valvontaviranomaisena Suomessa toimii tietosuojavaltuutettu. Tietosuoja-asetuksen 58 artiklassa säädetään niistä toimivaltuuksista, jotka jäsenvaltioiden jokaisella valvontaviranomaisella on oltava. Kyseisiin valtuuksiin kuuluu esimerkiksi oikeus antaa huomautus rekisterinpitäjälle tai henkilötietojen käsitteilytoimet ovat olleet tietosuoja-asetuksen säännösten vastaisia taikka oikeus määrätä rekisterinpitäjä tai henkilötietojen käsitteilyä saattamaan käsitteilytoimet tietosuoja-asetuksen säännösten mukaisiksi.

Tietosuojalain 4 luvussa säädetään rekisteröidyn oikeusturvasta sekä seuraamuksista, jotka liittyvät henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn rikkomiseen. Rekisteröidyllä on ensinnäkin tietosuojalain 21 §:n mukaan oikeus saattaa asia tietosuojavaltuutetun käsiteltäväksi, jos rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelystä rikotaan sitä koskevaa lainsäädäntöä. Tietosuojavaltuutettu voi esimerkiksi neuvoa tai ohjeistaa sille tutkittavaksi saatetussa asiassa. Asian luonteesta riippuen tietosuojavaltuutettu voi tehdä asiassa myös valituskelpoisen hallintopäätöksen. Tietosuojavaltuutettu voi tietosuojalain 22 §:n nojalla asettaa tietosuoja-asetuksen 58 artiklan 2 kohdan c–g ja j alakohtassa tarkoitettua päätöksen tehosteeksi uhkasakon.

Lisäksi kolmejäsenisellä tietosuojavaltuutetun ja apulaistietosuojavaltuutettujen yhdessä muodostamalla seuraamuskollegiolla on toimivaltuus määrätä tietosuoja-asetuksen 83 artiklassa säädetty hallinnollinen seuraamusmaksu muiden korjaavien toimenpiteiden lisäksi tai niiden asemesta.

Rikosoikeudellinen vastuu tietosuojalainsäädännön rikkomisesta tulee kyseeseen vain tilanteissa, joissa lainvastainen henkilötietojen käsittely ei ole asetuksen nojalla hallinnollisten seuraamusmaksujen piirissä. Rikoslain 38 luvun 9 §:ssä säädetään tietosuojarikoksesta. Kyseinen rangaistussäännös tulee sovellettavaksi ainoastaan tilanteessa, jossa henkilön ei voida katsoa toimineen rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsitteilyä ominaisuudessa. Tällaista rangaistavaa toimintaa on esimerkiksi uteliaisuudesta tapahtuva henkilötietojen käsittely ilman käsittelyn oikeuttavaa perustetta.

Lisäksi ne henkilöt, jotka ehdotetun sääntelyn nojalla käsittelevät sääntelyn tarkoittamia henkilötietoja, eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetään salassapitorikoksesta. Pykälän mukaan se, joka laissa

tai asetuksessa säädetyn taikka viranomaisen lain nojalla erikseen määräämän salassapitovelvollisuuden vastaisesti paljastaa salassa pidettävän seikan, josta hän on asemassaan, toimissaan tai tehtävää suorittaessaan saanut tiedon, taikka käyttää tällaista salaisuutta omaksi tai toisen hyödyksi, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava 40 luvun 5 §:n mukaan, salassapitorikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Rikoslain 40 luvun 5 §:ssä säädetään virkasalaisuuden rikkomisesta ja tuottamuksellisesta virkasalaisuuden rikkomisesta.

2.4 Nykytilan arviointi

Altistumista koronavirukselle työssä on torjuttu epidemian aikana eri keinoin, joita on tuotu esiin esityksen kohdassa 2.2. Koronavirustilanteessa ensisijaisena toimenpiteenä työntekijän altistumisen estämiseksi on henkilökontaktien välttäminen tai rajoittaminen. Keskeiset toimet ovat liittyneet esimerkiksi lähityöskentelyn riittävästä etäisyyksistä ja turvaväleistä huolehtimiseen, työjärjestelyihin, työaikojen ja lepotaukojen porrastuksiin ja etätööhön. Altistumisen vähentämiseksi on toteutettu hygieniatoimia, tehostettu siivousta ja työtilojen ilmanvaihtoa. Muiden torjuntatoimen ohella työnantaja on voinut edellyttää suu-nenäsuojaimien tai kasvomaskien käyttöä ja tarvittaessa on käytetty henkilönsuojaimia kuten hengityksensuojaimia työntekijöiden suojelemiseksi. Työnantaja on voinut kannustaa työntekijöitä ottamaan covid-19-rokotteen muun muassa mahdollistamalla rokotuksen ottaminen työajalla ja jakamalla tietoa rokottautumisen hyödyistä. Altistumisen ehkäisemiseksi työnantaja on myös voinut antaa työntekijöiden käyttöön covid-19 kotitestejä. Yleisesti vaikuttavien altistusta vähentävien toimenpiteiden lisäksi työpaikoilla on toteutettu yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä etenkin riskiryhmään kuuluvien työntekijöiden huomioimiseksi.

Työturvallisuuslainsäädännössä ei määritellä yksityiskohtaisesti, mitä toimenpiteitä työnantajan tulee toteuttaa koronavirukselle altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Tarvittavien toimenpiteiden määrittelemisen edellyttää työpaikkakohtaisen vaarojen arvioinnin toteuttamista ja sen tarkistamista muun muassa alueellisen tautitilanteen mukaan. Monella työpaikalla tehtiin koronavirusepidemian takia ensimmäistä kertaa vaarojen arviointia biologiselle tekijälle tarvittavien työsuojelutoimenpiteiden määrittelemiseksi. Työterveyslaitoksen Pandemia ja riskien hallinta -tutkimuksessa²¹ on haastatteluiden ja kyselyn avulla selvitetty työpaikkojen kokemuksia koronavirusepidemian vaikutuksista työturvallisuuden hallintaan. Alustavien tuloksien mukaan vajaa puolet vastaajista koki, että yksilönsuojaan (esimerkiksi tartuntatieto tai rokotus) liittyvät säännökset ovat vaikeuttaneet päätöksentekoa ja koronariskin torjuntaa. Työpaikat ovat tutkimuksen mukaan hyödyntäneet julkisten tahojen ohjeistusta tehdessään riskien arviointia, ja tämä on koettu toimivaksi. Tosin ohjeiden tulkinta on ollut haastavaa. Ohjeistus on esimerkiksi koettu ristiriitaiseksi ja välillä on ollut hankalaa erottaa suosituksen ja määräyksen välinen ero.

Työntekijöiden rokottautumisen ja työpaikan rokotuskattavuuden on katsottu vaikuttavan vaarojen arvioinnin tulokseen ja sen perusteella tehtäviin työsuojelutoimenpiteisiin. Työterveyslaitoksen ohjeessa työpaikoille covid-19 riskienarvioinnin tekemiseen todetaan rokotusten vaikuttavan riskienarviointiin. Koronarokotuksen ottaneilla koronatartunnan todennäköisyys ja taudin seurausten vakavuus pienenevät merkittävästi. Riskienarvioinnissa tämä tarkoittaisi riskitason ja tarvittavien hallintatoimenpiteiden pienentymistä rokotettujen kohdalla. Samalla tulisi kuitenkin huomioida päätöksen vaikutus rokottamattomiin ja niihin, joilla ei ole rokotussuojaa. Ohjeen mukaan on arviointia tehtäessä huomioitava, että rokotustiedot ovat terveystietoja.²² Ohjeet on päivitetty viimeksi 7.12.2021 eikä niissä siten ole huomioitu omikronvariantin vaikutusta.

²¹ <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/pandemia-ja-riskien-hallinta>

²² <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-riskien-arviointi>

Rokotussuojan vaikutuksesta vaarojen arviointiin ja työsuojelutoimenpiteisiin on työsuojeluviranomainen puolestaan todennut, että työnantaja voi vaarojen arvioinnin perusteella tehdä muutoksia koronarokotuksen saaneiden työntekijöiden työtehtäviin tai työskentelyolosuhteisiin, kunhan työntekijöiden turvallisuus ei vaarannu. Muutoksia voi tehdä esimerkiksi etätömmääräykseen. Näissä tilanteissa ohjeet on annettava yleisesti, eikä työnantaja saa kerätä tietoa työntekijöiden rokotuksista.²³

Koronavirukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi tarvittavien työsuojelutoimenpiteiden määrittelemiseksi työnantajalla ei ole nykyisellään oikeutta käsitellä työntekijöiden rokotustietoja. Suuremmilla työpaikoilla työnantaja on voinut tehdä anonyymien kyselyjen työntekijöille rokotuskattavuuden selvittämiseksi. Työterveyshuolto on voinut antaa työnantajalle tilastotietoa rokotuskattavuudesta siltä osin kuin työterveyshuollossa on asiasta tietoa.

Työsuojeluviranomainen on valvonut työnantajien velvollisuuksia koronavirukselle altistumisen ehkäisemiseksi ja rajoittamiseksi. Valvontaa on toteutettu sekä osana muuta biologisten tekijöiden valvontaa että kohdennetusti koronavirukseen. Kohdennettua valvontaa on toteutettu alueellisesti epidemiatilanteen mukaan ja sitä on suunnattu erityisesti työpaikoille, joissa koronavirus on ainoa biologinen tekijä ja työpaikkoihin, joissa on suurentunut riski altistua koronavirukselle työssä. Tarkastuksilla on valvottu virukselle altistumisen välttämiseksi ja leviämisen ehkäisemiseksi tehtyjä työnantajan toimenpiteitä. Yhteisillä työpaikoilla on lisäksi valvottu yhteisillä työpaikoilla toimivien työnantajien velvollisuuksia. Epäkohtia on valvonnassa havaittu eniten biologisten vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa. Noin joka neljännellä tarkastuksella annettiin työnantajalle velvoite vaarojen arvioinnin toteuttamisesta tai tarkistamisesta. Tyypillistä oli se, että koronaviruksen aiheuttamia vaaroja ei ollut tunnistettu kattavasti tai arviointi ei ollut ajan tasalla. Epäkohtia työnantajan toimenpiteissä altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi havaittiin valvonnassa sen sijaan vain vähäisessä määrin. Tähän on voinut vaikuttaa se, että työsuojelutarkastukset ovat epidemiatilanteessa toteutettu pääosin asiakirja- tai virtuaalitarkastuksina käymättä työpaikalla työoloja havainnoimassa, jolloin mahdollisia puutteita työoloissa ei ole voitu havaita. Yleisesti ottaen voidaan valvontahavaintojen perusteella arvioida, että työpaikoilla on toteutettu toimenpiteitä altistumisen ehkäisemiseksi ja rajoittamiseksi, mutta vaarojen arvioinnin puutteellisuuksista johtuen työnantajat eivät välttämättä ole voineet tehdä oikeita johtopäätöksiä työpaikalla tarpeellisista toimenpiteistä.

Aluehallintovirasto voi tartuntatautilain perusteella päättää, että lain mukaiseen terveystarkastukseen osallistuminen on pakollista, jos se on yleisvaarallisen tartuntataudin tai yleisvaaralliseksi perustellusti epäillyn tartuntataudin leviämisen ehkäisemiseksi välttämätöntä. Päätös voi kohdistua yksittäiseen tai useaan henkilöön. Aluehallintovirastot ovat tehneet päätöksiä osallistumisesta pakolliseen terveystarkastukseen työpaikkoja koskien, yhden keväällä 2021 ja kolme syksyllä 2021. Päätökset koskivat tuulivoimalatyömaita ja telakoita, eli suuria työmaita, joilla on paljon vaihtuvaa, liikkuvaa ja ulkomaalaista työvoimaa. Lisäksi näihin tilanteisiin liittyi usein yhteismajoitus ja -kuljetukset. Tyypillistä näillä työmailla oli, että työntekijät siirtyivät kohteesta toiseen tai työskentelivät jaksoissa siten, että työjaksoa seurasi vapaa jakso, jonka aikana he tyypillisesti matkustivat kotimaihinsa. Päätösajankohtina voimassa olleita karanteenimääräyksiä ei aina noudatettu, ja puutteellinen kielitaito aiheutti ongelmia myös muiden covid-19-viruksen leviämisen estämiseksi tarpeellisten toimenpiteiden noudattamisessa.

Voimassa olevan sääntelyn perusteella työnantajan ei nykyisellään ole mahdollista käsitellä työntekijän terveystietoja covid-19-pandemiaan liittyvien työturvallisuustoimenpiteiden mahdollistamiseksi. Työsuojeluviranomaiset ja Työterveyslaitos ovat ohjeistuksessaan katsoneet,

²³ <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/biologiset-tekijat/korona>

että työntekijöiden rokotuskattavuus ja rokotussuoja voi vaikuttaa vaarojen arvioinnin tulokseen ja sen perusteella tehtäviin työsuojelutoimenpiteisiin. Edellä esiin tuodussa tutkimuksessa on koettu, että yksityisyydensuojaan liittyvät säännökset ovat vaikeuttaneet päätöksentekoa ja koronariskin torjuntaa. Ilman tietoa työntekijöiden rokotuksen tai sairastamisen kautta saadusta suojasta työnantaja ei välttämättä voi riittävän kattavasti arvioida koronaviruksen aiheuttaman vaaran merkitystä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle eikä tehdä oikeita johtopäätöksiä tarvittavista toimenpiteistä altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

3 Tavoitteet

Työturvallisuuslain tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Esityksen tavoitteena on antaa työnantajalle paremmat edellytykset huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Covid-19-rokotustietoa ja sairastettua covid-19-tautia koskevan tiedon perusteella työnantaja voi paremmin suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa tarpeelliset toimenpiteet työpaikalla ehkäistäkseen työntekijöidensä altistumisen covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle. Tavoitteena on työpaikan olosuhteista johtuvien koronavirustartuntojen ja mahdollisten ammattitautien syntymisen ehkäiseminen.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajalla olisi oikeus käsitellä tietoa työntekijän covid-19-rokotuksesta tai tämän sairastamasta covid-19-taudista, 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. Esityksen mukaan työntekijän olisi pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys ehdotetussa pykälässä tarkoitetuista terveystiedoista.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi säädettäväksi edellä kuvattuun henkilötietojen käsittelyoikeuteen liittyvistä asiamukaisista suojakeinoista. Esityksessä ensinnäkin ehdotetaan, että työnantajan olisi nimettävä ne henkilöt, jotka saavat käsitellä ehdotetussa pykälässä tarkoitettuja terveystietoja tai määriteltävä ne tehtävät, joihin sisältyy näiden terveystietojen käsittelyä. Kyseisiä tietoja käsittelevät henkilöt eivät saisi ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Suojakeinoihin kuuluisi myös nimenomainen sääntely ehdotetun pykälän nojalla käsiteltävien henkilötietojen säilyttämisestä. Työnantajan olisi säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Tiedot olisi myös poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole perustetta.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Vaikutukset työelämään

Työturvallisuuslain soveltamisala on varsin laaja. Työturvallisuuslakia sovelletaan käytännössä lähes kaikkeen palkkatyöhön, jota työntekijä tekee työnantajan palveluksessa yksityisellä tai julkisella sektorilla työn luonteesta tai palvelussuhteen muodosta tai kestosta riippumatta. Ehdotus koskee siten lähtökohtaisesti laajasti työelämää.

Sitä, kuinka monella työpaikalla työnantaja ryhtyisi käyttämään tiedonsaantioikeuttaan ja selvittämään työntekijöidensä covid-19-rokotustietoja tai covid-19-taudin sairastamista, ei ole mahdollista arvioida. Vaikka työnantajalla olisi edellä mainittujen tietojen käsittelyoikeus, työnantaja ei ole velvollinen tietoja työntekijöiltään keräämään. Työnantajan ratkaisuun voi vaikuttaa yleinen tautitilanne ja sitä koskevat terveysviranomaisten esittämät ennusteet tulevaisuudesta. Ratkaisuun voi vaikuttaa myös työnantajan punninta saavutettavissa olevista hyödyistä suhteessa työpaikalla koronaviruksen torjumiseksi jo tehtyihin toimenpiteisiin, kustannuksiin tai mahdollisiin riskeihin.

Ehdotus itsessään ei suoraan paranna työpaikalla työturvallisuutta, mutta niillä työpaikoilla, joissa terveystietojen käsittelyä koskevat edellytykset täyttyvät ja joissa työnantaja päättää oikeuttaan hyödyntää, on työnantajan saamiensa tietojen avulla mahdollista aiempaa paremmin suunnitella, valita ja mitoittaa suojelutoimenpiteitään. Toteutettujen toimenpiteiden kautta on mahdollista vähentää sairauspoissaoloja työpaikalla ja parhaimmillaan ehkäistä laajan tartuntaketjun syntymistä työpaikan sisällä. Covid-19-taudilla voi olla vakavia terveysvaikutuksia ja siten tautiin sairastumista koskevan riskin pienentämisellä on merkitystä erityisesti työpaikan työntekijöiden terveyden kannalta. Koronaviruksen aiheuttamat sairastumiset ja niiden seuraukset ovat olleet todettavissa ammattitautitilastoista (ks. yleisperustelut kohta 2.2, s.10-11). Jos covid-19-tautiin liittyvät sairauspoissaolot tai keskeytykset normaaliin toimintaan voidaan työpaikalla minimoida, olisi tällä myönteisiä vaikutuksia myös työnantajan toiminnan tuloksellisuuden kannalta.

Työnantaja on saattanut kohdistaa kaikkiin työntekijöihinsä laajasti suojaustoimenpiteitä koronaviruksella altistumisen ehkäisemiseksi, kuten esimerkiksi edellyttää muiden keinojen ohella hengityksensuojaimien (FFP2, FFP3) käyttöä työpaikalla. Kun työnantaja saa tiedon siitä, kenellä työntekijöistä on rokotusten tai sairastetun taudin antama suoja covid-19-tautia vastaan, hän pystyy paremmin arvioimaan sitä, onko suojaustoimenpiteitä tarpeellista jatkaa samassa laajuudessa kaikkien työntekijöiden osalta tai kaikissa tilanteissa. Tiettyjä suojaavia toimenpiteitä saattaa tilanteesta riippuen olla mahdollista kohdentaa vain joihinkin työntekijöihin, mikä vähentäisi työnantajan kustannuksia. Toisaalta jos työnantajan työsuojelutoimenpiteet toistaiseksi ovat olleet niukkoja ja työntekijöiden suoja osoittautuu luultua heikommaksi, työnantaja pystyy saamansa tiedon perusteella suunnittelemaan ja toteuttamaan tilanteen edellyttämiä työsuojelutoimenpiteitä. Lisäksi työnantaja voi kohdistaa erityisen suojan tarpeessa oleviin työntekijöihinsä tehokkaampia työsuojelutoimenpiteitä, jolloin näiden henkilöiden työturvallisuus paranisi.

Ehdotetun sääntelyn voidaan ennakoida aiheutuvan jossain määrin henkilötietojen käsittelyyn liittyvää hallinnollista taakkaa niille työnantajille, joiden toiminnassa käsittelyoikeuden edellytykset täyttyvät ja jotka päättävät käsitellä säännöselähdöksen tarkoittamia tietoja. Työnantajan on varmistettava pykälän 1 momentin tarkoittamien henkilötietojen käsittelyoikeus ottaen huomioon ehdotetun sääntelyn sisältämät edellytykset tietojen käsittelylle. Tämä ei tarkoittaisi merkittäviä uusia kustannuksia työnantajalle, sillä se olisi mahdollista tehdä hyödyntäen työpaikalle jo tehtyä vaarojenarviointia. Kustannuksia voisi aiheutua muun muassa tiedon hankintaan liittyvistä toimenpiteistä, kuten tiedon käsittelystä ja kirjaamisesta. Toisaalta työnantajat käsittelevät jo nykyisellään toiminnassaan työntekijöiden terveydentilatietoja muun muassa sairausajan palkan suorittamiseksi, joten kyseessä ei olisi työnantajien näkökulmasta täysin uudenlainen toimintaympäristö tietosuojaan liittyvine velvoitteineen ja kustannuksineen.

Ehdotuksessa tarkoitettua tietoa covid-19-rokotuksesta tai sairastetusta covid-19-taudista voidaan käyttää vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen koronavirukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi. Vaarojen selvittäminen ja arviointi sekä sen perusteella toteutettavat työsuojelutoimenpiteet ovat jo pandemian

kuluessa kuuluneet voimassaolevan työturvallisuuslain perusteella työnantajan huolehdittaviin asioihin. Vaarojen selvittämisen ja arvioinnin on työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 teet-
tämässä selvityksessä katsottu aiheuttavan yrityksille hallinnollisia kustannuksia. Selvityksessä
kuitenkin katsottiin, että vaikka vaarojen selvittäminen ja arviointi on ajankäytöllisesti merkit-
tävin työsuojelua koskeva velvoite, ei siitä synny yrityksille hallinnollista taakkaa, koska työ-
turvallisuus on yrityksille tärkeä osa niiden omaa toimintaa.

Työpaikoilla, joissa ehdotuksen mukaisia terveystietoja kerätään työntekijöiltä, voi syntyä
myönteisiä vaikutuksia myös siitä näkökulmasta, että tietojen kerääminen ja sen pohjalta toteu-
tetut työsuojelutoimenpiteet voivat lisätä työntekijöiden luottamusta siihen, että työpaikka on
tartuntariskin osalta turvallinen. Pelko tai huoli siitä, että työssä altistuu koronavirukselle, on
voinut aiheuttaa työntekijöille haitallista psyykkistä kuormitusta, mikä ehdotuksen johdosta
voisi vähentyä. Erityisesti työntekijät, jotka itse kuuluvat covid-19-taudin riskiryhmiin tai joilla
on lähipiirissään tällaisia henkilöitä, voivat kokea työpaikan turvallisuuteen panostamisen mer-
kityksellisenä. Ehdotus voi laajemminkin tukea paluuta normaaliin ja olla merkittävä tekijä esi-
merkiksi pohdittaessa siirtymistä mahdollisesta etätyöstä takaisin läsnätyöhön. Mikäli tietojen
pohjalta olisi mahdollista siirtyä etätyöstä läsnätyöhön, voitaisiin välttää etätyössä syntyneitä
haittoja kuten yksintyöskentelyä, sosiaalisen tuen puutetta ja ergonomiaan liittyviä ongelmia, ja
siten vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden hyvinvointiin työssä.

Rokotekattavuuteen ehdotuksella ei ole suoraan vaikutusta. Työnantaja ei voi edellyttää työn-
tekijän ottavan covid-19-rokotusta, koska rokotuksen ottaminen on työntekijöille, kuten kaikille
muillekin, vapaaehtoista. Jos työnantaja työntekijöiltään saamiensa tietojen perusteella havait-
see, että työpaikalla on työntekijöitä, joilla on puutteellinen suoja covid-19-tautia vastaan, voi
työnantaja kannustaa rokotusten ottamiseen ja ryhtyä toimiin, jotta kynnys rokotusten ottami-
seen madaltuisi. Työnantaja voi järjestää työt siten, että rokotuksen ottaminen on mahdollista
työajalla. Työnantajan järjestämän työterveyshuollon kautta työntekijöille voidaan tarjota neu-
vontaa rokotuksiin liittyen. Työterveyshuoltoapalveluiden tarjoajien mukaan ottaminen rokotus-
ten antamiseen parantui selvästi vuoden 2021 lopussa. Tätä kautta usealla työnantajalla on myös
aiempaan verrattuna paremmat mahdollisuudet tarjota rokotuksen haluaville työntekijöilleen
helpon väylän sen saamiseen. Työnantaja voi myös luoda kannustimia työpaikan rokotekatta-
vuuden parantamiseen esimerkiksi palkitsemalla työpaikan työntekijät siitä, kun työpaikalla
saavutetaan rokotekattavuudessa jokin tietty tavoitetaso.

Ennen tietojen keräämistä tulee asia käsitellä työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden välisessä
yhteistoiminnassa. Yhteistoimintaan käytetty aika siihen osallistuvien henkilöiden osalta lisää
työnantajan kustannuksia, mutta toisaalta yhteistoiminnan kautta työnantaja voi työntekijöitä
kuultuaan paremmin kyetä arvioimaan niitä työtehtäviä tai työpaikan tiloja, joissa ilmeinen
vaara altistumiselle on olemassa. Yhteistoiminta voi edistää myönteistä suhtautumista tietojen
käsitteilyyn työpaikalla.

Työnantaja tarvitsee käytännössä apua työterveyshuollolta työntekijöiltä keräämiensä covid-
19-rokotusta tai sairastettua covid-19-tautia koskevien terveystietojen merkityksen arviointiin
työsuojelun kannalta, jos työnantajalla ei muuten ole käytettävissään vastaavaa asiantunte-
musta. Kunnalliselta tai yksityiseltä sektorilta hankittu työterveyshuollon palveluntuottaja ve-
loittaa työnantaja-asiakkaaltaan aikaperusteisia tai käyntikertakohtaisia palkkioita työterveys-
huollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden työstä ja tarvittaessa myös työterveyshuollon
avustavan henkilöstön ja toimistotyön kuluista yleis- tai perusmaksuja. Työnantajalla on kui-
tenkin mahdollisuus saada Kelalta korvaus ennaltaehkäisevästä työterveyshuollosta. Ehdotuk-
seen liittyvä toiminta sisältyy korvausluokkaan I (ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työ-
kykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaik-

kakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta). Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 prosenttia hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajalle maksettava korvaus on maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän mukainen.

Ehdotus myös osaltaan selventää oikeustilaa sen osalta, milloin työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän covid-19-rokotustietoa tai tietoa tämän sairastamasta covid-19-taudista. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta ehdotetulla säännöksellä on vaikutuksia yksityiselämään ja henkilötietojen suojaan, sillä työnantajan oikeus käsitellä työntekijän arkaluonteisia henkilötietoja laajentuu väliaikaisesti. Vaikutukset yksityiselämään ja henkilötietojen suojaan on minimoitu lakiehdotuksen mukaisin rajoituksin ja suojatoimenpitein. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveystietoja olisi selkeästi rajoitettu vain tiettyihin tarkoituksiin. Mikäli työntekijä ei pyynnöstä esittäisi selvitystä covid-19-rokotuksesta tai sairastetusta taudista, johtaisi se siihen, että työntekijää arvioitaisiin suojelun näkökulmasta covid-19-taudille suojaa vailla olevana. Sääntelyn tarkoituksena ei ole estää työntekijän pääsyä työpaikalle tai työntekoa, vaan parantaa työturvallisuutta.

Ehdotetun sääntelyn voidaan ennakoida aiheuttavan jossain määrin kielteisiä vaikutuksia työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Tietojen kerääminen voisi lisätä vastakkainasettelua ja ristiriitoja työpaikalla sekä vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden keskinäisiin suhteisiin. Kun tiettyjä suojaavia toimenpiteitä saattaa olla mahdollista kohdentaa vain niihin työntekijöihin, jotka erityisesti ovat suojan tarpeessa, voisi työpaikalla myös syntyä tilanteita, joissa työsuojelutoimenpiteiden perusteella tehtäisiin oletettavia työntekijöiden ominaisuuksista kuten rokotuskielteisyydestä. Tällaisten kielteisten vaikutuksien voidaan kuitenkin arvioida olevan vähäisiä, ottaen huomioon, että tietoja saisi käyttää vain työturvallisuuden parantamiseksi. Työnantajalla on myös velvollisuus ryhtyä tarvittaessa toimiin, jos työpaikalla esiintyisi epäkohtia työyhteisön sosiaalisessa toimivuudessa.

Ehdotettu sääntely soveltuisi edellä todetulla tavalla kaikkeen palkkatyöhön. Työnantajina toimii hyvin heterogeeninen joukko erilaisia ja eri kokoisia toimijoita. Tämä merkitsee, että työnantajilla voi olla toisistaan eroavat lähtökohdat ja valmiudet toimia tietosuojasäännösten edellyttämällä tavalla. Tämän vuoksi on tunnistettavissa esimerkiksi riski tietojen käsittelystä muussa kuin ehdotetun sääntelyn tarkoittamassa käyttötarkoituksessa. Tietosuojaa koskeva sääntelyn sisältämän seuraamussääntelyn voidaan kuitenkin katsoa osaltaan myös ennaltaehkäisevän mahdollisia rikkomuksia. Ehdotuksen myötä henkilötietojen kerääminen olisi myös käsiteltävä yhteistoiminnassa, mikä tekisi terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyn läpinäkyvämmäksi.

Työturvallisuuslain säännöksillä pyritään suojelemaan työntekijöitä. Asiakasturvallisuutta lailla ei pyritä turvaamaan. Se, että työnantaja on huolehtinut työturvallisuudesta asianmukaisesti, tukee kuitenkin osaltaan myös työnantajan harjoittaman toiminnan turvallisuutta suhteessa ulkopuolisiin. Lisäksi on huomioitava, etteivät taloudellisten toimijoiden välisten sopimusten sisältämät ehdot esimerkiksi sopimuskumppanin työntekijöiden rokotusstatuksesta kuulu ehdotetun sääntelyn piiriin.

Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Työturvallisuuslain noudattamisen valvonta on aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueiden (työsuojeluviranomaiset) tehtävä jo nykyisin. Työsuojelusäädösten noudattamista koskevan valvonnan lisäksi työsuojeluviranomaisten lakisääteisiin tehtäviin kuuluvat muun muassa työsuojelun neuvonta- ja tiedotustoiminnasta huolehtiminen sekä ohjeiden ja neuvojen antaminen työsuojelusta annettujen säännösten ja määräysten soveltamisesta. Kun ehdotus koskee työnan-

tajan oikeutta työntekijöiden tiettyjen terveystietojen käsittelyyn, se kytkeytyy myös tietosuojavaltuutetun toimiston tehtäviin. Tietosuojavaltuutetun tehtäviin kuuluvat muun muassa tietosuojalainsäädännön ja muiden henkilötietojen käsittelyä koskevien lakien noudattamisen valvonta, mutta myös tietoisuuden edistäminen henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä riskeistä, säännöistä, suojatoimista, velvollisuuksista ja oikeuksista.

Ehdotus voi lisätä yhteydenottoja viranomaisiin ja siten kasvattaa näiden neuvontatarvetta. Yhteydenottojen määrä on sidoksissa siihen, missä laajuudessa ehdotettua tietojen käsittelyoikeutta työpaikoilla päädytään hyödyntämään. Siihen liittyviä epävarmuustekijöitä on käsitelty jo edempänä. Neuvontatarve ei ole jatkuvaa johtuen jo ehdotuksen voimassaolosta, vaan pikemminkin lyhytaikaista. Neuvontaa tarvitaan ennen kaikkea silloin, kun työpaikoilla tietoja ryhdytään käsittelemään.

Ehdotuksen ei arvioida vaikuttavan viranomaisten nykyisiin toimintatapoihin. Ehdotus voi edellyttää työsuojeluviranomaisten ja tietosuojavaltuutetun välillä yhteistyötä. Jo nykyisin työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu tekevät yhteistyötä valvoessaan yhdessä yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Ehdotuksella ei arvioida olevan vaikutuksia työsuojeluviranomaisten tai tietosuojavaltuutetun toimiston resurssitarpeisiin.

Yhdenvertaisuusvaikutukset

Sääntelystä ei arvioida seuraavan välittömiä kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden yhdenvertaisuuteen. Ehdotettu työnantajan tietojen käsittelyoikeus kohdistuu yhdenvertaisesti kaikkiin työpaikan työntekijöihin, joiden työhön liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle. Ehdotus ei itsessään erottele rokotettuja ja rokottamattomia työntekijöitä, eikä aseta ketään epäsuotuisampaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Ehdotuksella voisi kuitenkin olla välillisiä vaikutuksia työntekijöiden yhdenvertaisuuteen. Työnantaja voisi saatujen tietojen perusteella kohdistaa tiettyjä työsuojelutoimenpiteitä pelkääntään tai laajemmin niihin työntekijöihin, joilla ei ole rokotuksen tai sairastetun taudin antamaa suojaa tai suoja on heikentynyt. Puutteellisella tai heikentyneellä suojalla on yhteys henkilön terveydentilaan. Ehdotetusta sääntelystä voisi siksi seurata se, että vailla suojaa olevia työntekijöitä kohdeltaisiin terveydentilan perusteella eri tavalla verrattuna niihin työntekijöihin, joilla on riittävä suoja. Työnantajan työsuojelutoimenpiteellä voisi käytännössä olla yksilön näkökulmasta arvioituna kielteinen vaikutus. Ehdotettu käyttötarkoitus rajaisi mahdolliset kielteiset seuraamukset sellaisiin toimenpiteisiin, jotka ovat tarpeellisia työntekijöiden suojelemiseksi työssä esiintyvältä vaaralta. Ehdotuksen voidaan työsuojelun näkökulmasta nähdä myös toteuttavan työntekijöiden yhdenvertaisuutta, sillä työnantaja voisi ehdotetun käsittelyoikeuden nojalla paremmin suojella vailla suojaa olevia henkilöitä.

Ehdotetussa terveystietojen käsittelyssä on tunnistettavissa riski siitä, että työnantaja toteuttaisi saatujen terveystietojen perusteella yksilöön kohdistuvia toimenpiteitä, jotka ovat syrjiviä. Työntekijään saattaisi kohdistua toimenpiteitä, jotka eivät perustuisi todelliseen altistumisvaaraan työssä tai olisivat ylimitoitettuja taikka tarpeettomia työntekijöiden suojelemiseksi. Ehdotettu sääntely voidaan toisaalta nähdä myös vähentävän syrjivien toimenpiteiden riskiä, kun tietojen käsittelyoikeudesta säädetään erikseen. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveystietoja olisi rajattu ja käsittelyoikeuteen liittyisi henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asianmukaiset suojatoimet.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Tartuntatautilain 47 §:n mukainen pakollinen rokotus

Suomessa covid-19-tautia vastaan annettava rokotus on tartuntatautilain 45 §:n perusteella vapaaehtoinen. Tartuntatautilain 47 § sisältää säännöksen pakollisesta rokotuksesta. Sen mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää järjestettäväksi pakollinen rokotus, jos kattava rokotaminen 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.

Pakollista rokotusta on pohdittu vaihtoehtona esitetyille toimenpiteille esimerkiksi hallituksen esityksessä 131/2021 vp (s. 37) sekä hallituksen esityksessä 230/2021 vp (s. 20–21). Näistä ensimmäisessä kyse on ollut rajoitusten purkamisen vaihtoehdoista eli siitä, että rajoitusten purkamiseen pyrittäisiin rokotekattavuuden lisäämisellä sääntelyn keinoin. Kyseisessä hallituksen esityksessä tuodaan esiin muun muassa, että rokotuksen säätäminen pakolliseksi olisi merkittävä puuttuminen ihmisen perus- ja ihmisoikeuksiin ja että covid-19-rokotteen säätäminen pakolliseksi edellyttäisi erittäin painavia lääketieteellisiä ja epidemiologisia perusteita asialle. Hallituksen esityksessä 230/2021 on ollut puolestaan kyse siitä, tulisiko covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden hengen ja terveyden suojelemiseksi antaa tartuntatautilain 47 §:ssä tarkoitettu valtioneuvoston asetus. Esityksessä todetaan muun muassa, että tartuntatautilain 47 §:n yksityiskohtaisten perustelujen mukaan säännös on tarkoitettu hyvin poikkeuksellisia terveydenhuollon häiriötilanteita varten ja että tietyllä toimintasektorilla työskentelevien henkilöiden velvoittaminen pakolliseen rokotukseen ei välttämättä olisi kaikilla alueilla ja kaikissa sektorin työpaikoissa välttämätöntä ja oikeasuhtaista. Kyse olisi perusoikeusrajoituksesta, joka edellyttäisi, että yleiset perusoikeuksien rajoitusedellytykset täytyisivät. Kummassakin näistä esityksistä on päädytty siihen, etteivät edellytykset pakolliselle rokotukselle täytyisi.

Koronavirus on biologinen tekijä, jolle altistumiselta työnantajan on työntekijöitään suojeltava noudattaen työturvallisuuslakia ja sen nojalla annettuja säädöksiä. Tieteellistä näyttöä tai kannanottoja siitä, että jossain työtehtävissä rokotus olisi työturvallisuusnäkökulmasta asetettava työn tekemisen edellytykseksi, ei ole toistaiseksi esitetty. Työpaikkoihin ei ole Suomessa työturvallisuusnäkökulmasta kohdistunut rajoituksia. Tilanne rokotusten antaman suojan osalta on myös merkittävästi muuttunut omikronvirusmuunnoksen leviämisen myötä. Pakollista rokotusta, jolla puututtaisiin merkittävästi ihmisten henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, ei voida pitää vallitsevassa tilanteessa oikeasuhtaisena tai välttämättömänä keinona koronavirukselle altistumisen ehkäisemisessä työelämän osalta yleisesti tai jonkun tietyn toimialan tai tehtävien kohdalla.

Tartuntatautilain 58 i §:n mukainen koronatodistus

Tartuntatautilain 58 i §:n mukainen koronatodistuksen esittäminen säädettiin vaihtoehdoksi voimassa oleville yleisötilaisuuksia ja asiakastiloja koskeville rajoituksille. Jos toiminnanharjoittaja ottaa koronatodistuksen käyttöön, hänen tulee evätä pääsy yleisötilaisuuteen tai tilaan, jos asiakas tai osallistuja ei todistusta esitä. Koronatodistuksen kansallinen käyttö on rajoitettu yleisötilaisuuksiin ja tiloihin, joita ihmiset käyttävät vapaa-aikanaan virkistystarkoituksissa. Todistuksen esittäminen edellytyksenä ei saisi estää pääsyä sellaisiin paikkoihin, joiden voidaan katsoa olevan tavanomaisen elämän tai lakisääteisten oikeuksien ja palvelujen nauttimisen kannalta välttämättömiä tai olennaisia.

Työturvallisuudesta huolehtiminen on työnantajan velvollisuus. Koko epidemian ajan on noudatettu voimassa olevaa työturvallisuuslainsäädäntöä, jossa keskeistä on työnantajan velvollisuus selvittää ja arvioida koronavirukselle altistumisen vaara ja vaarojen arvioinnin perusteella suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet. Altistumisvaara voi sinänsä olla erilainen eri töissä, tehtävissä tai työympäristöissä ja sitä kautta myös käytetyt toimenpiteet. Vaarojen arviointia on tilanteen muuttuessa tarvittaessa tarkistettava. Se, että työpaikalla joku altistuu koronavirukselle tai tauti leviää työpaikalla, ei välttämättä tarkoita, että työnantaja olisi laiminlyönyt työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säädöksissä asetettuja velvollisuuksiaan. Työturvallisuuslainsäädäntöä ei ole epidemian aikana muutoin muutettu, mutta Sars-Cov-2-virus lisättiin luokan 3 biologiseksi tekijäksi komission direktiivin (EU) 2020/739 perustuen. Työnantajan on suojeltava kaikkia työntekijöitään, eikä rokotus ole yleisesti työn tekemisen edellytys. Tartuntatautilain 48 a §:ssä tarkoitettu tilanne on ainoa, jossa rokotuksen tai sairastamisen kautta saatu suoja covid-19-taudille on asetettu tietyissä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä työskentelevien henkilöiden työn tekemisen edellytyksesi. Kyseisen säännöksen pääasiallinen tavoite on suojata covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, jota tavoitetta vasten on lähtökohtaisesti myös tehty kyseisen esityksen perusoikeusrajoitusedellytysten harkinta.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti ja työntekijöiden syrjintä on kielletty. Terveystila on yksi kielletyistä syrjintäperusteista. Koronatodistus on tartuntatautilain 58 i §:n tarkoittamissa tilanteissa voitu saada kolmella tavalla: rokotuksen, sairastetun taudin tai testauksen kautta. Koska rokotus on vapaaehtoinen eikä työn tekemisen edellytys (tartuntatautilain 48 a §:ää lukuun ottamatta), työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta testaus tulisi olla yksi mahdollinen vaihtoehto työpaikalle pääsyyn. Tämä koskisi henkilöitä, jotka rokotusta eivät lääketieteellisten syiden vuoksi voi ottaa, mutta myös kaikkia työntekijöitä, joilla ei todistusta olisi saatavissa rokotuksen tai sairastetun taudin kautta. Testitulos kertoo, onko henkilöllä testaushetkellä koronavirustartunta vai ei. Testi itsessään ei anna henkilölle suojaa tautia vastaan. Suomessa testauskapasiteetti on riittämätön kaikkien rokottamattomien työntekijöiden säännölliseen testaamiseen (ks. yleisperustelut kohta 2.1, s. 5). Testauskapasiteetissa on lisäksi alueellisia eroja ja siihen vaikuttaa muun muassa tautitilanne ja muuta tarkoitusta varten tehtävät testit. Testaus myös sitoo terveydenhuollon resursseja. Tartuntatautilain 58 k §:n mukaan koronatodistuksen kansallisen käytön tilanteissa testi on järjestettävä maksutta 16- ja 17-vuotiaille lapsille, jotka eivät ole saaneet tartuntatautilaissa tarkoitettua täyttä rokotussarjaa, ja henkilöille, jotka eivät lääketieteellisistä syistä voi ottaa covid-19-rokotetta. On huomattava, että jos koronatodistuksen kansallista käyttöä työpaikalla perusteltaisiin työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi, työsuojeluun liittyvien toimenpiteiden kustannuksia ei saa asettaa työntekijöiden rasitukseksi.

Työtä tehdään toimeentulon hankkimiseksi. Jos tartuntatautilain mukainen koronatodistuksen kansallinen käyttö ulotettaisiin laajasti työelämään, tarkoittaisi se, että jos henkilö ei todistusta esitä, häneltä pitäisi evätä pääsy työpaikalle. Olennaista silloin olisi, mitä tästä seuraisi toimeentulon hankkimisen kannalta. Tartuntatautilain 48 a §:ssä, jossa on kyse työnteon edellytyksistä, on säädetty erikseen työntekijän asemasta. Työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä tai toissijaisesti muuta työntekijälle sopivaa työtä. Jos tällaista muuta työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei sitä suostu vastaanottamaan, katsotaan, että työnteko estyy työntekijästä johtuvasta syystä ja palkanmaksu voidaan keskeyttää. Covid-19-suojan puuttuminen ei kuitenkaan muodosta työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaista irtisanomisperustetta. Tällaisissa tilanteissa työntekijän toimeentulo turvattaisiin toimeentulotuen kautta. Tätä tilannetta lukuun ottamatta rokotuksen tai sairastamisen kautta saatu suoja ei ole edellytys tietyn työn tekemiselle. Tämä ja edellä esitetyt työturvallisuuteen liittyvät seikat huomioon ottaen on erittäin vaikea työelämässä yleisesti perustella perusoikeusrajoitusten kannalta vastaavaa oikeutta kuin tartuntatautilain 48 a §:ssä keskeyttää palkanmaksu tai että tulisi luoda

jokin työoikeudellinen seuraamusjärjestelmä nykyisten rinnalle taikka taata toimeentulo jonkin muun olemassa olevan tai uuden järjestelmän kautta. Jos koronatodistuksen esittämisvelvollisuuden käyttöön ottaminen olisi vapaaehtoista ja luotaisiin erityisiä toimeentuloon liittyviä seurouksia, tilanne voisi johtaa siihen, että työnantajan valinta tosiasiallisesti vaikuttaisi mahdollisiin työoikeudellisiin seurauksiin, jotka voisivat siten erota työpaikkakohtaisesti.

Vallinneen covid-19-epidemian aikana työn tekemiselle ei ole yleisesti asetettu rajoituksia. Viime aikoina ei ole myöskään tapahtunut sellaista käännettä huonompaan, jonka vuoksi tilannetta olisi arvioitava eri tavoin. Vallitseva tilanne on omikronvariantin myötä toki muuttunut. THL on koronapassin kansallisen käytön mahdollista muutosta koskevassa lausunnossaan 21.1.2022 katsonut muun muassa, ettei koronapassilla (tai rokotuspassilla) voida enää yhtä tehokkaasti kuin aiemmin estää tartuntoja ja siten katsoa koronapassin (rokotepassin) nykymuodossaan edistävän epidemian hallintaa tartuntamäärien suhteen. Toisaalta THL toteaa, että koronapassilla (rokotuspassilla) voidaan estää vakavia sairaalaaan johtavia tautitapauksia ja siten vaikuttaa terveydenhuollon kantokyvyn säilymiseen. Työpaikalla koronaviruksella altistumista voidaan torjua työturvallisuuden keinoin, mikä on työnantajan velvollisuus. Tämän esityksen ensisijainen tavoite ei siten ole esimerkiksi terveydenhuollon kantokyvyn säilyttäminen.

Jos koronatodistuksen kansallinen käyttö laajennettaisiin työpaikoille, siitä aiheutuisi vaikutuksia työntekijöille, jos työnteko estyisi, mitä käsiteltiin edellä. Tämä voisi yhtä lailla vaikuttaa yksittäisen työpaikan toimintaedellytyksiin riippuen siitä, kuinka paljon kyseisessä paikassa olisi henkilöitä, joilla todistusta ei olisi ja jotka eivät työtänsä pääsisi tekemään. Toimintaedellytyksiin vaikuttaa toisaalta myös se, paljonko työpaikalta on työntekijöitä pois sairastumisen tai altistumisen takia. THL:n edellä mainitussa lausunnossa on kiinnitetty huomiota ECDC:n esiin nostamaan seikkaan, että koronapassien käyttö voi vaikuttaa myös kielteisesti ihmisten käsitykseen itsemääräämisoikeuteensa puuttumisena, ja tätä kautta motivaatioon sekä halukkuuteen ottaa rokote.

Edellä esitetty huomioiden on arvioitu, että koronapassin kansallisen käytön laajentaminen työelämään ei ole perusteltavissa perusoikeusrajoitusedellytysten kannalta, etenkin rajoitusten oikeasuhteisuuden ja välttämättömyyden kannalta. Työnteko toimeentulon perustana ei ole rinnastettavissa tartuntatautilain 58 i §:n tilanteeseen eikä työturvallisuusnäkökulmasta työn tekemisen estäminen ole perusteltua. Se, mitä edellä on todettu, koskee yhtä lailla nk. rokotepassia, jossa testausvaihtoehto ei tulisi kyseeseen. Työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmasta tämä vaihtoehto voisi olla jopa ongelmallisempi kuin nk. koronapassi.

Yhteiset työpaikat

Epidemian aikana julkisuuteen on noussut tartuntaryypäitä, jotka ovat ilmenneet isoilla, nk. yhteisillä työpaikoilla, kuten telakoilla ja rakennustyömailla. Tartunta on voitu saada myös työpaikan ulkopuolella, ja näissä tilanteissa on tunnistettu yhdistävinä tekijöinä runsas ulkomainen työvoima, yhteismajoitus ja -kuljetukset. Yhteisellä työpaikalla työnantajien ja itsenäisten työntekijöiden on työturvallisuuslain mukaan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittäväällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

Esityksen valmistelun yhteydessä on pohdittu, tulisiko esityksen mukainen tietojen käsittelyoikeus laajentaa yhteisen työpaikan tilanteissa pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan. Tälle on työturvallisuuslain 50 ja 51 §:ssä säädetty tiettyjä velvollisuuksia, jotka liittyvät muun muassa tiedottamiseen, toimintojen yhteensovittamiseen ja työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtimiseen. Sen sijaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja ei vastaa esimerkiksi aliurakoitsijoiden työntekijöiden työhön

liittyvästä vaarojen arvioinnista tai suojatoimenpiteiden toteuttamisesta, mikä kuuluu aliurakoitsijalle omien työntekijöidensä osalta ja mikä olisi esityksessä tietojen käsittelyn käyttötarkoitus.

Työnantajalle on lainsäädännössä annettu tietyissä rajatuissa tilanteissa oikeus käsitellä työntekijöidensä terveystietoja. Erityisinä henkilötietoina niiden käsittely on rajattua yksityisyyden suojan korostuessa. Jos nyt annettaisiin pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle eli sivulliselle oikeus käsitellä yhteisellä työpaikalla työskentelevien aliurakoitsijoiden työntekijöiden ja itsenäisten työsuorittajien terveystietoja, olisi se merkittävä muutos nykyiseen oikeustilaan. Ottaen huomioon pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle säädetyt tehtävät ja sen, että osapuolille yhteisellä työpaikalla on säädetty tiedottamisvelvollisuus yleisellä tasolla työnsä aiheuttamista haitta- ja vaaratekijöistä, ei puuttumista yksityisyyden suojaan laajentamalla oikeutta terveystietojen käsittelyyn näin laajasti ole pidetty perusteltuna. Tällä esityksellä ei puututa osapuolten sopimusoikeuteen.

Jatketaan voimassa olevan sääntelyn pohjalta

Valmistelun kuluessa yksi esillä oleva vaihtoehto on ollut, että jatketaan voimassa olevan lainsäädännön pohjalta tekemättä mitään muutosehdotuksia. Esityksen tavoitteena on antaa työnantajalle oikeus käsitellä tiettyjä työntekijöiden terveystietoja, jos se on tarpeen työnantajalle kuuluvan vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi. Tarkoitus on, että työnantaja, joka edellytysten täytyessä oikeuttaan käyttää, saa yhden työkalun lisää, jotta työturvallisuutta voidaan työpaikalla entistä paremmin hallita sekä toimenpiteitä valita, toteuttaa ja kohdentaa.

Vaikka tautitilanne on valmistelun aikana elänyt ja omikronvariantti on muuttanut tilannetta ja esimerkiksi rokotusten merkitystä epidemiatilanteen hallinnassa, THL:n lausunnon 21.1.2022 mukaan pandemia kuitenkin jatkuu edelleen voimakkaana maailmalla ja todennäköisesti vielä melko pitkään. Lausunnon mukaan uusia virusmuunnoksia todennäköisesti edelleen syntyy, mutta etukäteen niiden ominaisuuksien arvioiminen on mahdotonta. Epidemian vallitessa Suomessa valmistelussa on arvioitu, että ehdotuksella on lisäarvoa lähitulevaisuudessa työturvallisuuden hallintaan työpaikoilla ja se on yksi keino varautumisessa nopeisiinkin muutoksiin, vaikka epidemiatilanteen kehitystä tai muutoksia ei pystytä ennustamaan.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

Eri maissa on torjuttu koronaviruksen leviämistä moninaisin keinoin mukaan lukien työelämä. Keinoihin vaikuttavat kussakin maassa vallitseva tautitilanne mutta myös esimerkiksi kunkin maan oikeusjärjestelmä, lainsäädäntö ja se, onko käytössä poikkeusolot, sekä poliittiset valinnat ja painopisteet. Tämän takia eri maissa valittujen toimien vertailukelpoisuuteen tulee suhtautua pidättyväisesti. Seuraavassa on esimerkinomaisesti esitetty Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa ja Saksassa toteutettuja työelämään kohdistuneita toimia.

Ruotsi

Ruotsissa otettiin 1.12.2021 käyttöön rokotustodistus (vaccinationsbevis), jota voitiin vaatia yleisötilaisuuksissa sisätiloissa. Mahdollisuus vaatia rokotustodistusta poistuu 9.2.2022, kun Ruotsi purkaa koronarajoituksia.

Työnantajalle ei ole säädetty oikeutta vaatia rokotustodistusta työntekijältä. Työnjohto-oikeuden ja työnantajan lojaliteettivelvollisuuden pohjalta on arvioitu, että työnantajalla on oikeus kysyä työntekijän rokotusuojasta, mutta työntekijällä ei ole velvollisuutta vastata kysymykseen.

Vastaamatta jättäminen voi kuitenkin johtaa siihen, että työnantaja saa oikeuden kohdella työntekijää samalla tavalla kuin jos voidaan varmistaa, ettei työntekijää ole rokotettu. Jos vaatimus henkilökunnan rokottamisesta katsotaan perustelluksi esimerkiksi tietyissä hoitotehtävissä, voi työnantaja työjohto-oikeutensa puitteissa siirtää työntekijän, joka ei täytä rokotusvaatimusta, muihin työtehtäviin.

Ruotsin tietosuojaviranomaisen (Integritetsmyndigheten) mukaan on noudatettava tietosuojasetusta, jos henkilötietoja työntekijöiden rokotuksesta käsitellään automatisoidusti tai manuaalisissa rekistereissä. Rokotustieto on terveydentilaa koskeva henkilötieto, jonka käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä.

Norja

Norjassa koronatodistuksesta (koronasertifikatet) säädetään tartuntatautilaissa (Smittevernloven)²⁴. Tartuntatautilaissa säädetään, ettei ketään saa kohdella eri tavalla sillä perusteella, että hän ei voi esittää koronatodistusta, ellei erilainen kohtelu ole sallittu lain säännöksessä tai lain nojalla. Kunnille on lain nojalla säädetty mahdollisuus ottaa koronapassi paikallisesti käyttöön 1.12.2021 lähtien vaihtoehtona rajoituksille²⁵. Työnantajille ei ole säädetty oikeutta vaatia koronatodistusta työntekijöiltä työpaikalle pääsyn rajoittamiseksi.

Työnantajalla on työympäristölain (Arbeidsmiljøloven)²⁶ mukaan vastuu turvallisesta työympäristöstä. Työympäristölain nojalla on säädetty tarkemmin biologisista riskitekijöistä työssä²⁷. Työnantajan on tehtävä riskien arviointi, jonka perusteella työnantajan on toteutettava työsuojelutoimenpiteitä tartunnan leviämisen estämiseksi.

Jos yleisillä työsuojelutoimenpiteillä ei ole mahdollista vähentää riittävästi tartuntariskiä, voi työnantaja työympäristölain mukaisena valvontatoimenpiteenä (kontrolltiltak) kysyä työntekijöiltä rokotustilanteesta tai vaatia koronatestiä. Työnantaja voi toteuttaa valvontatoimenpiteitä ainoastaan silloin, kun toimenpiteet ovat objektiivisesti perusteltuja työpaikan olosuhteisiin nähden eikä niistä aiheudu työntekijöille suhteetonta rasitusta. Valvontatoimenpiteiden edellytyksenä on myös, että työnantaja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa keskustelee työntekijöiden edustajien kanssa valvontatoimenpiteistä, tiedottaa työntekijöitä ennen toimenpiteiden toteuttamista sekä yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa arvioi säännöllisesti toteutettavien valvontatoimenpiteiden tarvetta. Työnantajan valvontaan liittyvien työntekijöiden tietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolakia (personopplysningsloven).

Jos työnantajalla on asialliset perusteet kysyä rokotuksesta ja tulee ilmi, että työpaikalla on rokotattomia työntekijöitä, voi olla tarve toteuttaa erityisiä toimenpiteitä (særlige tiltak) rokotattomien osalta. Jos työntekijä ei anna tietoja rokotuksesta, voidaan työntekijän katsoa ole-

²⁴ Lov om vern mot smittsomme sykdommer, Kap. 4A https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1994-08-05-55/KAPITTEL_5#%C2%A74a-2

²⁵ Forskrift om endring i covid-19-forskriften <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2021-11-19-3221>

²⁶ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

²⁷ Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 6. Arbeid i omgivelser som kan medføre eksponering for biologiske faktorer https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1357/KAPITTEL_2-5#%C2%A76-1

van rokottamaton. Erityinen toimenpide voi olla esimerkiksi kasvomaskein käyttö. Rokottamatomat voidaan tarvittaessa työnjohto-oikeuden puitteissa siirtää muihin tehtäviin tapauskohtaisen arvioinnin perusteella.

Koronatestiä pidetään lääketieteellisenä tutkimuksena ja sitä voi työympäristölain mukaan vaatia vain, kun se on tarpeellista työntekijöiden tai muiden henkilöiden hengen tai terveyden suojelemiseksi tai tehtävässä, jossa on erityinen riski, taikka lain tai määräyksen nojalla. Rokottamattomilta voidaan edellyttää koronatestejä esimerkiksi, jos he ovat suorassa kontaktissa riskiryhmiin kuuluvien potilaiden kanssa, eikä tartuntariskiä voi vähentää riittävästi yleisillä työsuojelutoimenpiteillä.

Tanska

Tanskassa astui 25.11.2021 voimaan laki²⁸ (Lov nr. 2098) työnantajan oikeudesta vaatia työntekijöitä esittämään voimassa oleva koronapassi ja suorittamaan covid-19-testi. Lain taustalla oli hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kolmikantasopimus. Laki oli voimassa tammikuun loppuun 2022 asti. Aikaisemmin käytössä oli vastaavanlainen laki, joka koski ainoastaan koronatestiä.

Työnantajalla oli lain mukaan oikeus vaatia työntekijää esittämään koronapassin niin kauan kuin covid-19-tauti luokitellaan epidemialain nojalla yhteiskuntaa uhkaavaksi taudiksi. Koronapassiin oikeutti rokotustodistus, kuuden kuukauden sisällä sairastettu covid-19-tauti tai negatiivinen covid-19-testi²⁹. Työnantajan oli kirjallisesti ilmoitettava vaatimuksesta esittää koronapassi kyseiselle työntekijälle ja perusteltava vaatimus. Perusteluksi riitti, että covid-19 on yhteiskuntaa uhkaava tauti. Tiedot vaatimuksesta oli annettava myös henkilöstön edustajille ja henkilöstöä oli kuultava.

Laki antoi työnantajalle oikeuden tarkistaa työntekijän koronapassi esimerkiksi puhelimelta tai tulosteelta. Lailla ei annettu oikeutta työnantajalle käsitellä koronapassiin sisältyviä tietoja tai tallentaa niitä rekisteriin. Lakiehdotuksessa katsottiin, ettei kyse ole tietosuojasetuksen tarkoittamasta henkilötietojen käsittelystä siltä osin, kun työnantaja vain tarkistaa silmämääräisesti koronapassia³⁰.

Työnantajalla oli lain perusteella myös oikeus vaatia, että työntekijä covid-19 testataan ja että työntekijä ilmoittaa testituloksesta työnantajalle. Testausta oli mahdollista vaatia vain, jos se oli asiallisesti perusteltua covid-19-tartunnan leviämisen rajoittamiseksi tai yrityksen kannalta merkittävistä liiketoiminnallisista syistä. Asiallinen peruste oli muiden työntekijöiden tai asiakkaiden suojeleminen tartunnalta. Testausvaatimuksesta ja sen perusteluista oli ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti. Testi oli suoritettava työaikana tai muutoin työntekijälle oli korvattava testiin käytetty aika. Testin suorittamisesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset tuli korvata työntekijälle. Testi voitiin suorittaa työpaikalla tai sen ulkopuolella. Testin oli mahdollista myös suorittaa työnantajan oman henkilökunnan toimesta, kunhan testaaminen tapahtui luotettavasti ja

²⁸ Lov nr 2098 af 25/11/2021 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2021/2098>

²⁹ Lain nojalla annetussa säädöksessä (Bekendtgørelse nr 2108) määriteltiin mitä koronapassilla tarkoitetaan. Bekendtgørelse nr 2108 af 24/11/2021 om coronapas og test for covid-19 på arbejdspladser i forbindelse med håndtering af covid-19 <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2021/2108>

³⁰ Bemærkninger til lovforslaget <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/202112L00094>

henkilökunta on siihen koulutettu. Työntekijä, joka ei halunnut tulla testatuksi kollegan tai työnantajan toimesta, oli oikeus tulla testatuksi työpaikan ulkopuolella.

Työntekijään, joka ei noudattanut koronapassia koskevaa esittämiskaavaa tai noudattanut testausmääräystä, voitiin lain mukaan kohdistaa työoikeudellisia seuraamuksia. Edellytyksenä oli, että työntekijälle oli määräyksen yhteydessä kirjallisesti ilmoitettu työoikeudellisten seuraamusten käytöstä. Lakiehdotuksen perusteluiden mukaan mahdollisia työoikeudellisia seuraamuksia olisi huomautus, varoitus, palkaton aika töistä tai irtisanominen. Lailla ei muutettu työoikeudellisten seuraamusten harkintaperusteita.

Saksa

Saksan työsuojelulainsäädännössä säädetään, että työnantajalla on velvollisuus arvioida riskit ja ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin työntekijöiden suojelemiseksi infektioilta. Tarpeelliset toimenpiteet määritellään hygieniasuunnitelmassa. Toimenpiteistä päätettäessä voidaan huomioida työntekijöiden rokotustilanne ja taudin sairastaneet. Turvatoimia tulee noudattaa myös tauoilla ja taukotiloissa. Jos riskinarviointi osoittaa, että on tarpeen käyttää maskia tai hengityksen-suojainta, työnantajan on hankittava ne ja työntekijöiden on käytettävä niitä. Työnantajan on kaikin toimin minimoitava kontaktit työpaikalla. Jos työntekijät eivät työskentele pelkästään kotonaan, työnantajan on vähintään kahdesti viikossa tarjottava työntekijöille ilmaiset koronatestit. Testejä ei vaadita, jos työnantaja on muin suojatoimin varmistanut työntekijöille vastaavan suojan.

Tartuntatautilakia vastaavassa laissa säädetään, että työnantajat ja työntekijät saavat mennä työpaikalle, jossa kontakteja ei voida välttää, vain jos heidät on rokotettu, testattu tai he ovat parantuneet koronavirustaudista. Mukana on oltava todistus jostakin näistä perusteista. Negatiivinen testitulokset PRC-testistä saa olla enintään 48 tuntia vanha. On myös sallittua mennä työpaikalle juuri ennen työajan alkua työnantajan tarjoaman koronatestin tekemistä varten. Yrityksillä on velvollisuus valvoa sääntöjen noudattamista päivittäin ja raportoida siitä säännöllisesti. Koronatodistukset on esitettävä pyydettyinä. Valvontaa varten työnantajalla on oikeus käsitellä rokotus-, testi- ja paranemistietoja, ja tietoja voi käyttää myös vaarojenarviointiin. Valvontaviranomainen voi vaatia näitä tietoja. Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijän tehdä toimistotyötä tai muuta soveltuvaa työtä kotonaan, jos sen estämiseen ei ole pakottavia, yrityksestä johtuvia syitä. Työntekijöiden on suostuttava etätöihin, jos kieltäytymiseen ei ole syitä. Väestön pakkorokottaminen on ollut esillä Saksan liittopäivillä, mutta tätä koskevaa lainsäädäntöä ei ole toistaiseksi annettu.

6 Lausuntopalaute

7 Säännöskohtaiset perustelut

[40 b] §. *Työnantajan oikeus käsitellä covid-19-tautiin liittyviä tietoja.* Ehdotettu pykälä olisi uusi. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että työnantajalla olisi oikeus käsitellä tietoa työntekijän covid-19-rokotuksesta tai tietoa tämän sairastamisesta covid-19-taudista. Näitä tietoja saisi käsitellä vain, jos työhön liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle ja jos tieto on tarpeen työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista huolehtimisen kannalta voi olla tarpeen tietää, kenellä on rokotuksen tai sairastumisen kautta saatua suojaa covid-19-tautia vastaan tai vastaavasti kenellä

esimerkiksi rokotusta ei ole. Säännös ei kuitenkaan oikeuttaisi tai velvoittaisi käsittelemään kyseisiä tietoja kaikilla työpaikoilla ja kaikissa töissä. Työnantajan olisi arvioitava sekä ilmeisen vaaran olemassaolo että tietojen tarpeellisuus käyttötarkoitukseen nähden. Säännöksessä ei olisi kyse tartuntatautilain mukaisten viranomaistehtävien tai niihin rinnastuvien tehtävien hoitamisesta, vaan työnantajalle kuuluvien työturvallisuuslain mukaisten velvoitteiden hoitamisesta.

Rokotustieto sekä tieto sairastetusta covid-19-taudista ovat terveystietoja. Terveystiedot lukeutuvat tietosuojia-asetuksen tarkoittamiin erityisiin henkilötietoryhmiin. Ehdotetun pykälän mukainen henkilötietojen käsittely perustuisi tietosuojia-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan (käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi) sekä lisäksi erityisien henkilötietoryhmien käsittelyä koskevan 9 artiklan 2 kohdan b alakohtaan (käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien noudattamiseksi työoikeuden, sosiaaliturvan ja sosiaalisen suojelun alalla, siltä osin kuin se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä tai jäsenvaltion lainsäädännön mukaisessa työehtosopimuksessa, jossa säädetään rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojatoimista).

Ehdotetussa säännöksessä ei säädettäisi yksityiskohtaisesti, mitä rokotustiedolla tarkoitetaan. Rokotustieto voi tarkoittaa myös sitä, ettei henkilöllä ole rokotusta. Tilanne rokotteiden ja niiden antaman suoiatehon osalta muuttuu ja on muuttunut pandemian aikana: rokotusten antama suoiateho heikkenee ajan myötä ja suoiatehosta mahdollisten uusien virusvarianttien osalta ei ole välttämättä tietoa. Toisaalta markkinoille voi tulla uusia rokotteita tai olemassa olevia kehitetään antamaan parempi suoja tiettyä varianttia vastaan. Suomessa yleisesti käytettyjen koronarokotteiden osalta täysi rokotesuoja on saatu kahdella rokotuksella, mutta omikronvariantin myötä tehosterokotteen ottamista suositellaan laajasti. Keskeistä ei ole niinkään rokoteannosten lukumäärä, vaan lääketieteelliseen tietoon ja tutkimukseen perustuva suoiateho covid-19-tautia vastaan. Rokotteista ja niiden suoiatehosta on tietoa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen internet-sivuilla. Työnantaja voi tarvita asiantuntija-apua rokotustietojen merkityksen arviointiin. Tällaista asiantuntija-apua työnantaja voi saada työterveyshuollosta.

Rokotuksen lisäksi suoja covid-19-tautia vastaan voidaan saada sairastetun taudin kautta. Työnantajalla olisi säännöksen mukaan oikeus käsitellä myös tietoa sairastetusta covid-19-taudista. Työturvallisuusnäkökulmasta olennaista ei ole se, onko sairastettu tauti laboratoriovarmennettu vai ei, vaan se, onko työntekijä saanut sairastetun taudin kautta suojaan covid-19-tautia vastaan. Tämän vuoksi työnantajan tiedon käsittelyoikeutta ei sidottaisi laboratoriovarmistettuun sairastettuun tautiin. Omikronvariantin leviessä nopeasti väestössä on tosiasiaa ajaututtu tilanteeseen, että oireisia henkilöitä ei kaikkialla Suomessa ole pystytty testaamaan tai lieväoireisten henkilöiden testaamisesta on luovuttu, mikä sekä puoltaa sitä, ettei tiedon käsittelyoikeutta sidota laboratoriovarmistettuun sairastettuun tautiin. Tietoa sairastetusta taudista ei sidottaisi säännöksessä myöskään tiettyyn kuukausimäärään. Toistaiseksi on katsottu, että sairastettu tauti antaa suojaan noin puoli vuotta sairastetun taudin jälkeen. On kuitenkin mahdollista, että tutkimustieto etenkin omikronvarianttiin sairastuneiden osalta antaa tästä uutta tietoa. Tällä hetkellä, jos sairastamisesta on kulunut enemmän kuin kuusi kuukautta, suoiateho saadaan sairastamisen lisäksi yhdellä rokotuksella. Laboratoriovarmistetun koronataudin sairastaneille ja yhden rokoteannoksen saaneille suositellaan tehosteena toista rokoteannosta.

Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän pykälässä mainittuja terveystietoja olisi rajattu. Periaatteessa hyvin monessa työssä tai työpaikassa voi olla jonkinasteinen vaara altistua koronavirukselle. Se ei kuitenkaan vielä oikeuta käsittelemään työntekijän rokotus- tai sairastamistietoja. Käsittelyoikeus olisi ainoastaan niissä töissä, joihin liittyy ilmeinen vaara altistua koronavirukselle. Käytännön työelämän tilanteiden moninaisuuden vuoksi on mahdotonta tyhjentävästi luetella kaikkia tällaisia töitä, vaan työnantajan tulisi vaarojen arvioinnin yhteydessä tunnistaa ja

selvittää, mihin työhön ja työtehtäviin tällainen vaara sisältyy ja mikä on sen merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Koronavirus tarttuu pisaroiden ja hienojakoisten aerosolien välityksellä. Näitä kumpaakin erittyy esimerkiksi hengittäessä, puhuessa ja vskiessä. Pysäyttyvät pisarat isompina putoavat nopeammin alas, mutta kevyemmät aerosolit jäävät leijaillemaan ilmaan ja kulkeutuvat tilassa ilman mukana. Pysäyttyneen tartunnan todennäköisyys on suurempi lähellä tartuttavaa henkilöä, kun taas aerosoleille on mahdollista altistua laajemmin samassa tilassa. Myös oleskeluajalla on merkitystä eli mitä lyhyemmän ajan viettää tilassa, jossa tartuttava henkilö oleskelee, sitä pienempi on tartuntariski.

Työnantajan olisi osana vaarojen arviointia kartoitettava ne työt tai työtehtävät, joihin liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle. Kuten muutoinkin, vaarojen tunnistaminen ja niiden merkityksen arviointi tehdään ensin ja vaarojen arvioinnin pohjalta toteutetaan tarvittavat toimenpiteet. Se, liittyykö työhön ilmeinen vaara altistua covid-19-taudille, arvioidaan lähtökohtaisesti ilman altistumisen vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi jo käytössä olevia tai mahdollisia suojaustoimenpiteitä. Työssä voi olla esimerkiksi ilmeinen vaara altistua covid-19-taudille, kun työntekijät suorittavat työtä lähikontaktissa samassa tilassa. Työnantaja voi katsoa, että säännöksessä mainitut terveystiedot ovat tarpeen, kun hän valitsee ja toteuttaa tuossa tilassa suojaustoimenpiteitä altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Tieto voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, käytetäänkö tilassa maskeja vai hengityssuojaimia. Työnantaja voi myös päätyä siihen, että vaikka työ olisi luonteeltaan sellaista, että siihen liittyy ilmeinen altistumisvaara, hän ei pidä tarpeellisenä tietää yksittäisten henkilöiden terveystietoja pykälässä tarkoitettuna käyttötarkoituksena, jolloin hän ei oikeuttaan käytä. Velvollisuutta käsitellä terveystietoja ei ehdotuksessa säädettäisi.

Ilmeinen vaara tarkoittaa keskimääräistä todennäköisempää altistumisvaaraa, mutta tarkoitus ei olisi, että kynnys muodostuisi liian korkeaksi. Ilmeinen vaara altistua liittyy työhön, työtehtäviin tai työympäristöön, jossa ollaan tekemisissä covid-19-tautiin sairastuneiden henkilöiden eritteiden tai näytteiden kanssa. Myös työ, joka sisältää lähikontakteja joko toisten työntekijöiden tai esimerkiksi asiakkaiden kanssa tai työ, jossa työskennellään pitkäaikaisesti samassa tilassa muiden henkilöiden kanssa, voisi sisältää ilmeisen vaaran altistua koronavirukselle. Ilmeinen altistumisvaara voi lisäksi liittyä esimerkiksi työhön, jossa työskennellään toisen henkilön kanssa ahtaassa tilassa, jossa on huono ilmanvaihto (esim. säiliöt ja erilaiset teollisuuden kohteet). Ilmeinen altistumisvaara voi sisältää myös työhön, jossa matkustetaan kohteeseen, jossa ilmaantuvuus on korkea tai jossa leviäisi jo mahdollinen uusi virusvariantti. Ilmeinen vaara altistua ei tarkoita, että vaaran tulisi ilmetä työssä jatkuvasti, vaan se voi liittyä esimerkiksi vain osaan työntekijän työtehtävistä. Etätöitä tekevälläkin, joka käy toisinaan työpaikalla, altistumisvaara voi työpaikalla suoritettavan työn luonteesta riippuen olla ilmeinen. Vaaraa on arvioitava paitsi työn suorittamisen kannalta niin myös siltä kannalta, miten se voi toteutua esimerkiksi taukutiloissa, pukuhuoneissa ja muissa vastaavissa henkilöstötiloissa. Kaikkiin työtehtäviin ei kuitenkaan liity ilmeistä altistumisvaaraa. Esimerkiksi metsurin tai metsäkoneen kuljettajan, joka työskentelee metsässä yksin tai muiden kanssa siten, että etäisyydet voidaan säilyttää, työhön ei liity ilmeistä altistumisvaaraa. Vaaran todennäköisyyttä arvioitaessa on hyvä ottaa huomioon alueen tartuntojen ilmaantuvuustilanne. Arvioinnissa voidaan hyödyntää muun muassa edellä yleisperustelujen kohdassa 2.2 todettuja ECDC:n korkean riskin kriteerejä, mutta ilmeinen altistumisvaara ei rajoitu vain näihin tilanteisiin. Myös muita yleisperustelujen kohdassa 2.2 mainittuja lähteitä, kuten Työterveyslaitoksen ohjeita, voi käyttää arvioinnissa apuna, samoin kuin työterveyshuollon asiantuntemusta.

Covid-19-tauti voi tarttua työpaikan ulkopuolella, mutta se voi johtaa taudin leviämiseen työpaikalla. Työntekijöiden tiivis yhteismajoitus on Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen toimesta arvioitu merkittävän riskin tilanteeksi, jossa tartunnoille on otolliset olosuhteet. Työnantajan

järjestämän yhteismajoituksen tai -kulttuurien yhteydessä tapahtuneet tartunnat voivat antaa mahdollisuuden taudin nopeaan leviämiseen työpaikalla, jos riskiä ei ole tunnistettu ja otettu huomioon esimerkiksi työjärjestelyissä. Aluksilla tartunnat tapahtuvat saman mekanismin kautta kuin muualla, mutta alus työ- ja asuinympäristönä voi antaa mahdollisuuden taudin nopeaan leviämiseen ottaen huomioon muun muassa aluksilla olevat käytännön mahdollisuudet varmistaa tauti koronaviruksen aiheuttamaksi.

Toisekseen säännöksen mukaan tietojen olisi oltava tarpeen tiettäviä käyttötarkoituksia varten. Käyttötarkoitus liittyy työnantajan velvollisuuteen huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantaja saisi säännöksen mukaan käsitellä ko. terveystietoja vain, jos tieto olisi tarpeen työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi. Säännöksessä tarkoitettu toimenpiteiden toteuttaminen kattaisi siihen kiinteästi liittyvän toimenpiteiden suunnittelun, valitsemisen ja mitoittamisen. Työnantajan tulisi saada ehdotuksessa tarkoitetuista tiedoista lisäarvoa suhteessa olemassa olevaan tilanteeseen, jossa työturvallisuudesta on huolehdittu ilman kyseisiä tietoja. Kyseisillä terveystiedoilla olisi oltava merkitystä koronavirukselta altistumisen ehkäisemisessä ja vähentämisessä kyseisessä työpaikassa. Tietoja ei olisi oikeus käsitellä, jos säännöksen edellytykset eivät täyttyisi.

Kun työnantaja tietäisi, mikä työpaikan tai tiettyyn työhön tai työtehtävään osallistuvien rokotteen tai sairastamisen kautta saatu suoja olisi, hän kykenisi arvioimaan työhön liittyvää riskitasoa entistä tarkemmin sekä valitsemaan ja toteuttamaan tiukempia tai lievempiä suojaustoimenpiteitä työpaikalla vallitsevan tilanteen mukaan. Tarkka tieto työpaikan rokotustilanteesta voisi aiheuttaa esimerkiksi sen, että vaarojen arviointia olisi tarkistettava, koska aiemmin riskitaso on arvioitu liian suureksi tai pieneksi. Tämä voisi taas vaikuttaa siihen, mitkä toimenpiteet katsottaisiin tarkoituksenmukaisimmiksi ja riittäviksi vallitsevassa tilanteessa. Käytössä oleva tieto voisi vaikuttaa sekä yleisesti käytössä oleviin että yksilöllisiin työsuojelutoimenpiteisiin koko työpaikan tasolla (etätyö, läsnätyöhön palaaminen, kokouskäytännöt, ilmanvaihdon tehostaminen, valittavat suojavälineet ine.). Toisaalta riski ja suojaustoimien valinta voisi korostua tiettyssä tilassa, mutta myös tiettyssä tehtävässä ja siihen osallistuvien työntekijöiden suojaustoimia toteuttaessa. Tarkoitus olisi, että työnantaja voisi nykyistä paremmin ja kohdennetummin arvioida ja toteuttaa tarkoituksenmukaisimmat työturvallisuustoimet työpaikalla kussakin työssä ja siihen osallistuvien henkilöiden osalta. Oikeus saada ja käsitellä säännöksessä tarkoitettuja terveystietoja ei sinänsä korvaisi jo käytössä olevia työsuojelutoimia, vaan voisi vaikuttaa tarvittavien toimenpiteiden kohdentamiseen taikka niiden tasoon.

Jos työnantaja 1 momentissa tarkoitettujen tietojen perusteella toteuttaisi yksilöllisiä tai kohdennettuja työsuojelutoimenpiteitä, voisi se käytännössä johtaa siihen, että työntekijöitä kohdeltaisiin eri tavalla henkilökohtaisten edellytyksien tai ominaisuuksien perusteella. Saatujen tietojen perusteella työnantajan tietyt työsuojelutoimenpiteet virukselle altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi voisivat kohdistua pelkästään tai laajemmin niihin työntekijöihin, joilla ei ole rokotuksen tai sairastetun taudin antamaa suojaa tai suoja on heikentynyt. Työnantajalla on velvollisuus ottaa työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset huomioon huolehtimisvelvoitteen täyttämiseksi. Työnantaja voisi vaarojen arvioinnin perusteella ottaa työntekijän suojan tautia vastaan huomioon esimerkiksi läsnätyöhön palaamisessa, kokouskäytännöissä, lähikontaktien määrän rajaamisessa tai suojavälineissä. Työnantaja voisi hyödyntää työterveyshuollon toimenpide-ehdotuksia covid-19-taudilta suojaa vailla olevien tai heikon suojan omaavien työntekijöiden suojelemiseksi.

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) kiellettynä välittömänä tai välillisenä syrjintänä. Syrjinnän kieltö ei kuitenkaan estä työnantajaa toteuttamasta sellaisia oikeasuhtaisia työntejiän suoielemiseksi tarpeellisia työsuoielutoimenpiteitä, jotka ovat yhdenvertaisuuslain mukaan oikeutettuja. Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Tässä pykälässä ehdotetulla työnantajan tietojen käsittelyoikeudella ei ole tarkoitus muuttaa syrjinnän kiellon arviointia, eikä käsittelyoikeudella voisi oikeuttaa syrjivää kohtelua.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että työntejiän on pyydetessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys 1 momentissa tarkoitetuista terveystiedoista. Tieto kerättäisiin siten työntejiältä itseltään. Työnantaja voisi hyväksyä työntejiän suullisen ilmoituksen siitä, että hän on saanut esimerkiksi kaksi rokotusta tai että hän on sairastanut covid-19-taudin. Työnantaja voisi kuitenkin pyytää esittämään rokotuksesta tai sairastetusta taudista luotettavan selvityksen. Luotettavana selvityksenä olisi mahdollista esittää esimerkiksi Omakanta-palvelusta saatava koronatodistus rokotuksesta tai sairastetusta taudista tai muun maan myöntämä vastaava todistus tai muu vastaava selvitys. Tällainen muu selvitys voisi olla esimerkiksi terveydenhuollon ammattihenkilön antama todistus annetusta rokotuksesta tai sairastetusta taudista. Koska Suomessa työskentelee ulkomaalaisia työntejiöitä myös EU:n ulkopuolelta, ei luotettavaa selvitystä ole tarkoituksenmukaista sitoa mihinkään tiettyyn todistukseen. Viime kädessä työnantaja arvioisi, onko esitetty selvitys riittävä. Työnantaja esimerkiksi harkitsisi, pitääkö hän riittävänä selvityksenä työntejiän omaa ilmoitusta sairastetusta taudista, jonka toteamiseen työntejiä itse ilmoittaa käyttäneensä kotitestä. Jos sairastettua tautia ei ole varmistettu laboratoriossa, työnantajan harkinnassa viime kädessä olisi, voiko tiedolla olla merkitystä covid-19-taudin altistumiselta suojaamisessa vai onko tarkoituksenmukaisempaa kohdella henkilöä siten kuin hänellä ei olisi sairastamisen kautta saatua suojaa. Muutoinkin jos työntejiä ei kykene esittämään luotettavaa selvitystä tai ilmaisee suoraan, ettei hän voi sitä esittää, työnantajan olisi arvioitava suojelun näkökulmasta tällaista henkilöä covid-19-taudille suojaa vailla olevana. Koska 1 momentissa olisi säädetty, mitä terveystietoja työnantaja saa käsitellä, työnantajalla ei olisi oikeutta tämän säännöksen perusteella käsitellä esimerkiksi tietoa siitä, onko henkilöllä ollut lääketieteellinen syy olla ottamatta rokotetta ja mikä tämä syy on.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin 1 momentin mukaiseen henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä tietosuojasetuksen 9 artiklan 2 kohdan b alakohdan edellyttämistä asianmukaisista suojaustoimista vastaavasti kuin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 ja 4 momentissa. Työelämän tietosuojalain kyseisissä säännöksissä käytetyt sanamuodot liittyvät kyseisen lain 5 §:n 1 momentin mukaisiin käyttötarkoituksiin ja soveltuvat osin huonosti nyt säädettävänä olevaan tietojen käsittelyyn. Tämän vuoksi on päädytty sisällyttämään vastaavan kaltaiset säännökset esitettävään säännökseen kokonaisuudessaan.

Ehdotettavassa 3 momentissa säädettäisiin, että työnantajan olisi nimettävä ne henkilöt, jotka saavat käsitellä 1 momentissa tarkoitettuja terveystietoja. Vaihtoehtoisesti työnantaja voisi määrittellä ne tehtävät, joihin sisältyy näiden terveystietojen käsittelyä. Tietoja käsitelisi todennäköisimmin ne henkilöt, jotka olisivat velvollisia huolehtimaan käyttötarkoituksen mukaisista työturvallisuuteen liittyvistä tehtävistä. Myös muissa tehtävissä toimivan henkilön, esimerkiksi henkilöstöhallinnossa työskentelevän työntejiän, voisi olla tarpeen käsitellä tietoja. Työnantaja voi organisoida sinänsä toimintansa parhaaksi katsomallaan tavalla. Hyvin pieniä työpaikkoja lukuun ottamatta työnantajalle kuuluva työn johto- ja valvontaoikeus sekä työturvallisuuslain mukaiset työnantajan velvollisuudet ovat käytännössä työnantajan organisaation sisällä osoitettu tietyissä tehtävissä oleville henkilöille. Työturvallisuuslain 16 §:n mukaan työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (työnantajan sijainen) hoitamaan tässä laissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tar-

kasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan työturvallisuuslain 16 §:ssä tarkoitettu sijainen on useimmiten esimiesasemassa työnantajan organisaation jollakin tasolla oleva henkilö, ylimmästä johdosta työnjohtoon. Mitä suurempi työpaikka, sitä todennäköisemmin olisi tarvetta nimetä useammalle henkilölle tietojen käsittelyoikeus, mikä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että kaikilla oikeus olisi yhtä laaja. Esimerkiksi työnjohtotasolla käsittelyoikeus on perusteltavissa niiden työntekijöiden osalta, joiden osalta kyseinen henkilö on johto- ja valvontavastuussa. Kuten todettu, tietojen käsittelyoikeus ei sinänsä rajoittuisi työturvallisuusvelvoitteista huolehtiviin työnantajan sijaisiin. Olennaista on, että työnantaja nimeää tietojen käsittelyyn oikeutetut henkilöt tai tehtävät, joissa tietojen käsittely on tarpeen. Momentissa säädettäisiin lisäksi vastaavasti kuin työelämän tietosuojalain 5 §:n 2 momentissa, että tietoja käsittelevät henkilöt eivät saisi ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Momentissa säädettäisiin edelleen vastaavasti kuin työelämän tietosuojalain 5 §:n 4 momentissa, että työnantajan olisi säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Terveydentilaa koskevat tiedot olisi poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei olisi 1 momentissa tarkoitettua perustetta. Jos työpaikalla esimerkiksi arvioitaisiin muuttuneen tilanteen vuoksi, että kyseiset tiedot eivät enää olisi tarpeen covid-19-taudin ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen, tiedot olisi poistettava välittömästi. Yksittäisen työntekijän tiedot olisi poistettava esimerkiksi, jos työntekijän työtehtävät olisivat muuttuneet siten, ettei kyseeseen työhön enää liity ilmeistä tartuntariskiä tai esimerkiksi, jos työntekijä lopettaa työskentelyn kyseisellä työpaikalla. Henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava tietosuojasetuksen 5 artiklassa säädettyjä periaatteita. Asetuksen 5 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaan henkilötietoja tulee säilyttää ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten. Esityksellä ei annettaisi asetusta täsmentävää sääntelyä säilytysajoista, mutta selvyyden vuoksi on syytä todeta, että koska sääntelyn ehdotetaan olevan voimassa väliaikaisesti, tiedot olisi poistettava viimeistään, kun sääntelyn voimassaolo päättyy.

Ehdotettava säännös olisi osa työturvallisuuslakia, joten sen soveltamisala määräytyisi työturvallisuuslain yleisen soveltamisalan mukaan. Vuokratyöstä säädetään työturvallisuuslain 3 §:ssä. Vuokratyöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja vuokraa työntekijänsä toisen työnantajan työhön. Työskentely tapahtuu useimmiten työn vastaanottajan työpaikalla. Työn vastaanottajan velvollisuutena on nimenomaan huolehtia muun muassa työn aikaisesta työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Tämän takia ehdotettu säännös sisältyisi 3 §:n tarkoittamiin lain työnantajaa koskeviin säännöksiin eli vuokratyötä käyttävällä työnantajalla olisi työn aikana oikeus käsitellä ehdotetussa säännöksessä tarkoitettuja tietoja, jos säännöksen edellytykset muutoin täyttyisivät. On huomattava, että vuokratyön tilanne eroaa esimerkiksi aliurakointitilanteesta. Aliurakointitilanteessa sopimuksen kohteena on tietyn lopputuloksen aikaansaaminen eli valmis työn tulos, ei työsuoritus sinänsä. Aliurakoitsijan tai –hankkijan palveluksessa voi olla työsuhteessa olevia työntekijöitä tai aliurakoitsija voi olla itsenäinen työsuorittaja. Aliurakoitsijan ollessa työnantaja hän on velvollinen huolehtimaan palveluksessaan olevien työntekijöidensä turvallisuudesta. Aliurakoitsijalla olisi oikeus käsitellä työntekijöidensä terveystietoja, jos edellytykset täyttyvät. Tilaaja ei ole työnantajan asemassa aliurakoitsijan työntekijöihin nähden.

Ehdotetulla säännöksellä pyritään parantamaan työturvallisuutta antamalla työnantajalle oikeus edellä kuvattujen terveystietojen käsittelyyn, jonka perusteella työnantaja voi tehdä vaarojen arviointia ja toteuttaa työsuojelutoimenpiteitään paremmin. Sääntelyn tarkoituksena ei olisi estää työntekijän pääsyä työpaikalle tai tämän työntekoa. Säännös ei vaikuttaisi tilanteisiin, joissa työntekijän työnteko estyy jollakin muulla kuin työturvallisuuslakiin pohjautuvan toimenpiteen perusteella.

Työpaikalla toteutettavien työturvallisuustoimenpiteiden luonne riippuu muun muassa toiminnan erityispiirteistä, työtehtävien sisällöstä ja siitä, missä määrin ja missä tilanteissa työhön liittyy työntekijöiden välisiä lähikontakteja. Lisäksi valittaviin toimenpiteisiin voi vaikuttaa se, missä määrin tartuntariskiä voidaan vähentää erilaisin suojaustoimin, kuten hengityssuojaimilla tai ilmanvaihdolla. Työnantaja voisi toteuttaa myös muita tartuntariskiä pienentäviä toimenpiteitä joko työnjohtovaltansa puitteissa taikka sopimalla asiasta työntekijöiden kanssa. Kysymys voisi olla esimerkiksi työtehtäviä koskevista muutoksista, etätönn teettämisestä, työaikajärjestelyistä taikka toimitila- tai työtilajärjestelyistä. Sääntelyllä ei vaikutettaisi työnantajan työnjohto-oikeuden laajuuteen. Tästä syystä osa työpaikalla tehtävistä muutoksista voisi edellyttää sopimusta työntekijän kanssa.

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. Tässä yhteydessä ei myöskään luotaisi uutta sääntelyä velvollisuuksien rikkomisen osalta. Siten esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä pyrki erehdyttämään työnantajaa rokotusta tai sairastamaansa tautia koskevalla selvityksellä, asia ratkaistaisiin voimassaolevan lainsäädännön sekä sitä koskevien oikeuskäytännön ja työoikeudellisten periaatteiden mukaisesti. Henkilötietojen käsittelyyn liittyvien velvollisuuksien rikkomisesta säädetään erikseen.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikoilla. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä muun muassa niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä. Työnantajan on huolehdittava, että asiat tulevat asianmukaisesti käsitellyiksi työpaikalla. Tarkemmin työsuojelun yhteistoiminnasta on säädetty laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Lain perusteella yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden joukkoon kuuluvat muun muassa periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä selvittämisessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat seikat. Työhön liittyvän ilmeisen tartuntatautiriskin selvittäminen sekä terveystietojen käsittelyn käyttötarkoitus kytkisivät ehdotetun säännöksen yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Yhteistoiminnassa asioita käsitellään työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen. Ottamalla huomioon työntekijöiden omaa työtään koskeva asiantuntemus voidaan muun muassa parantaa mahdollisuuksia tunnistaa töitä tai tilanteita, joissa tartuntariski on ilmeinen. Vastaavasti henkilötietojen kerääminen työsuhteen tai palvelussuhteen aikana kuuluu työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin, joista on säädetty erikseen. Jos suunniteltu toimenpide kuuluu yhteistoimintalain 16 §:n 2 momentissa tarkoitettujen muutosneuvotteluiden piiriin, asiasta on neuvoteltava yhteistoimintalain mukaisesti.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että laki tulisi voimaan mahdollisimman pian ja olisi voimassa xx.xx.xxxx saakka.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

9.1 Yksityiselämän ja henkilötietojen suoja

Lakiehdotus on merkityksellinen perustuslain 10 §:ssä säädetyn yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta. Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Pykälän esitöiden mukaan yksityiselämän suojan lähtökohtana on, että

yksilöllä on oikeus elää omaa elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista siihen (HE 309/1993 vp).

Perustuslain 10 §:n mukaan ja henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Perustuslakivaliokunnan käytännön mukaan lainsäätäjän liikkuma-alaa rajoittaa tämän säännöksen lisäksi myös se, että henkilötietojen suoja sisältyy osittain samassa momentissa turvatus yksityiselämän suojan piiriin. Lainsäätäjän tulee näin ollen turvata oikeus henkilötietojen suojaan tavalla, jota voidaan pitää hyväksyttävänä perusoikeusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta. Säännös viittaa tarpeeseen lainsäädännöllisesti turvata yksilön oikeusturva ja yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä.

Ehdotettu sääntely on merkityksellistä myös EU:n perusoikeuskirjan kannalta. EU:n perusoikeuskirjan 7 artiklassa turvataan yksityiselämän suoja ja 8 artiklassa jokaisen oikeus henkilötietojensa suojaan. Artiklan mukaan henkilötietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla. Samoin Euroopan ihmisoikeussopimuksen yksityiselämän suojaa koskevan 8 artiklan on Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännössä katsottu kattavan myös henkilötietojen suojan.

Henkilötietojen suojaa koskevaan lainsäädäntöön Euroopassa on lisäksi vaikuttanut Euroopan neuvoston piirissä laadittu yksilöiden suojelua henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä koskeva yleissopimus (SopS 35–36/1992). Yleissopimusta täydennettiin vuonna 2001 valvontaviranomaisia ja tietojensiirtoa rajojen yli koskevalla lisäpöytäkirjalla (ETS nro 181). Lisäpöytäkirja tuli Suomen osalta voimaan vuonna 2012. Lisäksi Euroopan neuvoston ministeri-komitea on vuonna 2015 hyväksynyt suosituksen henkilötietojen käsittelystä työelämässä, jolla uudistettiin vuoden 1989 suositus työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta (Nro R (89) 2). Suositus koskee henkilötietojen käsittelyä työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin. Suosituksen mukaan työnantajien tulisi kerätä henkilötiedot suoraan rekisteröidyltä. Työsuhdetta varten kerättyjen tietojen tulee olla olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista ottaen huomioon työsuhteen tyyppi sekä työnantajan vaihtuvat tiedontarpeet. Niitä tulee käsitellä vain työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi oikeus käsitellä pykälän 1 momentissa säädettyjen edellytysten täytyessä tietoa työntekijän covid-19-rokotuksesta tai tämän sairastamasta covid-19-taudista. Kyseiset tiedot ovat työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja. Perustuslakivaliokunnan mukaan terveydentilatiedot ovat valtiosääntöisesti arkaluonteisiksi arvioitavia henkilötietoja (ks. esim. PeVL 15/2018 vp, s. 35–43, PeVL 1/2018 vp). Myös tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaan muun muassa henkilön terveyteen liittyvät tiedot ovat nk. erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja.

Perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännön mukaan on lähtökohtaisesti riittävää perustuslain 10 §:n 1 momentin kannalta, että sääntely täyttää EU:n yleisessä tietosuoja-asetuksessa asetetut vaatimukset. Valiokunnan mukaan henkilötietojen suoja tulee turvata ensisijaisesti EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen ja kansallisen yleislainsäädännön nojalla. Kansallisen erityislainsäädännön säätämiseen tulee siten suhtautua pidättyvästi ja rajata sellainen vain välttämättömään tietosuoja-asetuksen salliman kansallisen liikkumavaran puitteissa (ks. PeVL 14/2018 vp, s. 4–5). Ehdotettava kansallinen sääntely perustuu tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 2 ja 3 kohtiin ja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen osalta 9 artiklan 2 kohdan b alakohtaan. Kansallisen liikkumavaran käytöstä tässä esityksessä tehdään tarkemmin selkoa edellä kohdassa 2.3.5.

Perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännön mukaan on selvää, että kansallisen erityislainsäädännön tarpeellisuutta on arvioitava myös tietosuojasetuksen edellyttämän riskiperustaisen lähestymistavan mukaisesti kiinnittämällä huomiota tietojen käsittelyn aiheuttamiin uhkiin ja riskeihin. Mitä suurempi riski käsittelystä aiheutuu luonnollisen henkilön oikeuksille ja vapauksille, sitä perustellumpaa on yksityiskohtaisempi sääntely. Tällä seikalla on erityistä merkitystä arkaluonteisten tietojen käsittelyn osalta (ks. PeVL 14/2018 vp, s. 5). Perustuslakivaliokunta on painottanut arkaluonteisten tietojen käsittelyn aiheuttamia uhkia. Valiokunnan mielestä arkaluonteisia tietoja sisältäviin laajoihin tietokantoihin liittyy tietoturvaan ja tietojen väärinkäyttöön liittyviä vakavia riskejä, jotka voivat viime kädessä muodostaa uhan henkilön identiteetille (PeVL 13/2016 vp, s. 4, PeVL 14/2009 vp, s. 3/I).

Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että yksityiselämän suojaan kohdistuvia rajoituksia on arvioitava kulloisessakin sääntely-yhteydessä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten valossa (PeVL 14/2018 vp, s. 5 ja siinä viitatu lausunnot). Merkityksellistä on ollut, että valiokunnan vakiintuneen käytännön mukaan lainsäätäjän liikkumavaraa rajoittaa henkilötietojen käsittelystä säädettäessä erityisesti se, että henkilötietojen suoja osittain sisältyy perustuslain 10 §:n samassa momentissa turvatun yksityiselämän suojan piiriin. Lainsäätäjän tulee turvata tämä oikeus tavalla, jota voidaan pitää hyväksyttävänä perusoikeusjärjestelmän kokonaisuudessa. Valiokunta on tämän vuoksi arvioinut erityisesti arkaluonteisten tietojen käsittelyn sallimisen koskevan yksityiselämään kuuluvan henkilötietojen suojan ydintä (PeVL 37/2013 vp, s. 2/I), minkä johdosta esimerkiksi tällaisia tietoja sisältävien rekisterien perustamista on arvioitava perusoikeuksien rajoitusedellytysten, erityisesti rajoitusten hyväksyttävyyden ja oikeasuhtaisuuden, kannalta (PeVL 29/2016 vp, s. 4–5 sekä esimerkiksi PeVL 21/2012 vp, PeVL 47/2010 vp ja PeVL 14/2009 vp).

Perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännön mukaan arkaluonteisten tietojen käsittely on rajattava täsmällisillä ja tarkkarajaisilla säännöksillä vain välttämättömään. Henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuojasetuksen mahdollistamissa puitteissa yksityiskohtaista ja kattavaa (PeVL 65/2018 vp, s. 45, PeVL 15/2018 vp, s. 40). Perusoikeusrajoitus ei voi olla tarkoitukseensa soveltuva ja siten välttämätön, jos sillä ei edes periaatteessa voida saavuttaa sen perusteena olevaa hyväksyttävää tavoitetta (ks. esim. PeVM 11/2020 vp, s. 5, ks. myös PeVL 40/2017 vp, s. 4, PeVL 55/2016 vp, s. 4–5 ja PeVL 5/2009 vp, s. 3/II).

Perustuslakivaliokunta on arvioinut työnantajan oikeutta käsitellä työntekijöiden terveystietoja muun muassa lausunnossa PeVL 10/2004 vp (työelämän tietosuojalaki) sekä tuoreessa lausunnossa PeVL 51/2021 vp. Edellä mainitun osalta on kuitenkin huomioitava, että lausunnossa PeVL 51/2021 vp käsiteltiin sääntelyä, jossa tietojenkäsittelyoikeudesta säätämisen lisäksi asetetaan sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja järjestävän ja tuottavalle toimijalle nimenomainen velvollisuus varmistaa, että vakaville seuraamuksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden kanssa työskentelevällä henkilökunnalla on joko covid-19-taudin sairastamisen tai covid-19-rokotusten antama suoja covid-19-tautia vastaan. Nyt esitettävän sääntelyyn liittyvien seurausten osalta on huomioitava, että mikäli työntekijä ei pyynnöstä esittäisi selvitystä covid-19-rokotuksesta tai sairastetusta taudista, tarkoittaisi se, että työntekijää arvioitaisiin suojelun näkökulmasta covid-19-taudille suojaa vailla olevana. Sääntelyn tarkoituksena ei olisi siten estää työntekijän pääsyä työpaikalle tai työntekoa vaan parantaa työpaikkojen työturvallisuutta antamalla työnantajalle oikeus pykälässä tarkoitettujen terveystietojen käsittelyyn, millä mahdollistetaan covid-19-epidemiasta aiheutuvien työturvallisuusriskien tehokkaampi ehkäisy työpaikoilla ja tämän myötä työnteon turvallisuuden ja terveellisyyden parempi toteutuminen covid-19-epidemian aikana. Tavoitteena on antaa työnantajalle paremmat edellytykset huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Tietojen käsittely on mahdollista vain, jos työhön liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle. Lisäksi tällöin edellytetään henkilötietojen käsittelyn olevan tarpeen työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen covid-19-virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi. Ehdotetussa pykälässä on toisin sanoen kyse ns. kaksiportaisesta kynnyksestä, jossa molempien edellä kuvattujen edellytysten on täytyttävä henkilötietojen käsittelyä varten. Voimassa olevassa työntekijän terveydentilatietojen käsittelyoikeutta koskevassa sääntelyssä (työelämän tietosuojalain 5 §:n 1 momentti) tietojen käsittelyoikeus on sidottu tarpeellisuusvaatimukseen. Perustuslakivaliokunta on antanut työelämän tietosuojalaista edellä mainitun lausuntonsa PeVL 10/2004 vp. Ehdotetussa sääntelyssä tietojen käyttötarkoitus on määritelty täsmällisesti ja tarkkarajaisesti. Sääntelyn nojalla käsiteltävät tiedot on sääntelyssä myös määritelty täsmällisesti. Tietoja voitaisiin säilyttää tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaisesti vain niin kauan kuin se on tarpeen käyttötarkoituksen kannalta. Lisäksi sääntelyn väliaikaisuus rajoittaa tietojen säilytysaikaa. Tiedot olisi poistettava viimeistään, kun sääntelyn voimassaolo päättyy.

Koronaviruksen aiheuttaman taudin luonnetta ja sitä, miksi työnantajalle on perusteltua antaa lisäkeinoja viruksen aiheuttamalta taudilta suojaamiseen työpaikalla, on kuvattu edellä esityksen luvuissa 2.1 ja 2.4 sekä säännöskohtaisissa perusteluissa luvussa 7. Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on huolehdittava työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Ehdotetulla määräaikaisesti voimassa olevalla henkilötietojen käsittelyä koskevalla sääntelyllä tähdätään työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeluun covid-19-epidemian aikana, ja ehdotetun sääntelyn voidaan katsoa olevan perusteltua tällaisten tärkeiden intressien suojaamiseksi. Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Ehdotetulle sääntelylle on näin ollen hyväksyttävät työvoiman terveyden ja turvallisuuden edistämiseen liittyvät perusteet. Lisäksi on huomioitava, että esityksessä olisi kyse väliaikaisesta lainsäädännöstä. Ehdotettu sääntely on edellä kuvatuilla perusteilla oikeassa suhteessa esityksen tavoitteisiin. Sääntely olisi yleisen edun tavoitteen mukaista ja oikeasuhtaista tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdan edellyttämällä tavalla, ja siinä säädetään 9 artiklan 2 kohdan b alakohdan edellyttämällä tavalla asianmukaisista suojatoimista rekisteröidyn oikeuksien ja etujen varmistamiseksi.

Sääntelyä on arvioitava myös perustuslain 80 §:n 1 momentin kannalta. Sen mukaan asetuksia voidaan antaa perustuslaissa tai muussa laissa säädetyn valtuuden nojalla. Lailla on kuitenkin säädettävä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan muuten kuuluvat lain alaan (PeVL 11/2016 vp, s. 3, PeVL 26/2013 vp, s. 3–4). Säännöksessä edellytetään, että kaikki yksilön oikeusasemaan vaikuttavat keskeiset säännökset annetaan lailla. Ehdotettu sääntelyratkaisu on perustuslain 80 §:n edellytysten mukainen, koska yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista ehdotetaan säädettäväksi lain tasolla.

Sääntelyyn liittyvien oikeusturvajärjestelyjen riittävyyden osalta voidaan todeta, että henkilötietojen käsittelyä koskevia kysymyksiä on mahdollista tarvittaessa saattaa tietosuojavaltuutetun arvioitavaksi. Henkilötietojen suojaamista koskevan lainsäädännön rikkomiseen liittyviä seuraamuksia on selostettu tarkemmin tämän esityksen kappaleessa 2.3.5.

9.2 Oikeus työhön, elinkeinovapaus ja työvoiman suojeleminen

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa lain mukaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Oikeus valita vapaasti työnsä liittyy myös perustuslaissa säädettyyn yhdenvertaisuuteen ja syrjintäkieltoon. Oikeutta hankkia toimeentulonsa työllä rajoittavat eräät tosiasialliset seikat kuten tarjolla olevat työpaikat, työssä vaadittava koulutus,

kokemus ja ammattitaito sekä julkisten virkojen kelpoisuusvaatimukset. Tosiassiallisten rajoitusten lisäksi on myös voimassa runsaasti oikeudellisia rajoituksia oikeuden käyttämiseksi. Perustuslain ilmaus "lain mukaan" viittaa nimenomaisesti mahdollisuuteen rajoittaa säännöksessä turvattua oikeutta lailla.

Lisäksi on otettava huomioon perustuslain edellä mainitussa momentissa julkiselle vallalle säädetty velvoite huolehtia työvoiman suojelusta. Tämä periaate ulottuu kaikkiin heidän valitsemastaan toimeentulomuodosta riippumatta (PeVL 4/2002 vp, s. 3–4, PeVM 25/1994 vp, s. 10). Julkisen vallan on huolehdittava työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä (PeVL 8/2013 vp, s. 3/II, PeVL 39/2001 vp, s. 2).

Nyt ehdotettavalla sääntelyllä ei muodostettaisi rajoitusta oikeuteen tehdä työtä. Esitetyn lainsäädännön tavoitteena on työnantajan laajennetun henkilötietojen käsittelyoikeuden avulla mahdollistaa covid-19-epidemiasta aiheutuvan koronavirukselle altistumista koskevan vaaran tehokkaampi ehkäisy työpaikoilla. Sääntelyllä pyritään myös ehkäisemään sairauspoissaolojen esiintymistä ja tällä osaltaan tuetaan elinkeinotoiminnan jatkuvuutta.

Sääntelyllä edistetään osaltaan perustuslain 18 §:n 1 momentissa säädettyä julkiselle vallalle kuuluvaa velvoitetta huolehtia työvoiman suojelusta tarjoten työnantajille paremmat mahdollisuudet selvittää ja arvioida covid-19-epidemiasta työpaikalla aiheutuvia vaaroja sekä suunnitella, mitoittaa ja toteuttaa tarvittavien toimenpiteitä covid-19-virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi.

Oikeus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin on turvattu myös YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 6/1976, TSS-sopimus) 7 artiklassa, EU:n perusoikeuskirjan 31 artiklassa sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan (44/1991) 3 artiklassa.

9.3 Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuuslauseke koskee myös lainsäätäjää, eikä lailla voida mielivaltaisesti asettaa ihmisiä tai ihmisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Yleistä lauseketta täydentää pykälän 2 momentin syrjintäkielto. Perustuslain 6 §:n 2 momentti sisältää luettelon kielletyistä erotteluperusteista, joissa on erikseen mainittu muun muassa terveydentila.

Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti todennut, ettei yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta johdu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn (PeVL 11/2012 vp, s. 2, PeVL 2/2011 vp, s. 2 ja PeVL 1/2006 vp, s. 2). Olennaista on, voidaanko erottelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. Perustelulle asetettavat vaatimukset ovat yhdenvertaisuussäännösten esitöiden mukaan erityisesti säännöksessä lueteltujen kiellettyjen erotteluperusteiden kohdalla kuitenkin korkeat. (PeVL 39/2018 vp, s. 3, PeVL 16/2016 vp, s. 4, PeVL 23/2012 vp, s. 2). Hyväksyttävän perusteen on valiokunnan käytännössä edellytetty olevan asiallisessa ja kiinteässä yhteydessä lain tarkoitukseen (esim. PeVL 44/2010 vp, s. 5–6). Henkilöihin kohdistuvat erottelut eivät saa olla mielivaltaisia, eivätkä erot saa muodostua kohtuuttomiksi (PeVL 57/2016 vp, PeVM 11/2009 vp, s. 2, PeVL 60/2002 vp, s. 4, PeVL 18/2006 vp, s. 6).

Perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetty syrjintäkielto koskee toisaalta myös toimenpiteitä, jotka välillisesti johtavat syrjivään lopputulokseen. Syrjinnän käsillä oloa on puolestaan arvioitava menettelyn tosiasiassiallisten seurausten kannalta (ks. HE 309/1993 vp, s. 44, PeVL 4/2016 vp, s. 3, PeVL 28/2009 vp, s. 2/II).

Ehdotettu sääntely koskee työnantajan oikeutta työntekijän covid-19-rokotusta tai tämän sairastamaa covid-19-tautia koskevan tiedon käsittelyyn ja siihen liittyvä työntekijän velvollisuus esittää työnantajalle luotettava selvitys edellä mainituista tiedoista. Ehdotuksessa ei siis ole kysymys esimerkiksi työnantajaa tiettyihin toimenpiteisiin työpaikalla velvoittavasta sääntelystä. Ehdotettu työnantajan tietojen käsittelyoikeus kohdistuu yhdenvertaisesti kaikkiin niihin työpaikan työntekijöihin, joiden työhön arvioidaan liittyvän ilmeinen vaara altistua covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle. Ehdotettu sääntely ei näin ollen itsessään erottele tai aseta työnantajalle velvoitetta erotella esimerkiksi rokotettuja ja rokottamattomia työntekijöitä. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia yhdenmukaisesti kaikkien työntekijöidensä työturvallisuudesta, eikä ehdotettu sääntely itsessään aseta ketään epäsuotuisampaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Saamiensa tietojen perusteella työnantajan tietyt työsuojelutoimenpiteet virukselle altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi voisivat joissakin tapauksissa kohdistua pelkästään tai laajemmin niihin työntekijöihin, joilla ei ole rokotuksen tai sairastetun taudin antamaa suojaa tai suoja on heikentynyt. Jossakin tilanteessa tällaiset yksilölliset toimet saattaisivat asettaa kohteena olevat työntekijät muihin nähden huomontaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, ja työnantajan menettely voisi tällöin merkitä kiellettyyn syrjintäperusteeseen perustuvaa epäsuotuisampaa kohtelua. Syrjinnän kieltö ei kuitenkaan estä sellaisia oikeasuhtaisia työntekijöiden suojelemiseksi tarpeellisia työsuojelutoimenpiteitä, joiden toteuttamiseen voidaan katsoa olevan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste. Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää työntekijöiden suojaamista koronaviruksen aiheuttamalta taudilta.

Edellä kuvatun perusteella ehdotus ei ole ongelmallinen perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetyn yhdenvertaisuussäännöksen kannalta.

9.4 Voimassaolo

Ehdotettu sääntely olisi voimassa määräaikaaisesti XX.XX.2022 saakka. Ehdotettu sääntely liittyy meneillään olevaan covid-19-epidemiaan. Perustuslakivaliokunta on covid-19-epidemiaan liittyviä väliaikaisia säännöksiä koskevissa lausunnoissa kiinnittänyt huomiota väliaikaisten perusoikeusrajoitusten ehdotettuun voimassaoloaikaan. Valiokunta on yleisesti korostanut, että covid-19-epidemialeviämisen ehkäisemiseen tähtäävä sääntely on myös ajallisesti rajattava välttämättömään (esim. PeVL 44/2020 vp, s. 6, PeVL 14/2020 vp, s. 6). Vaikka nyt ehdotettavassa sääntelyssä on kyse työturvallisuuden parantamiseen tähtäävästä sääntelystä, on perustuslakivaliokunnan kyseisellä tuoreella lausuntokäytännöllä lakien voimassaoloajasta kiinteä yhteys esityksessä ehdotettavaan lainsäädäntöön.

Esitetyn lainsäädännön tavoitteena on työnantajan laajennetun henkilötietojen käsittelyoikeuden avulla mahdollistaa covid-19-epidemiasta aiheutuvan koronavirukselle altistumista koskevan vaaran tehokkaampi ehkäisy työpaikoilla. Näin ollen lainsäädännön voimassaoloajalla on kiinteä yhteys epidemian keston ja luonteeseen. Epidemian kesto, kehittymistä ja esimerkiksi uusien virusmuunnosten ilmaantumisesta ei voida vieläkään täysin määrittää ja esityksen voimassaoloajan arvioimiseen liittyykin siten erilaisten riskien sekä etujen ja haittojen punnintaa.

Nyt ehdotetun sääntelyn voimassaoloajaksi on esitetty XX kuukautta.

Lisäksi on huomioitava, että perustuslaki velvoittaa julkisen vallan turvaamaan perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumista. Tästä voidaan johtaa myös lainsäätäjään kohdistuva aktiivinen toimintavelvoite, jonka perusteella lainsäätäjän on ryhdyttävä välittömiin toimenpiteisiin lainkumoamiseksi, mikäli välttämättömyyedellytys perusoikeuksia rajoittavan lainsäädännön voimassaololle ei enää täytyisi.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyksessä. Hallitus pitää kuitenkin suotavana, että perustuslakivaliokunta antaisi asiasta lausunnon.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

työturvallisuuslain väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työturvallisuuslakiin (738/2002) väliaikaisesti uusi [40 b] § seuraavasti:

[40 b] §

Työnantajan oikeus käsitellä covid-19-tautiin liittyviä tietoja

Työnantajalla on oikeus käsitellä tietoa työntekijän covid-19-rokotuksesta tai tämän sairastamasta covid-19-taudista, jos:

- 1) työhön liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19-tautia aiheuttavalla virukselle; ja
- 2) tieto on tarpeen työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi.

Työntekijän on pyydettyessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys 1 momentissa tarkoitetuista terveystiedoista.

Työnantajan on nimettävä ne henkilöt, jotka saavat käsitellä 1 momentissa tarkoitettuja terveystietoja, tai määriteltävä ne tehtävät, joihin sisältyy näiden tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveystiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Tiedot on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa tarkoitettua perustetta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa päivään kuuta 20 ..

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

..ministeri Etunimi Sukunimi

*Valitse kohde.
Valitse kohde.*

Laki

[Kopioi säädöksen nimi tähän]

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

§
[Kopioi momentin teksti tähän]

§
[Kopioi momentin teksti tähän]

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..