



Hallituksen esitys tartuntatautilain muuttamiseksi - uusi 48 a §

perhe- ja
peruspalveluministeri
Krista Kiuru

8.12.2021





Tartuntatautilakiin uusi pykälä 48a

- Oikeuskansleri on marraskuussa 2021 arvioinut, että sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiltä voidaan edellyttää rokotusta asiakkaiden ja potilaiden suojelemiseksi.
- Oikeus elämään on perustuslain vahvasti suojaama perus- ja ihmisoikeus.
- Valtioneuvosto on tänään esittänyt eduskunnalle tartuntatautilain uutta pykälää 48a, jonka tavoitteena on suojata erityisesti covid-19-taudin vakaville seurauksille alttiiden sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja käyttävien asiakkaiden ja potilaiden henkeä ja terveyttä.
- Esityksen tavoitteena on samalla varmistaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja tarjoavan työnantajan mahdollisuus saada tieto henkilöstönsä rokotussuojasta tai sairastetusta covid-19-taudista.
- Lisäksi ehdotetulla sääntelyllä olisi mahdollista turvata sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön terveyttä ja työturvallisuutta sekä osaltaan turvata myös riittävien sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen saatavuutta.



**Hallituksen esitys laiksi
tartuntatautilain väliaikaisesta
muuttamisesta**

uusi 48 a §

**lakimies
Mirka-Tuulia Kuoksa**

8.12.2021





Tartuntatautilain väliaikainen muuttaminen

- Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi, väliaikaisesti voimassa oleva 48 a §
- Säännös tulisi voimaan mahdollisimman pian ja olisi voimassa 31.12.2022 saakka
 - Säännöksen 1 ja 3 momenttia sovellettaisiin kuitenkin vasta 30 päivän kuluttua lain voimaantulosta
- Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen tuottajalla olisi velvollisuus huolehtia siitä, että henkilöstö ei aiheuta hoidettaville covid-19-tartuntavaaraa.
- Lisäksi ehdotetaan, että asiakkaiden ja potilaiden parissa työskentelevällä henkilökunnalla ja opiskelijoilla olisi riittävä suoja covid-19-tautia vastaan.
 - Joko covid-19-rokotuksen tai enintään kuusi kuukautta aiemmin sairastetun covid-19-taudin antama suoja covid-19-tautia vastaan
 - Jos henkilöllä olisi lääketieteellinen syy sille, ettei voisi ottaa rokotetta, voisi hän työskennellä osoittamalla aina enintään 72 tuntia aikaisemmin otetun covid-19-testin negatiivisen tuloksen

Valmistelu



- Hallituksen esitystä on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön, Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen ja oikeusministeriön kanssa
- Neuvottelut keskeisten työmarkkinaosapuolten kanssa järjestettiin ma 22.11. ja pe 26.11.
- Kuulemistilaisuus järjestettiin keskiviikkona 1.12. ja neuvottelut Ahvenanmaan kanssa pidettiin 2.12.



Ehdotus uudeksi 48 a §:ksi

48 a §

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden ja potilaiden suojaaminen covid-19-taudilta

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kaikissa tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, joka ei ole osoittanut, että hänellä on rokotuksen tai enintään kuusi kuukautta aikaisemmin sairastetun laboratoriovarmistetun taudin antama suoja covid-19-tautia vastaan. Työntekijä, joka ei lääketieteellisistä syistä voi ottaa rokotetta, voi osoittaa suojan covid-19-tautia vastaan todistuksella hänelle enintään 72 tuntia ennen työvuoroon saapumista tehdyn covid-19-testin negatiivisesta tuloksesta.

Työnantajalla on oikeus käsitellä sellaisia työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan terveystietoja, jotka koskevat tämän soveltuvuutta 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin. Tietojen käsittelyssä noudatetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 momenttia. Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Työnantajan on säilytettävä tiedot niin kauan kuin ne ovat tarpeen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja koskevan valvonnan toteuttamiseksi, kuitenkin enintään kolme vuotta siitä, kun 1 momentissa tarkoitettu henkilön soveltuvuutta koskeva arviointi on tehty.

Jos työntekijä ei täytä 1 momentissa säädettyjä edellytyksiä, työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä tai jos tällaista ei ole tarjolla, muuta työntekijälle sopivaa työtä. Jos tällaistaakaan työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei suostu sitä vastaanottamaan, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työnteon estymisen ajalta, ellei toisin ole sovittu.