

Työnantajilla lainvastaisia menettelytapoja influenssarokotuksissa

Tartuntatautilain 48 §:n mukaan työskentelyyn sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seurauksille alttiita asiakkaita tai potilaita, saa **1.3.2018 jälkeen** käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja. Edellä tarkoitettu suoja tulee olla tuhkarokkoa, vesirokkoa ja influenssaa vastaan sekä imeväisikäisiä hoitavilla lisäksi hinkuuskää vastaan.

Velvoite ei koske varhaiskasvatusta eikä kotihoitoa (lukuun ottamatta sellaisia kotihoidon työntekijöitä, jotka työnsä johdosta joutuvat oleskelemaan/työskentelemään asiakkaan kodin ohella myös sellaisten toimintayksiköiden potilas- ja / tai asiakastiloissa, joissa rokotussuoja vaaditaan).

Työnantaja ei voi menestyksellisesti vedota lomauttamis- tai irtisanomisperusteena säännökseen, joka ei vielä ole lomautus-/irtisanomispäätöksen tekohetkellä voimassa. Ylipäätään oikeutta työsuhteen päättämiseen puutteellisen rokotussuojan johdosta ei ole, ellei työnantaja voi osoittaa, ettei sillä ole mahdollisuutta sijoittaa ko. työntekijää muihin tehtäviin tai ellei työsuhteen päättäminen ole esimerkiksi lomautuksen keinoin vältettävissä. **Pääosa SuPeriin tulleista irtisanomisen uhkauksista on yhtiöistä,** joilla on vallitsevan oikeuskäytännön valossa hyvin laaja uudelleensijoitusvelvoite ei vain kyseessä olevan yksittäisen toimipisteen kohdalla, vaan valtakunnallisesti koko konsernin alueella.

Työnantajan velvollisuus on kustantaa työntekijöilleen ne rokotukset, joilla työntekijät suojataan työstä johtuvilta vaaroilta ja jotka eivät kuulu kansalliseen rokotusohjemaan. (kts. tartuntatautilain 48 §:n perustelut). Kansalliseen rokotusohjelmaan eivät kuulu muun muassa influenssarokotukset ja aikuisten vesirokko-rokotus. KELA maksaa työnantajalle sairausvakuutuslain nojalla korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon kustannuksista. Rokotukset, jotka työterveyshuolto arvioi tarpeellisiksi työperäisen altistuksen tai työmatkaan liittyvän riskin takia, kuuluvat näihin kustannuksiin.

Kansalliseen rokotusohjelmaan kuuluvat rokotukset kustannetaan valtion varoista, ja niiden järjestämisvastuu on kunnalla. Työntekijällä on **oikeus käydä työajalla** kansallisen rokotusohjelman mukaisissa rokotuksissa.

Rokotuskäyntiin kuuluva aika katsotaan työajaksi. Tämä seikka on todettu tartuntatautilain perusteluissa.

Rokotukset antaa työterveyshuolto. Prosessin kuuluu mennä niin, että työnantaja määrittelee eri yksiköissä tarvittavan rokotussuojan ja toimittaa nämä tiedot työterveyshuoltoon. Tämän jälkeen työterveyshuolto arvioi, soveltuuko työntekijä työskentelemään tiloissa, joissa hoidetaan tartuntatautien vakaville seurauksille alttiita asiakkaita tai potilaita. Työterveyshuollon on soveltuvuuden arvioimiseksi selvitettävä työntekijän aiemmin sairastetut sairaudet ja rokotukset. Tämän selvityksen pohjalta **työterveyshuolto täydentää tarvittaessa työntekijän rokotesuojaa.** Jos työntekijä on saanut rokotuksen muualla kuin työterveyshuollossa (esim. neuvolakäynnin yhteydessä), hän voi toimittaa tästä todistuksen työterveyshuoltoon.

Tämän jälkeen työterveyshuolto kirjoittaa tartuntatautilain mukaisen todistuksen työntekijän soveltuvuudesta ko. tehtävään. **Lausunnon sisältö on syytä rajata tietosuojasyistä välttämättömimpään eli vain siihen, soveltuuko työntekijä kyseisiin tehtäviin rokotussuojansa puolesta vai ei.**



SUPER

Työntekijä toimittaa itse työnantajalle selvityksen rokotussuojastaan. Selvityksen toimittaminen on vapaaehtoista. Rokotuskortti ei ole tässä tarkoitettu selvitys, eikä sellaisen esittämistä esimiehelle voida vaatia. Työterveyshuolto ei myöskään saa toimittaa selvitystä työnantajalle, ellei se ole saanut siihen työntekijältä nimenomaista lupaa. Tieto rokotussuojasta (=rokotuksen ottamisesta tai sairastetusta taudista) on terveydentilatieto ja terveydentilatieto puolestaan on arkaluonteinen henkilötieto, jonka käsittelystä on omat tarkat määräykset muun muassa laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) ja henkilötietolaissa (523/1999).

Opiskeluterveydenhuollon on huolehdittava työharjoitteluun menevien rokotuksista ja edellä mainitun lausunnon antamisesta opiskelijalle.

Rokotuksista kirjaamisessa tulee noudattaa tietosuojasäännöksiä. **Tietosuojavaltuutetun mukaan työnantaja ei voi muodostaa työntekijöistään erillistä terveydentilahenkilörekisteriä, johon kerättäisiin ja tallentaisiin työntekijöiden terveydentilatietoja.** Työnantajan oma rekisteri rokotuksen ottaneista olisi tässä tarkoitettu terveystietoja sisältävä henkilörekisteri.

Työnantaja on erillinen henkilötietolain tarkoittama rekisterinpitäjä omien henkilöstöhallinnon rekisteriensä osalta ja työterveyshuolto rekisterinpitäjä omien työterveyshuollon tehtävien ja potilasrekistereiden osalta. Työnantajalla on oikeus kerätä ja tallentaa työntekijöistä arkaluonteisia henkilötietoja vain silloin kuin ne liittyvät työntekijän tai työnantajan lakisääteisten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen (esim. palkanmaksu). Rokotustietoja ei näiden säännösten valossa voida työpaikoilla kerätä omiin erillisiin rekistereihin.

Rokotuksen antamisesta tulee tehdä asianmukaiset merkinnät rokotetun terveydentilatietoihin (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus rokotuksista ja tartuntatautien raskaudenaikaisesta seulonnasta 421/2004, 3 §). **Oman työpaikan pistosluvat omaavalla hoitajalla ei ole oikeutta saada työkavereiden terveydentilatietoja, eikä muilla työntekijöillä toisaalta ole minkäänlaista velvollisuutta tällaisia tietoja kertoa kollegalleen.** Tästä syystä **influenssarokotukset annetaan keskitetysti työterveyshuollon toimesta**, koska sillä on velvollisuus kirjata ylös rokotustapahtuma siten, kuin rokotusten kirjaamisesta on säädetty. Työterveyshuollolla on myös salassapitovelvollisuus potilastiedoista. SuPerin tietojen mukaan monilla yksityissektorin työpaikoilla on ollut tapana, että joku kollega antaa rokotukset, eikä rokotustapahtumaa kirjata minnekään ylös.



SUPER