



Toimintaohje tartuntatautilain 48 a §:n soveltamiseksi

Henkilöstöjohtaja
25.1.2022

Sisällysluettelo

1.	Tausta.....	1
2.	Soveltamispiiri	1
3.	Riittävä suoja ja sen osoittaminen	2
3.1.	Riittävä suoja.....	2
3.2.	Lääketieteellinen este rokotukselle	2
3.3.	Suojan osoittaminen.....	2
4.	Kirjanpito-ohjeistus esihenkilöille.....	2
4.1.	Ei-työsuhteiset harjoittelijat	3
5.	Koronasuojattoman työntekijän väliaikaissijoitus muihin tehtäviin ja palkanmaksun keskeyttäminen.....	3
5.1.	Väliaikaissijoituksen perusteet ja palkan määräytyminen	3
5.2.	Väliaikaissijoitusprosessin kuvaus	4
5.3.	Väliaikaissijoituksen ESS-merkinnät	4
5.4.	Palkanmaksun keskeyttäminen.....	4
6.	Eritynen syy käyttää suojaamatonta henkilöä	5
7.	Uudet työntekijät ja harjoittelijat.....	5

1. Tausta

Tartuntatautilain väliaikaisella muutoksella säädettiin tartuntatautilain 48 a §:stä. Laki astui voimaan 1.1.2022 ja joka on voimassa 31.12.2022 saakka. Pykälä velvoittaa työnantajan varmistamaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tietyissä tehtävissä (ks. kohta 2) käytetään vain henkilöstöä, jolla on koronarokotteen tai sairastetun taudin antama suoja (ks. kohta 3) covid-19-tautia vastaan. Mainitun pykälän 2 momentti antaa työnantajalla oikeuden käsitellä sellaisia työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan terveystietoja, jotka koskevat tämän soveltuvuutta kyseisiin tehtäviin.

2. Soveltamispiiri

Tartuntatautilain 48 a §:n kuvaamaa suojaa tulee edellyttää sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden kaikissa sellaisissa tehtävissä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama koronatartunnan riski vakaville seurauksille alttiille asiakkaille tai potilaille. Sääntely ei rajoitu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden tehtäviä hoitavaan henkilöstöön, vaan se koskee esimerkiksi tukipalvelutehtävissä toimivia henkilöitä, jotka tehtäviään hoitaessaan voisivat aiheuttaa asiakkaalle tai potilaalle covid-19-tartuntariskin esimerkiksi ollessaan hänen kanssaan samassa tilassa tai huoneessa.

Kyseessä olevaa pykälää sovelletaan työntekijöiden lisäksi viranhaltijoiden ja opiskelijoihin. Näihin kaikkiin ryhmiin viitataan tässä ohjeessa termillä ”työntekijä”. Ei-työsuhteisten harjoittelijoiden kohdalla ei kuitenkaan sovelleta tämän ohjeen kohtia 5 ja 6.

Tartuntatautilain 48 a §:n kuvaamaa suojaa edellytetään riskien arvioinnin perusteella alla luetelluilla perusturvan palvelualueilla työskenteleviltä. Suojaa edellytetään myös näiden palvelualueiden toimipisteissä työskentelevältä Porin Palveluliikelaitoksen henkilöstöltä.

- terveys- ja sairaalapalveluiden palvelualue
- iäkkäiden palvelut
- sosiaali- ja perhepalveluista
 - o vammaispalveluiden asumisyksiköt, työ- ja päivätoiminta ja vammaispalvelutoimisto
 - o lastensuojelun lastensuojelulaitokset, perhekuntoutus ja perhetyö
 - o lapsiperheiden palveluista perhetyö, jossa pääsääntöisesti työskennellään asiakkaan kotona
 - o sosiaalipäivystys
 - o aikuissosiaalityön toimisto

Satakunnan pelastuslaitoksella suojaa edellytetään ensihoito- ja ensivastetoimintaan osallistuvilta ensihoitajilta, palomiehiltä, ylipalomiehiltä ja paloiesimiehiltä.

3. Riittävä suoja ja sen osoittaminen

3.1. Riittävä suoja

Riittävä suoja voidaan saavuttaa seuraavilla tavoilla:

- 1) Kaksi covid-19-rokotetta
- 2) Yksi covid-19-rokote ja enemmän kuin kuusi kuukautta aikaisemmin sairastettu covid-19-tauti
- 3) Enintään kuusi kuukautta aikaisemmin sairastettu covid-19-tauti

3.2. Lääketieteellinen este rokotukselle

Työntekijän, joka ei lääketieteellisistä syistä voi ottaa rokotetta, tulee toimittaa työterveyshuollon todistus esteestä esihenkilölleen. Esihenkilö hyväksyy todistuksen, jonka jälkeen työntekijä voi osoittaa suojan covid-19-tautia vastaan todistuksella hänelle enintään 72 tuntia ennen työvuoroon saapumista tehdyn covid-19-testin negatiivisesta tuloksesta. Testaus suoritetaan työterveyshuollossa, eikä esimerkiksi kotitestaus tässä tilanteessa ole riittävää. Todistus lääketieteellisestä esteestä koronarokotteen ottamiselle arkistoidaan (ks. kohta 4), mutta testitulostietoa ei arkistoida, vaan esihenkilölle esitetään todistus negatiivisesta testituloksesta.

3.3. Suojan osoittaminen

Työntekijän tulee esittää esihenkilölleen EU:n koronatodistus riittävän suojan osoittamiseksi. Mikäli työntekijä ei suostu esittämään EU:n koronatodistusta tai kohdassa 3.2 tarkoitettuja todistuksia, työnantaja olettaa, ettei työntekijällä ole lain tarkoittamaa suojaa covid-19-tautia vastaan.

4. Kirjanpito-ohjeistus esihenkilöille

Tietojen kirjaaminen tapahtuu kirjautumalla Sirius-järjestelmään ja avaamalla ko. henkilön tiedot. (Mikäli työntekijä ei näy Siriuksessa, todennäköisin syy on se, että esimieskiinnitys on jollain toisella esimiehellä ESS-järjestelmässä. Olethan yhteydessä oman organisaatiosi HR-yhteyshenkilöön asian korjaamiseksi.)

- 1) Valitse Dokumentit → Luo uusi → Soveltuvuus toimia covid-19-riskiryhmien kanssa
- 2) Kirjaa työtehtävä, esihenkilön nimi ja yksikkö
- 3) Valitse "Kirjattavat tiedot on hankittu työntekijältä itseltään" ja "Työterveyshuolloilta on estetty pääsy dokumenttiin". Käy samalla estämässä näkyvyys työterveyshuolloilta lomakkeen lopussa olevasta Hallitse näkyvyysasetuksia -linkistä → klikkaa kohtaa Työterveyshuolto.
- 4) Valitse kohtaan "Soveltuvuus toimia Covid-19-riskiryhmien kanssa" joku seuraavista alla olevien ohjeiden mukaisesti
 - On soveltuva (ks. kohta 3.1. Riittävä suoja)
 - On erityisjärjestelyin soveltuva. Valitaan, jos
 - Henkilö ei täytä edellä olevia kriteereitä, mutta hänellä on todistus lääketieteellisestä esteestä ottaa koronarokote. Lisää todistus lomakkeen loppuun kohtaan, jossa voit lisätä tiedoston. Sovi työntekijän kanssa

koronatestauksesta työterveyshuollossa aina enintään 72 tuntia ennen työvuoron alkua.

- Henkilö on aloittanut rokotesarjan, mutta hänellä ei ole vielä kohdassa 3.1. kuvattua riittävää suojaa rokotteiden antovälistä johtuen. Sovi työntekijän kanssa seuraavan rokotteen aikataulusta ja varmista, että aikataulu pitää.
- Ei ole soveltuva (ei kumpikaan kahdesta edellisestä). Pyri sijoittamaan työntekijä toiseen tehtävään oman yksikkösi sisällä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, niin varmista, että työntekijä täyttää välittömästi omat tietonsa lomakkeelle ”Koronasuojattoman työntekijän väliaikaissijoitus” ja lähettää sen lomakkeen ohjeiden mukaa eteenpäin.
- 5) Valitse iso raksi seuraavasta kohdasta, mikäli valitsit ”On soveltuva”
- 6) Merkitse nykyinen päivämäärä kohtaan ”Soveltevuus tarkastettu”
- 7) Merkitse saatujen rokotteiden määrä ja täytä kohta ”Viimeisimmän rokotuksen päivämäärä” sekä ja/tai ”Viimeisimmän sairastetun covid-19-laboratoriovarmistuksen päivämäärä”.
- 8) Tallenna lomake.

Huomaa, että esihenkilö ei saa arkistoida koronatodistusta. Mikäli henkilöllä on lääketieteellinen syy, jonka vuoksi hän ei voi ottaa rokotetta, tästä toimitettu todistus tulee kuitenkin arkistoida yllä olevan ohjeen mukaan Sirius-järjestelmään.

4.1. Ei-työsuhteiset harjoittelijat

Harjoittelijoiden kohdalla rokotesuoja tulee varmistaa ennen harjoittelun jaksoa normaalin rokotesuojan tarkastusprosessin osana. Mikäli harjoittelu on jo käynnistynyt, esihenkilön tulee pyytää osoittamaan riittävä suoja (ks. kohta 3.1) EU:n koronatodistuksella, kuten muunkin henkilöstön kohdalla. Tieto merkitään harjoittelijoiden osalta Sirius-järjestelmän sijaan aiemmin arkistoidulle lomakkeelle, jolla harjoittelija on vakuuttanut, että hänellä on tartuntatautilain 48 §:n mukainen rötötussuoja. Tieto kirjataan lomakkeen alalaitaan esihenkilön tekemällä vapaamuotoisella merkinnällä. Ei-työsuhteisten harjoittelijoiden kohdalla ei sovelleta tämän ohjeen kohtia 5 ja 6.

5. Koronasuojattoman työntekijän väliaikaissijoitus muihin tehtäviin ja palkanmaksun keskeyttäminen

5.1. Väliaikaissijoituksen perusteet ja palkan määräytyminen

Tartuntatautilain 48 a §:n 3 momentin mukaan työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta työsuopimuksen 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.

Jos työnantajalla on tarjota muuta työtä, palkkauksessa noudatetaan sovellettavan työehtosopimuksen palkkausta koskevia määräyksiä (esim. KVTES:n II lukua tai SOTE-sopimuksen II lukua.)

Väliaikaissijoitus tapahtuu KVTES:n I luvun 10 §:n nojalla työsuopimussuhteisen työntekijöiden kohdalla enintään kahdeksan (8) viikon ajaksi. Mikäli siirron on tarve jatkaa pidempään, asiasta

neuvotellaan yhteistoimintalain mukaisesti. Mikäli työntekijä kieltäytyy hänelle tarjotusta työstä, työnantajalla on oikeus keskeyttää palkanmaksu. Viranhaltijoiden kohdalla siirto tapahtuu viranhaltijalain 23 tai 24 §:n nojalla. Viranhaltijoiden kohdalla viranhaltijaa tulee kuulla ennen virantoimitusvelvollisuuden muuttamista tai siirtoa toiseen virkaan.

5.2. Väliaikaissijoitusprosessin kuvaus

Ensisijaisesti työntekijä pyritään sijoittamaan toiseen tehtävään oman esihenkilön alaisuudessa. Toissijaisesti työntekijä pyritään sijoittamaan oman organisaationsa sisällä toisiin tehtäviin. Perusturva, Satakunnan Pelastuslaitos ja Porin Palveluliikelaitos nimeävät kukin väliaikaissijoituksista vastaavan henkilön, jonka vastuulla on selvittää väliaikaissijoitusmahdollisuus oman organisaation sisällä. Mikäli oman organisaation sisältä ei soveltuva tehtävä löydy, organisaation vastuuhenkilö välittää tiedon tästä HR-yksikön yhteyshenkilölle. HR-yksikkö selvittää väliaikaissijoitusmahdollisuudet koko kaupunkiorganisaation tasolla. Mikäli soveltuva sijoituspaikkaa ei tässä vaiheessa löydy tai henkilö kieltäytyy missä tahansa vaiheessa hänelle tarjotusta tehtävästä, väliaikaissijoitusprosessi päätetään ja palkanmaksu keskeytetään (ks. kohta 5.3).

Väliaikaissijoitus tapahtuu olemassa oleviin tehtäviin. Sijoittaminen edellyttää siis pääsäännön mukaan olemassa olevaa, avointa vakanssia. Vain erityisestä syystä, työnantajan tarpeen mukaan voidaan väliaikaissijoitus tehdä uuteen tehtävään siten, että työyksikön normaali henkilöstömitoitus ylitetään.

Väliaikaissijoitusprosessi dokumentoidaan erillistä lomaketta käyttäen. Lomake ohjeistaa tarkemman toimintatavan tilanteessa, jossa prosessi päätetään ja sen seurauksena toimeenpannaan joko väliaikaissijoitus tai palkanmaksun keskeyttäminen.

5.3. Väliaikaissijoituksen ESS-merkinnät

Lähtökohtaisesti henkilölle merkitään poissaolo *72 Toisen vakanssin hoito* väliaikaissijoituksen ajaksi ESS-järjestelmään ja hänelle tehdään uusi, määräaikainen palvelussuhde. Uuteen työsopimukseen voidaan tarvittaessa kirjata ehtoja liittyen ennenaikaiseen paluuseen omaan tehtäväänsä esimerkiksi tilanteissa, jossa henkilö hankkii itselleen riittävän rokotesuojan. Sopimusteknisistä kysymyksistä konsultoidaan tarvittaessa oman organisaation HR-yhteyshenkilöä tai konsernipalveluiden HR-yksikköä.

5.4. Palkanmaksun keskeyttäminen

Palkanmaksun keskeyttäminen tapahtuu työsuhteisen henkilöstön kohdalla siten, että esimies vie ESSiin palkattoman poissaolon koodilla 41 muu virkavapaus/työloma 31.12.2022 asti. Viranhaltijoiden kohdalla asiasta tehdään muutoksenhakukelpoinen hallintopäätös. Toimivalta asiassa on perusturvajohtajalla, Porin palveluliikelaitoksen johtajalla ja pelastusjohtajalla. Esimies vie päätöksen tiedoksi saatuaan palkattoman poissaolon ESSiin kuten työsuhteisenkin henkilöstön kohdalla.

Väliaikaissijoitusmahdollisuudet selvitetään uudelleen HR-yksikössä säännöllisin väliajoin. Mikäli sijoituspaikka löytyy, palkanmaksun keskeytys päätetään.

6. Erityinen syy käyttää suojaamatonta henkilöä

Työnantaja voi erityisen painavasta syystä käyttää suojaamatonta henkilöä tartuntatautilain 48 a §:n mukaisissa työtehtävissä. Erityisen painava syy on henkilöstön puute tilanteessa, joissa asiakkaiden tai potilaiden turvallisuus edellyttää henkilöstön läsnäoloa ja suojattua henkilöstöä ei ole nopeasti tai ylipäänsä saatavilla. Erityinen syy on myös silloin, jos henkilö on aloittanut covid-19-rokotesarjan, mutta ei vielä ole saanut täyttä rokotesarjaa rokotteiden antovälistä johtuen.

Esihenkilö tekee arvion siitä, onko kyseessä tartuntatautilain 48 a §:n tarkoittama erityisen painava syy. Mikäli esihenkilö erityisestä syystä käyttää ilman covid-19-suojaa olevaa työntekijää, esimiehen vastuulla on tehdä riskien arviointi ja huolehtia riittävästä terveysturvallisuudesta esimerkiksi asianmukaisin suojaruuvarein, hygieniatoimin ja työjärjestelyin. Rokottamattomilla riski ja näin ollen myös suojaustaso ovat suuremmat kuin rokotetuilla. Suojaamattoman tulee käyttää vähintään venttiilitöntä FFP2/3 suojainta. Tarvittaessa esimiehen tulee konsultoida työterveyshuoltoa ja/tai työsuojelua asiassa.

7. Uudet työntekijät ja harjoittelijat

Ennen työsopimuksen tai harjoittelusopimuksen solmimista taikka virkamääräyksen antamista esimiehen tulee varmistaa tartuntatautilain 48 a §:n tarkoittama suoja. Vaadittavan suojan tulee ilmetä myös rekrytointi-ilmoituksessa ja siitä tulee informoida hakijoita haastatteluvaiheessa.

Esimiehen tulee pyytää todistus vaadittavasta suojasta tai lääkärintodistus lääketieteellisestä syystä, jonka vuoksi henkilö ei voi ottaa rokotetta.