

Koronatestit työpaikalla

Koronavirustesteistä ei ole työterveyshuoltolaissa eikä myöskään esimerkiksi laissa yksityisyyden suojasta työelämässä mitään suoraa mainintaa. Jälkimmäisen lain mukaan työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näyttöiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratorioskoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Säännöksen mukaan tämä koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä. Säännös koskee myös koronatestejä, vaikka tätä ei ole säännöksessä osattu ennakoita. Työterveyshuoltolaissa vuorostaan on säännös pakollisesta terveystarkastuksesta, jota säännöstä voidaan soveltaa myös koronatestien suorittamiseen.

Hallituksen uusi kyberpolitiikka perustuu merkittävin osin testaamisen lisäämiseen ja positiivisen testituloksen saaneen jäljittämiseen. Tästä näkökulmasta mikään suuri ongelma ei ole se, että syntyy väärinä negatiivisia tuloksia, koska tarkoitus on löytää nykyistä enemmän positiivisia taudin kantajia. Myös työmarkkinajärjestöjen edustajat ovat julkisuudessa yleisellä tasolla todenneet, että testaamista tulee lisätä, jotta talous normalisoituu ja työelämä on turvallista. Hallituksen linjakin on ollut tehostaa testaamista, vaikka tässä ei olekaan onnistuttu suunnitellulla tavalla.

Testaamiseen liittyy monia juridisesti hankalia kysymyksiä, jotka koskevat yhtäältä työnantajan ja toisaalta työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Ainakin seuraavia kysymyksiä nousee työnantajan näkökulmasta:

Mitä seuraamuksia työnantaja voi asettaa, jos työntekijä ei suostu koronatestiin? Mitä työnantaja saa tehdä palkanmaksun suhteen, jos testiin ei suostu? Millä perusteella työnantajalla on oikeus edellyttää testiä? Voidaanko kaikkien testaamista vaatia? Voidaanko vain sanoa, että kaikkien on suostuttava testiin?

Koronatesti on terveystesti, jonka voi suorittaa vain terveydenhuollon ammattilainen. Työnantajalla ei ole oikeutta määrätä ketään testiin. Testaaminen voi tapahtua työterveyshuoltolain pakollista terveystarkastusta koskevan säännöksen nojalla työterveyshuollon toimesta. Koska kyse on terveystarkastuksesta, asiassa noudatetaan potilaslainsäädäntöä ja siksi työntekijää ei voida tähän testiin pakottaa, vaikka tarkastus on sinänsä pakollinen. Työnantajalla on oikeus tehdä kieltäytymisen perusteella asianmukaiset johtopäätökset (esimerkiksi määrätä työntekijä etätyöhön). Jos työnantajalla on perusteltu epäily työntekijän koronatartunnasta, hän voi estää työntekijältä työn tekemisen. Tällöin työ estyy molemmista osapuolista riippumattomasta ns. ylivoimaisesta syystä ja työnantajalla on 14 päivän palkanmaksuvelvollisuus.

Työterveyshuoltolain mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä tai 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Lain mainitsevat kaksi kohtaa soveltuvat myös koronatestin suorittamiseen. Ensimmäisen kohdan piiriin kuuluvat esimerkiksi koronapotilaiden kanssa työskentelevät. Toisen kohdan tarkoittama työ- ja toimintakyvyn selvittäminen terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi on erityisen

keskeistä työpaikoilla, jotta töissä ei ole erityisen herkästi tarttuvan ja myös useille erityisen vaarallisen tartuntataudin levittäjää.

Työterveyshuolto myös määrittelee sen, kuinka laajasti on tarpeen testata. Testaamisen laajuus riippuu siitä, millaisen palvelusopimuksen työnantaja on työterveyshuollon kanssa tehnyt. Asiassa voidaan kääntyä tartuntatautilain perusteella aluehallintoviraston puoleen. Aluehallintovirasto voi määrätä järjestettäväksi toimialueensa jollakin tietyssä työpaikassa oleskeleville terveystarkastuksen, jos tarkastus on yleisvaarallisen tartuntataudin leviämisen estämiseksi tarpeen. Terveystarkastukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Työntekijällä on oikeus käydä edellä tarkoitettussa terveystarkastuksessa tai tutkimuksissa työaikana, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana. Se aika, joka työntekijän päivittäisestä säännöllisestä työajasta käytetään mainittuun tarkoitukseen, luetaan työssäoloajaksi. Aluehallintovirasto voi myös päättää, että terveystarkastukseen osallistuminen on pakollista, jos se on yleisvaarallisen tartuntataudin tai yleisvaaralliseksi perustellusti epäillyn tartuntataudin leviämisen ehkäisemiseksi välttämätöntä.

Koronaan ja testaamiseen liittyy myös ainakin seuraavia kysymyksiä työntekijän oikeuksien kannalta:

Onko työntekijällä oikeus kieltäytyä työstä, jos työoveri pärskii? Voiko hän vaatia, että tulee työhön vain, jos muut testataan ensin? Mikä oikeus on vaatia saada tehdä työtä vain etänä, jos vielä kuuluu riskiryhmään? Jos ei tule työhön työpaikalle, mitä seuraa? Mikä oikeus on vaatia saavansa tehdä etätyötä, jos siihen on mahdollisuus, mutta työnantaja vain päättää, että etätyön tekeminen loppuu nyt?

Työnantajan velvollisuus on järjestää työpaikka turvalliseksi. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän itsenäiset toimintaoikeudet ovat toissijaisia.

Vaikka korona on epätavallinen, ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tapahtuma, siihen voidaan varautua ja sen vaikutuksia voidaan työpaikoilla työnantajan toimesta lieventää ja jopa estää. Mahdollisuuksien mukaan vaara- ja haittatekijöiden syntyminen on aina ensimmäiseksi estettävä tai poistettava. Jos työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä sairastumisen vaaraa, työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä.

Koronaan liittyvän ja sen jälkeisen työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijälle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot koronaan liittyvistä haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi turvallisiin työtapoihin. Työntekijälle tulee antaa opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Koronan saaminen saattaa kiistatta aiheuttaa vakavaa vaaraa omalle sekä muiden työntekijöiden terveydelle. Työntekijä

voi toki esittää, millä ehdoin hän tekee työtä, mutta päätävältä kuuluu asiassa viime kädessä työnantajalle. Jos työstä pidättäytymisen edellytykset eivät täyty, työntekijä on luvatta poissa töistä.

Työnantajalla on työturvallisuuslakiin perustuva toimivalta määrätä työntekijä tai työntekijöitä etätyöhön siinä määrin ja niin pitkäksi aikaa, kuin tämä työturvallisuuden takaamiseksi on tarpeen. Työnantaja voi siis lopettaa etätyömahdollisuuden niiltä työntekijöiltä, jotka eivät työnsopimuksen mukaan ole tähän oikeutettuja siinä vaiheessa, kun työnantaja katsoo työn tekemisen työpaikalla turvallisiksi.

Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Työntekijällä on tässä tilanteessa oikeus palkkaan, koska työ estyy työnantajasta johtuvasta syystä.

Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus säädetyin rajoituksin keskeyttää työ edustamiensa työntekijöiden osalta. Lisäksi jos työpaikalla vallitsevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara, asianomainen työsuojeluviranomainen voi kieltää vaaraa aiheuttavan työnteon jatkamisen, kunnes lain vastainen olotila on korjattu tai poistettu.

Koronatestaamiseen liittyy myös kysymys karanteeniin määräämisestä. Positiivisen tartunnan saanut määrätään karanteeniin. Karanteeniin liittyy muun muassa seuraavia juridisia kysymyksiä:

Miten tartuntatautilain mukainen karanteeni vaikuttaa työnantajan palkanmaksuveloitteeseen? Miten pitää suhtautua hallituksen koronasuosituksiin? Miten pitää suhtautua työnantajan sisäisiin ohjeisiin esimerkiksi matkailusta korona-aikana, jos ne ovat suosituksia laajempia? Onko työnantajalla oikeus edellyttää, että otan loma- tai vapaata, kun palaan ulkomailta? Voiko työnantaja määrätä toisiin tehtäviin, jos ei noudata työnantajan omia koronaohjeistuksia matkailusta? Jos kieltäytyy toisista tehtävistä, joihin varautumisen vuoksi määrätään, mitä siitä voi seurata? Mitä merkitsee työnantajan oma ”karanteeniin” määrääminen ja mitä siitä seuraa palkanmaksuveloitteen kannalta?

Tartuntatautilain mukaan hoitavan lääkärin on ilmoitettava salassapitosäännösten estämättä kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaavalle lääkärille, jos hän saa tietää potilaansa sairastavan tai elinaikanaan sairastaneen yleisvaarallista tai valvottavaa tartuntatautia, joka voi aiheuttaa tartunnan vaaran toiselle henkilölle. Kyseisellä lääkärillä on oikeus ilmaisematta tartunnanlähdeä ilmoittaa salassapitosäännösten estämättä todennäköisestä tartuntavaarasta asianomaiselle henkilölle ja kyseinen lääkäri päättää karanteeniin määräämisestä. Työntekijällä on karanteenin yhteydessä oikeus saada ansionmenetykskorvausta tartuntapäivärahana.

Ansionmenetykseen vaikuttaa työnantajan palkanmaksuvelvoite koronatilanteessa. Työsopimuslaissa säädetään työntekijän oikeudesta palkkaansa työnteon estyessä muun muassa seuraavasti: ”Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään

kuitenkin 14 päivältä.” Koronaviruksen synnyttämässä työn estymistilanteessa kyse on säännöksen tämän kohdan tulkinnasta.

Kaikki koronasta aiheutuneet karanteenit ovat työnantajasta ja työntekijästä riippumattomia on sitten kyse Suomeen palaamiseen liittyvästä karanteenista tai tartunnasta aiheutuneesta karanteenista. Valtiovallan ja paikallisen karanteeniviranomaisen päätökset ovat kiistatta aina työnantajasta ja työntekijästä riippumattomia. Koronan yhteydessä niistä aiheutuva työn estyminen aiheuttaa työnantajalle 14 päivän mittaisen palkanmaksuvelvoitteen.

Jos valtiolta on antanut jostakin korona-asiasta vain suosituksen, silloin päättävältä työn tarjoamisesta on työnantajalla. Jos työnantaja ei tällaisessa tilanteessa tarjoa työtä, kyse on työnantajasta johtuvasta syystä ja palkanmaksuvelvollisuus kestää koko työn estämisaajan. Tällaisessa tilanteessa työnantajat käytännössä lomauttavat työntekijänsä ja siten saavat palkanmaksuvelvoitteen väliaikaisesti keskeytymään - ottamatta tässä kantaa siihen, milloin lomautusperuste lain mukaan tällöin on olemassa. Lomautusilmoitusaika on tällä hetkellä lyhennetty väliaikaisesti viiteen päivään. Työnantajan omaan päätökseen perustuva ”karanteenia” ei koske palkanmaksuvelvollisuuden rajaaminen 14 päivän mittaiseksi.

Työnantajalla on koronatilanteessa työturvallisuuslakiin perustuva velvoite ja toimivalta turvata työntekijöiden terveys työpaikalla. Tämä toimivalta voi oikeuttaa työntekijää koskeviin ”eristyksiin” ja etätyöhön määrittämiseen. Työnantajalla säilyy kuitenkin tällaisissa tilanteissa normaali palkanmaksuvelvoite, koska kyse on työnantajan oman velvoitteen toteuttamisesta.

Työmatkojen kohdalla korona ei oikeuta työnantajaa muuttamaan matkustamisen ehtoja, esimerkiksi palkka tulee maksaa normaalisti, jos työntekijä ulkomailta palatessaan joutuu ”karanteeniin”. Jos tällöin karanteeni on 14 vuorokautta, työnantajalla on tältä ajalta normaali palkanmaksuvelvollisuus, koska työ on estynyt työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta ylivoimaisesta syystä.

Lomamatkalta palaamisen osalta palkanmaksuvelvollisuus määräytyy sen mukaan, onko työstä estyminen tapahtunut työnantajasta, työntekijästä tai molemmista riippumattomista syistä. Koronatilanteessa työ estyy lomamatkalta palaamisen yhteydessäkin yleensä molemmista riippumattomasta ns. ylivoimaisesta syystä eli mahdollisesta koronartunnasta. Jos työnantaja edellyttää lomamatkalta paluun jälkeen esim. 14 vuorokauden palkatonta karanteenia, kun viranomaisen ei muuta kuin suosita välttämään ulkomaanmatkoja, kyse ei ole työntekijästä johtuvasta työn estymisestä. Tämä tilanne ei rinnastu esimerkiksi siihen, että työntekijä päättää olla tekemättä työtä. On selvää, että kotimaan matkailun osalta työnantaja ei voi tällä hetkellä asettaa työntekijälle palkatonta eikä edes palkallista karanteenia.