



ASIA **Rokotussuojasta kieltäytyminen terveydenhuollossa**

KANTELU

Erikoishammaslääkäri (jäljempänä kantelija) on arvostellut oikeuskanslerille osoittamassaan 31.1.2019 päivätyssä kirjoituksessa kaupungin menettelyä työnantajana. Hän on arvostellut potilastyönsä kieltämistä ja palkanmaksun lopettamista lomauttamalla kolmen päivän varoitusajalla sen seurauksena, että hän oli kieltäytynyt ottamasta influenssarokotusta. Hän on arvostellut myös sitä, että hän ei ollut saanut varata aikaa keskusteluun kaupunginjohtajan kanssa.

SELVITYS

Kaupungin henkilöstöjohtaja on antanut 18.6.2019 päivätyn selvityksen.

Kaupungin apulaisoikeuskanslerille antaman selvityksen mukaan kantelija työskenteli kaupungin suun terveydenhuollon palveluyksikössä kliinisen hammashoidon tehtävissä. Kaupunki oli arvioinut ja määritellyt sekä katsonut lääketieteellisesti perustelluksi, että erikoishammaslääkärin tehtävissä on oltava riittävä rokotesuojaus. Erikoishammaslääkärin tehtävien vuoksi kantelijalta edellytettiin tartuntatautilain 48 §:n mukaista rokotussuojaa mukaan lukien influenssarokotus ja siten tietoa työhön sopivuudesta.

Tartuntatautilakityöryhmän ja vastaavan lääkärin lisäksi erityisesti kantelijan tilannetta arvioivat myös suun terveydenhuollon palvelupäällikkö sekä esimiehenä toimiva ylihammaslääkäri. Kliinisen erikoishammashoidon erikoishammaslääkärin potilaat ovat pääasiassa suun terveydenhuollon perushoidosta lähetettyjä potilaita. Kliinisen erikoishammaslääkärin työnkuvassa painottuu erityisesti vaativien erikoisosaamista tarvitsevien potilaiden hoito. Hoidetuista potilaista satunnaisesti valitussa joukossa yhdeksällä kymmenestä oli yksi tai useampi yleisterveyteen liittyvä diagnoosi. Kliinisen erikoishammaslääkärin potilaiden joukossa on heikentyneen immuunivasteen vuoksi keskisuuren ja suuren infektioriskin potilaita eli hoidossa on huomioitava infektioriski. Keskeistä on, että hammaslääkärin työssä ollaan välittömässä potilaskontaktissa.

Lain mukaan rokotussuojaa tarvitaan, kun työskennellään potilas- ja asiakastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita. Työskentely tarkoittaa myös sitä, että toimitaan potilaan tai asiakkaan välittömässä läheisyydessä. Hammaslääkärin työssä ollaan suorassa potilaskontaktissa, jolloin rokotussuoja on välttämätön. Työnantaja ei voi katsoa riittäväksi toimenpiteeksi suojainten käyttöä.

Selvityksen mukaan kantelija oli ilmaissut työnantajalle, että hän ei aio hankkia tehtävässä edellytettävää rokotussuojaa eikä sopivuuslausuntoa työnantajalle. Kantelija oli kutsuttu tällä perusteella kuulemiseen 7.1.2019. Tilaisuudesta on olemassa muistio. Kuulemisessa oli käyty ensin läpi se, oliko taustalla jokin erityiseksi syyksi katsottava seikka. Sellaista kantelija ei ollut tuonut esille, vaan hän oli kertonut muun muassa pitävänsä tartuntatautilakia perustuslain vastaisena.

VASTINE

Kantelija on antanut selvityksestä 4.11.2019 päivätyn vastineen.

RATKAISU

Oikeusohjeita

Perustuslain (731/1999) 6 §:n 2 momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Perustuslain 7 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Pykälän 3 momentin mukaan henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ei saa puuttua eikä vapautta riistää mielivaltaisesti eikä ilman laissa säädettyä perustetta.

Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä on turvattu.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Pykälän 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.

Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistettävä väestön terveyttä.

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992, potilaslaki) 6 §:n mukaan potilasta on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan.

Tartuntatautilain (1227/2016) 48 §:ssä säädetään työntekijän ja opiskelijan rokotussuojasta potilaiden suojaamiseksi. Pykälän 1 momentin mukaan työskentelyyn sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja. Pykälän 2 momentin mukaan työntekijällä ja työharjoitteluun osallistuvalla opiskelijalla on oltava joko rokotuksen tai sairastetun taudin antama suoja tuhkarokkoa ja vesirokkoa vastaan. Lisäksi edellytetään rokotuksen antama suoja influenssaa vastaan ja imeväisikäisiä hoitavilla hinkuyskää vastaan. Pykälän 3 momentin mukaan opiskeluterveydenhuollon on huolehdittava, että työharjoitteluun osallistuvilla opiskelijoilla on 2 momentissa tarkoitettu rokotussuoja. Pykälän 4 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta työntekijän tai opiskelijan suostumuksella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004), työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti.

Tartuntatautilaki tuli voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2017. Voimaantulosäännöksen mukaan lain 48 §:ää sovelletaan kuitenkin vasta vuoden kuluttua lain voimaantulosta.

Tartuntatautilakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 13/2016 vp) on 48 §:n yksityiskohteisissa perusteluissa todettu, että

”(T)artuntatautien vakaville seuraamuksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden asiakas- tai potilastiloissa tapahtuvaan työskentelyyn sairaala- tai laitoshoidon antavissa terveydenhuollon ja sosiaalihuollon toimintayksiköissä sekä potilaiden kuljetuksessa saisi vain erityisestä syystä käyttää henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja. Vakaville seuraamuksille alttiuden arviointi tapahtuisi lääketieteellisillä perusteilla: Joillekin potilasryhmille rokotuksilla ehkäistävissä olevat tartuntataudit muodostavat tavallista suuremman vaaran. Terveellä henkilöllä yleensä lievä tauti voi aiheuttaa jopa kuoleman näille potilaille. Esimerkkejä elimistön puolustusjärjestelmää merkittävästi heikentävistä tekijöistä ovat potilaan vakava sairaus sekä syöpälääkkeet ja immuunivasteenmuuntajat. Raskaus heikentää immuunipuolustusta, mikä altistaa infektioitaudeille. Myös esimerkiksi alle 12 kuukauden ikäiset lapset ja yli 65-vuotiaat ovat muuta väestöä alttiimpia infektioitaudeille.

Edellä kuvattujen potilasryhmien suojaamiseksi vaarallisilta tartunnoilta heitä hoitava ja heidän läheisyydessään työskentelevä henkilökunta tulisi rokottaa tartuntatauteja vastaan. Rokotuksen voi kuitenkin jättää antamatta, jos henkilöllä on oman ilmoituksensa perusteella aiemman rokotuksen tai sairastetun taudin aiheuttama suoja jo olemassa. Tarvittaessa rokotussuojan olemassaoloa voidaan selvittää laboratoriotutkimuksilla. Hoitokäytäntöjen muuttumisen vuoksi päiväkirurgia ja vakavien tautien avohoito ovat lisääntyneet, minkä vuoksi työntekijöiden rokotussuoja on erityisen tärkeää. Tavoitteena on lisätä avohoitoa, jolloin esimerkiksi vakavasti sairaita syöpäpotilaita hoidetaan enenevässä määrin polikliinisesti.

Tuhkarokkorokote kuuluu yhdistelmärokotteeseen, joka suojaa tehokkaasti tuhkarokkoa, sikotautia ja vihurirokkoa vastaan. Vesirokkoa vastaan on olemassa tehokas rokote. Tuhkarokko- tai vesirokkorokotusta ei tarvita, jos työntekijällä on jo sairastetun taudin antama suoja kyseistä tautia vastaan. Sairastettu hinkuyskä tai influenssa ei sen sijaan anna elinikäistä suojaa tautia vastaan, minkä takia toistuvat säännölliset rokotukset ovat perusteltuja. Rokottamisen on osoitettu vähentävän merkittävästi hoitohenkilökunnan sairastuvuutta influenssaan ja vähentävän potilaiden sairastuvuutta ja kuolleisuutta.

Ehdotetaan, että työnantaja saisi vain erityisestä syystä käyttää 2 momentissa tarkoitettujen potilaiden ja asiakkaiden hoitamiseen muita kuin asianmukaisesti rokotettuja työntekijöitä. Erityisenä syynä rokottamattoman henkilöstön käyttöön voisi olla esimerkiksi se, ettei ole käytettävissä muuta ammattitaitoista henkilökuntaa, yliherkkyys tai muu rokotetavan ominaisuus taikka uusi työntekijä on saatava nopeasti töihin. Työnantajan tulisi kustantaa työntekijöille sellaiset tarpeelliset rokotukset, jotka eivät kuulu kansalliseen rokotusohjelmaan, esimerkiksi aikuisten vesirokkorokotus.

Ongelmien välttämiseksi olisi jo uranvalinta- ja koulutusvaiheessa kiinnitettävä alalle tulevien huomiota siihen, että heidän olisi oltava monin tavoin valmiita hoitamiensa henkilöiden terveyden suojelemiseen. Opiskelijat voivat työharjoitteluun liittyvän potilastyön aikana levittää tartuntoja, joten vastaava velvollisuus säädettäisiin myös opiskeluterveydenhuollolle, kun opiskelijat harjoittelevat tässä pykälässä tarkoitetuissa tehtävissä. Jos sairaala hankkii ostopalveluna yksityisiltä yrityksiltä tässä pykälässä tarkoitettuja tehtäviä, sen olisi huolehdittava sopimuksessa, että tehtävän saaneella työnantajalla on riittävästi työvoimaa, jolla on rokotusten tai sairastetun taudin antama rokotussuoja.

Työnantajalle annettaisiin oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta heidän suostumuksellaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 3 ja 5 §:n, työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti. Tämä olisi tarpeellista työntekijän ja opiskelijan rokotussuojan selvittämiseksi.”

Edellä mainitussa hallituksen esityksessä kohdassa 4 (Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys) on todettu muun muassa, että

”Ehdotetun työntekijöiden rokotussuojaa potilaiden suojaamiseksi koskevan 48 §:n tavoitteena on suojata tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiiden potilaiden ja asiakkaiden henkeä ja terveyttä. Rokotusten ottaminen olisi vapaaehtoista. Sääntelyn tavoitteet liittyvät perustuslain 7 §:n 1 momentissa jokaiselle turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Rokottaminen on tehokas keino vähentää sekä estää tautien tarttuminen henkilökunnalta potilaille että hoitohenkilökunnalle itselleen aiheutuva riskiä. Kysymys on myös toisten henkilöiden oikeuksien ja painavien yhteiskunnallisten etujen suojaamisesta. Sääntelyä voidaan siten pitää hyväksyttävän tarpeen vaatimana.

Työnantajan velvollisuus suojata työntekijöitä työhön liittyviltä terveysvaaroilta on säädetty kattavasti työterveyshuolto- ja työsuojelulainsäädännössä.

Työntekijän rokotussuojaa koskevan selvityksen esittäminen työnantajalle tapahtuisi vain työntekijän suostumuksella ja rokotusten ottaminen olisi vapaaehtoista. Rokotussuojaa koskevien tietojen käsittelyoikeus on ehdotuksessa rajattu koskemaan työntekijöitä, jotka työskentelevät laissa tarkemmin rajattujen potilaiden ja asiakkaiden läheisyydessä asiakas- ja potilastiloissa, joissa ilman rokotussuojaa toimiva henkilö lääketieteellisen arvioinnin perusteella voi aiheuttaa kyseisten tartuntatautien leviämistä potilaille. Menettely koskee työ- tai virkasuhteeseen otettavaa sekä sitä, jolle ensi kerran annetaan pykälässä tarkoitettuja tehtäviä. Rokotussuojaa koskevan selvityksen tietosisältö rajattaisiin ehdotetussa laissa välttämättömimpään, siis vain siihen, soveltuuko työntekijä kyseisiin tehtäviin rokotussuojansa kannalta. Selvitykseksi riittäisi myös työntekijän suullinen ilmoitus työnantajalle. Tämän vuoksi voidaan katsoa, että ehdotus on suhteellisuusvaatimuk-

sen mukainen ja että ehdotus ei ole ongelmallinen perustuslain 10 §:n 1 momentissa säädetyn yksityisyyden suojan kannalta. ”

Rokotussuojaa koskevista kaupungin menettelyistä

Selvityksen mukaan kaupungin tartuntatautilain mukaista rokotussuojan tarkistamista koskeva työnantajaohjeistus perustuu tartuntatautilain 48 §:ään. Ohjeistus on esimiesten ja henkilöstön saatavissa kaupungin sisäisessä intrassa henkilöstöasioiden sivustolla, ja asiasta on perehdytetty ja tiedotettu eri tavoin esimiehiä ja henkilöstöä.

Kaupunki on ohjeistuksessaan seurannut muun muassa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL), sosiaali- ja terveysministeriön (STM) sekä KT Kuntatyönantajien ohjeistusta. Kevästä 2017 oli kokoontunut ohjeistuksen valmistelemiseksi kaupungin tartuntatautilakityöryhmä. Syksystä 2017 alkaen työryhmän kokoonpano on ollut alueellinen ja mukana työskentelyssä on ollut kaupungin lisäksi sairaanhoitopiiri. Työryhmässä on ollut tartuntatautien torjuntaan perehtyneitä sairaanhoitopiirin ja kaupungin asiantuntijoita. Työryhmä on muun muassa arvioinut sitä, missä ammattiryhmissä, tiloissa ja tilanteissa 48 §:n mukaista suojaa edellytetään. Viime kädessä yksittäiset arvioinnit ja myös ratkaisut siitä, mahdollistaako erityinen syy rokottamattoman henkilön työskentelyn ko. tiloissa ja tilanteissa, on kaupungin osalta tehnyt vastaavan lääkärin tehtävää hoitanut henkilö.

Selvityksen mukaan edellä mainitun menettelyn perusteella hammaslääkärin ja erikoishammaslääkärin tehtävissä terveysaseman tiloissa suun terveydenhuollossa työskentelevä henkilökunta on vuodeksi 2018 ja vuoden 2019 kevääksi määritelty ammattiryhmäksi, jolta varmistetaan tartuntatautilain 48 §:n mukainen, myös influenssarokotusta koskeva rokotussuoja.

Syksyllä 2018 tartuntatautilakityöryhmässä oli linjattu ja työnantaja oli ohjeistanut, että influenssakaudella 2018-2019 suoja influenssaa vastaan tulisi olla sitä tarvitsevilla henkilöstöllä viimeistään 31.12.2018. Tämän aikarajan mukaisesti työnantajan edustajilla (esimiehillä) tuli olla kullakin tietoisensa henkilöstön työhön sopivuudesta. Ohjeen mukaan työntekijän tuli toimittaa työterveydessä kirjoitettu työhönsopivuuslausunto esimiehelle. Suostumuksellaan työntekijä, opiskelija tai harjoittelija voi itse kertoa sairastamansa taudit tai näyttää rokotustodistuksen tartuntatautilain mukaisista rokotuksista.

Mikäli työntekijä ei esittänyt työhönsopivuuslausuntoa tai muuten todentanut soveltuvuuttaan tehtävään, työntekijä tulkittiin soveltumattomaksi. Jos työntekijä oli jo ilmaissut, ettei aio ottaa rokotetta, esimies ilmoitti viimeistään 17.12.2018 siitä henkilöstöpalveluihin. Työntekijä kutsuttiin henkilöstöpalveluista kuulemiseen, jossa selvitettiin työhön soveltumattomuuden syy, sovittiin toimenpiteistä ja keskusteltiin mahdollisesta uudesta työtehtävästä. Näissä kuulemisissa tuli selville muun muassa se, oliko henkilöllä erityinen syy rokottamattomuuteen. Tältä osin kaupungin prosessia tulnaisiin muuttamaan siten, että jo varhaisemmin on mahdollisuus kertoa ja todentaa erityinen syy rokottamattomuuteen, jolloin erillistä kuulemistä ei pääsääntöisesti tarvita. Arvioinnin ja päätöksen omassa tehtävässään jatkamisesta erityisen syyn perusteella tekee edelleen vastaava lääkäri.

Tapahtumista kantelijan asiassa

Kaupungin selvityksessä on todettu, että työnantajan tuli selvittää mahdollisuus tehtävään, jossa rokotussuojaa ei tarvita, koska kantelija ei voinut työskennellä omassa tehtävässään ja toimintayksikössään. Kuulemisessa oli selvitetty kaupungin avoimet työpaikat, mutta tuolloin avoinna olevista tehtävistä selkeästi mikään ei vastannut kantelijan työsopimusta, koulutusta ja

osaamista. Tilaisuudessa oli käyty keskustelua mahdollisista muista vaihtoehtoista kuten opintovapaasta, vuorotteluvapaasta, vuosilomalle jäämisestä sekä myös palkattomasta työvapaasta. Kantelija oli kiinnostunut opintovapaavaihtoehdosta, ja työnantaja oli kertonut suhtautuvansa siihen myönteisesti. Jatkosuunnitelmasta keskusteltaessa oli todettu, että esimies selvittää ensin, minkä verran oli kertynyt kirjallisia töitä, minkä verran työaikaa niiden tekemiseen voitiin kohdentaa ja missä tiloissa niitä olisi mahdollista tehdä.

Tämän jälkeen oli sovittu, että kantelija palaa vaihtoehtoihin ja ratkaisuihin vielä samana päivänä. Kuulemista seuraavana päivänä kantelija oli jäänyt välittömästi palkalliselle sairauslomalle 8.-27.1.2019, eikä asia ollut kantelussa mainitulla tavalla keskeneräinen. Kantelija oli 9.1.2019 selvittänyt sähköpostitse esimiehensä kanssa erästä koulutusta. Työnantaja oli antanut 10.1.2019 vastauksensa siitä, että opintovapaan edellytykset täyttyivät. Tässä vaiheessa kantelija oli hakenut opintovapaata ajaksi 1.3.2019-29.5.2020. Ennen opintovapaata kantelija oli vielä palkallisella vuosilomalla 30.1.-28.2.2019.

Selvityksen mukaan kaupunki ei ollut lomauttanut kantelijaa eikä lopettanut palkanmaksua väitteen mukaisesti kolmen päivän varoitusajalla. Kolme päivää oli liittynyt siihen keskusteluun, että kantelijalla olisi sen verran hallinnollisia työtehtäviä ilman potilaita tehtävänä, jonka jälkeen hän olisi mahdollisesti jäänyt opintovapaalle, vuosilomalle tai palkattomalle työvapaalle. Kantelijan työhön sopivuus arvioidaan mahdollisesti uudelleen syksyllä 2020 influenssakauden alettua.

Arviointi

Siltä osin, kuin kantelija on arvostellut tartuntatautilain 48 §:n säännöstä, totean, että kyse on yhteiskuntapoliittisiin näkökohtiin perustuvasta päätöksenteosta ja lainsäädännöstä. Tartuntatautilaki on säädetty edellä mainitun hallituksen esityksen perusteella. Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta on antanut hallituksen esityksestä mietinnön (StVM 24/2016 vp) ja eduskunnan perustuslakivaliokunta lausunnon (PeVL 11/2016 vp). Lakien ja asetusten säätämisen tarpeellisuuden ja niiden sisällön harkitseminen on yhteiskuntapoliittinen tarkoituksenmukaisuuskysymys, jonka arviointi kuuluu perustuslain 39 §:n mukaan asian ensivaiheessa hallitukselle. Eduskunta ratkaisee lakiehdotuksen käsittelyjärjestyksen ja myös lain sisällön. Oikeuskanslerilla ei ole toimivaltaa puuttua tarkoituksenmukaisuuskysymyksiin eikä siihen, miten eduskunta käyttää lainsäädäntövaltaansa. Kantelussa säännöksestä esitetyt näkökohdat ovat sellaisia, että ne kuuluvat edellä esitetyn mukaisesti tarkoituksenmukaisuusharkinnan ja lainsäädäntövallan käytön piiriin.

Totean, että perustuslain 7 §:n, perustuslain 10 §:n ja potilaslain 6 §:n perusteella työntekijällä on oikeus päättää tartuntatautilain 48 §:ssä tarkoitettujen rokotusten ottamisesta eli rokotukset ovat vapaaehtoisia. Sen sijaan tartuntatautilain 48 § velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, käytetään työntekijöitä, joilla on säännöksessä tarkoitettu rokotussuoja ja vain erityisestä syytä henkilöitä, joilla on puutteellinen rokotussuoja. Tämä velvollisuus on palautettavissa perustuslain 22 §:ssä säädettyyn julkisen vallan velvollisuuteen turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen, joka tässä tapauksessa tarkoittaa kaupungin omien työntekijöiden, mutta ennen kaikkea kaupungin terveydenhuollon yksiköiden vastuulla olevien potilaiden hengen ja terveyden suojaamista.

Kaupungin selvityksestä ilmenee, että selvityksessä selostettu tartuntatautilakityöryhmä oli tehnyt arvion niistä tiloista ja tilanteista, joissa tartuntatautilain 48 §:n mukaista rokotussuojaa edellytetään. Muun muassa erikoishammaslääkärin tehtävissä terveysaseman tiloissa suun terveydenhuollossa työskentely oli arvioitu kyseistä rokotussuojaa edellyttäväksi. Kantelijan ei näin ollen ilman influenssarokotusta katsottu olevan soveltuva tehtävään, kun säännöksessä tarkoitettua erityistä syytä ei ollut. Kantelijalle ei ollut tarjota koulutusta, työkokemusta ja osaamista vastaavaa henkilöstösuunnitelman ja talousarvion mukaista korvaavaa tehtävää, ja tilanteeseen oli etsitty muita ratkaisuja, joista oli päädytty opintovapaaseen.

Kantelija on arvostellut sitä, että hän ei ollut saanut varata aikaa tapaamiseen kaupunginjohtajan kanssa. Selvityksen mukaan kantelija oli tapaamista pyytäessään tuonut esille asiansa sisällön. Tämän jälkeen hallintovastaava oli selvittänyt asiaa ja sen valmisteluvaihetta henkilöstöjohtajan kanssa, kuten oli tapana kaupunginjohtajalle tapaamista pyydettyä.

Tapaamista ei järjestetty, koska kantelijan yksittäinen asia oli kesken ja asiana se kuului henkilöstöpalvelujen vastuualueelle toimintaohjeistuksen koordinoinnin ja asiaan liittyvien linjaamisvastuiden kautta. Tämä toimintatapa ja perustelut oli kerrottu kahdessa eri puhelussa kantelijalle. Lisäksi kaupunginjohtajan tapaamismahdollisuuksiin vaikuttavat kaupunginjohtajan henkilökohtaiset aikataulut. Kaupunginjohtaja oli sikäli tietoinen yleisesti laista sekä toimintaohjeistukseen kokonaisuutena liittyvistä haasteista, koska ohjeistusta oli käsitelty sekä lyhyesti kaupungin johtoryhmässä että tarkemmin yhteistyötoimikunnassa, jossa kaupunginjohtaja toimii puheenjohtajana.

Johtopäätökset ja toimenpiteet

Saadun selvityksen ja käytettävissä olevan asiakirja-aineiston perusteella kaupungin menettelyssä kantelijan henkilöstöasiassa ja kaupunginjohtajan tapaamista koskevassa asiassa ei ole ilmennyt sellaista, mikä antaisi aihetta toimenpiteisiin.

Kaupungin selvityksessä on tuotu esille, että kaupunki on omalla ohjeistuksellaan ja toiminnallaan toteuttanut sitä, mihin tartuntatautilaki työnantajaa velvoittaa. Kaupungin mukaan tartuntatautilain 48 §:n tulkinta ei ole selkeä, ja erityisesti se on ristiriitainen suhteessa muuhun lainsäädäntöön. Valtakunnallisesti ei ole saatu yhtenäistä ohjeistusta sen suhteen, miten menettellään tilanteissa, joissa henkilöstöllä on puutteellinen rokotussuoja lain tarkoittamissa asiakas- ja potilastiloissa. Esimerkiksi THL on tuonut esille sen, että tartuntatautilain perusteella ei ole tarkoitus irtisanoa ketään. Työnantajan kannalta tilanne on kuitenkin hankala sekä taloudellisesti että toiminnallisesti kestävä, jos työnantajan palveluksessa on useita rokotuksista kieltäytyviä ja siten ko. tehtäviin soveltumattomia henkilöitä. Heille on mahdotonta kattavasti löytää koulutusta, työkokemusta ja osaamista vastaavaa henkilöstösuunnitelman ja talousarvion mukainen korvaava tehtävä.

Valtioneuvoston oikeuskanslerista annetun lain (193/2000) 7 §:n mukaan oikeuskanslerilla on oikeus tehdä ehdotuksia säännösten ja määräysten kehittämiseksi ja muuttamiseksi, jos valvonnassa on havaittu niissä puutteita tai ristiriitaisuuksia taikka jos ne ovat aiheuttaneet oikeudenkäytössä tai hallinnossa epätietoisuutta tai eriäviä tulkintoja.

Edellä mainittujen kaupungin selvityksessä esitettyjen näkökohtien vuoksi lähetän tämän päätökseni anonymisoiduna sosiaali- ja terveysministeriölle tiedoksi sen mahdollisia toimenpiteitä varten. Pyydän ministeriötä ilmoittamaan minulle niistä viimeistään 30.10.2020.

Apulaisoikeuskansleri

Mikko Puumalainen

Vanhempi oikeuskanslerinsihteeri

Irma Tolmunen

OIKEUSKANSLERINVIRASTO

KÄYNTIOSOITE Snellmaninkatu 1 A, Helsinki
POSTIOSOITE PL 20, 00023 Valtioneuvosto

PUHELIN 0295 16001
TELEFAKSI 09 160 23975

E-MAIL etunimi.sukunimi@okv.fi
INTERNET www.okv.fi