

## Koronarokote – usein kysytyjä kysymyksiä

Jos et löydä vastausta kysymykseesi, ole yhteydessä Tehyn [asiointipalvelun](#) kautta.  
Päivitetty 26.1.2022

Eduskunta hyväksyi 28. joulukuuta 2021 tartuntalain väliaikaisen muuttamisen. Muutoksella säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajalle velvollisuus huolehtia siitä, että henkilöstö ei aiheuta potilaille ja asiakkaille covid-19-tartuntariskiä. Keskeisenä tavoitteena on suojella asiakkaiden ja potilaiden sekä henkilökunnan terveyttä ja palvelujärjestelmän kantokykyä. Terveydenhuollon ammattihenkilön kannattaa hankkia Suomen terveystieteiden tutkimuskeskuksen suosittelemat ja kansallisen rokotusohjelman mukaiset rokotukset. Kyse on alallamme työturvallisuudesta. Rokotukset ehkäisevät ennalta tautien leviämistä ja edistävät ammattihenkilön oman terveyden lisäksi myös potilasturvallisuutta.

### Voiko rokottamaton työntekijä, jonka palkanmaksu keskeytetään mennä töihin toiselle työnantajalle?

Lähtökohtaisesti voi. Joissain poikkeuksellisissa tapauksissa työntekijä saattaa kuitenkin olla sellaisessa asemassa, että työskentelyä työnantajan suoralle kilpailijalle voitaisiin pitää laissa kiellettyinä hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

### Voiko suojainten käyttöä tehostamalla vapautua rokotusvelvollisuudesta?

Ei voi. Työnantaja määrittelee asiakastyössä käytettävien suojainten tarpeen.

### Voiko työnantaja vaatia alle 6kk sisällä koronan sairastaneelta rokotetta? Voiko työnantaja linjata, että ainoastaan 3kk sisällä sairastettu tauti katsotaan riittäväksi suojaksi, jos ei ole ottanut rokotetta?

Tartuntatautilain mukaan kuuden kuukauden sisällä sairastettu laboratoriovarmistettu tauti on riittävä suoja. Työnantaja ei voi palkanmaksun keskeyttämisen uhalla tiukentaa tätä vaatimusta lyhentämällä sairastetun taudin antamaa suoja-aikaa tai liittämällä sairastettuun tautiin rokotevaatimusta.

THL antaa suosituksia rokotteiden antoväliin ja tehosteisiin liittyen:

<https://thl.fi/fi/-/koronan-sairastaminen-ei-ole-este-rokotteiden-saamiselle-sairastettu-tauti-vastaa-yhta-rokoteannosta>

<https://thl.fi/fi/web/infektioaudit-ja-rokotukset/rokotteet-a-o/koronavirusrokotteet-eli-covid-19-rokotteet-ohjeita-ammattilaisille/kolmas-koronarokoteannos>

### Voiko työnantaja perua jo vahvistetun loman rokottamattomuuden perusteella tai olla myöntämättä lomia rokottamattomalle?

Ei. Rokottamattomuus ei mitenkään vaikuta lomien myöntämiseen tai vahvistettuihin lomiin.

## **Pitääkö työntekijän hakea työvapaata, kun ei ole ottanut koronarokotteita?**

Työntekijällä ei ole velvollisuutta hakea työvapaata.

## **Kertyykö palkanmaksun keskeytyksen ajalta lomaa?**

Ei kerry.

## **Onko minun pakko ottaa koronarokote?**

Ei. Koronarokotteen ottaminen on vapaaehtoista.

Tartuntatautilakiin on kuitenkin lisätty uusi 48 a §, jonka mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa ei tietyin edellytyksin enää saa käyttää työntekijää, jolla ei ole rokotuksen tai sairastetun taudin antamaa suojaa covid-19-tautia vastaan.

## **Milloin tartuntatautilain 48 a § tulee voimaan?**

Tartuntatautilain 48 a § on voimassa 1.1.2022–31.12.2022. Muuten kuin tietojen käsittelyn osalta lakia kuitenkin sovelletaan vasta 31.1.2022 alkaen.

## **Mitä toimintayksiköjä ja niissä työskenteleviä ammattiryhmiä 48 a § koskee?**

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. Sääntely koskee myös alan opiskelijoita.

## **Koskeeko tartuntatautilain 48 a § varhaiskasvatusta?**

Ei koske.

## **Koskeeko tartuntatautilain 48 a § kotihoitoa?**

Koskee.

## **Onko työnantajalla oikeus käsitellä koronarokotustietoja?**

Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työntekijöiden covid-19-rokotussuojaa tai sairastettua covid-19-tautia koskevia terveystietoja. Tiedot olisi säilytettävä niin kauan kuin ne ovat tarpeen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja koskevan valvonnan toteuttamiseksi, kuitenkin enintään kolme vuotta siitä, kun henkilön soveltuvuutta koskeva arviointi on tehty.

## **Miten 48 a §:n mukaisen suojan voi osoittaa?**

Työnantaja voi vaatia työntekijöiltä kirjallista selvitystä saaduista rokotteista tai sairastetusta taudista. Työnantaja päättää, mitä pidetään luotettavana selvityksenä.

## Mitä tapahtuu, jos en suostu kertomaan työnantajalle, olenko ottanut rokotteita tai sairastanut covid-19-taudin viimeisen puolen vuoden aikana?

Jos et suostu näitä tietoja antamaan työnantajallesi, sinulla katsotaan olevan puutteellinen rokotussuoja covid-19-tautia vastaan.

Jos työntekijä ei täyttäisi säädettyjä edellytyksiä, työnantajan olisi ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä tai jos tällaista ei ole tarjolla, muuta työntekijälle sopivaa työtä. Jos sopivaa työtä ei ole tarjolla tai työntekijä ei suostu sitä vastaanottamaan, työnantajalla ei olisi palkanmaksuvelvollisuutta työntöon estymisen ajalta, ellei toisin ole sovittu.

## Mitä tarkoittaa erityinen syy, jolloin työnantaja voi käyttää rokottamatonta henkilökuntaa?

Erityisenä syynä voi olla esimerkiksi pula riittävän covid-19-suojan omaavista työntekijöistä. Myös sellaista työntekijää voidaan käyttää, joka on aloittanut koronarokotesarjan ottamisen (saanut yhden koronarokotteen), mutta ei ole vielä ehtinyt saamaan täyttä rokotesarjaa.

## Voinko jatkaa työskentelyä ilman rokotetta, jos minulla on terveydellinen syy olla ottamatta rokotetta?

Kyllä. Lääketieteellinen syy tulee pyydettyäessä osoittaa työnantajalle lääkärintodistuksella. Työntekijä, joka ei lääketieteellisistä syistä voi ottaa rokotetta, voi työskennellä tehtävissä, jos hän esittää työnantajalle todistuksen negatiivisesta koronatestistä. Testi saa olla tehty enintään 72 tuntia ennen työvuoroon saapumista.

Lääketieteellisen syyn vuoksi koronastodistuksen saamiseksi tehtävät testit ovat maksuttomia. Tilanteessa, jossa työnantaja hoitajapulan vuoksi käyttää rokottamatonta henkilökuntaa, terveydellisestä syystä rokottautumattomalta työntekijältä ei voida edellyttää testiä.

## Voidaanko minut irtisanoa tai lomauttaa, jos en ota koronarokotetta?

Ei. Rokottamattomuus ei ole peruste lomautukselle eikä irtisanomiselle.

## Mitä tapahtuu, jos en ota rokotetta ja työnantaja edellyttää rokotetta työssäni?

Jos et voi tehdä työtäsi puutteellisen rokotussuojan vuoksi, työnantajan on selvitettävä mahdollisuudet tarjota muuta työtä. Ensisijaisesti tarjotaan työsopimuksen mukaista työtä ja jos sellaista ei ole tarjolla, selvitetään, onko jotakin muuta työtä, jota työntekijä voisi tehdä.

Jos työntekijällä ei ole riittävää suojaa koronavirustautia vastaan eikä työnantajalla ole tarjolla muuta työtä tai työntekijä kieltäytyy tarjotusta muusta työstä, työnteko estyy työntekijästä johtuvasta syystä. Tällöin työnantaja voi keskeyttää palkanmaksun.

Työntekeminen estyy ja palkanmaksu keskeytyy siihen saakka, kun työntekijä täyttää tartuntatautilain 48 a §:n 1 momentin mukaiset edellytykset esimerkiksi hankkimalla tarvittavan rokotesuojan, tai kun työnantajalla on tarjota muuta työntekijälle sopivaa työtä.

## Jos minulle tarjotaan muuta työtä, aleneeko palkkani?

Lähtökohtaisesti palkka määräytyy tarjottavan työn vaatavuuden mukaan. Palkka voi siis myös alentua.

## Milloin palkanmaksu keskeytyy, jos en ota koronarokotuksia?

Palkanmaksu keskeytyy työnteon keskeytymisestä lukien.

## Miten koronarokotteista aiheutuvat haitat korvataan?

Koronarokotteiden vakuuttamista varten on säädetty oma laki valtioneuvoston covid-19-rokotteiden vakuuttamiseksi: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201058>

Tietoja koronarokotteiden aiheuttamien haittojen korvaamisesta löytyy Suomen Keskinäisen Lääkevahinkovakuutuksen sivuilta: <https://www.laakevahinko.fi/koronarokotteet/>

## Jos palkanmaksu keskeytetään, onko minulla oikeus työttömyysturvaan?

Ei ole. Jos et saa muualta tuloja, voit viimesijaisena tukena hakea Kelasta toimeentulotukea.

## Miksi Tehy kannattaa rokotuksia?

Rokotusten tarkoituksena on turvata terveysturvallinen työskentely-ympäristö, jossa työntekijät itse voivat työskennellä turvallisesti mielin ja asiakas- ja potilasturvallisuus on turvattu. Nämä turvallisuusasiat myös Tehy nostaa korkealle näkemyksiä linjatessaan. Rokotukset ovat alallamme työterveys ja -turvallisuuskysymys ja välillisesti niillä suojataan myös asiakkaita.

## Kuka saa antaa koronarokotuksia ja mitä lupia se vaatii?

Valtioneuvoston antaman vapaaehtoisia covid-19-rokotuksia koskevan asetuksen mukaan lääkäri vastaa rokotustoiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta. Rokotuksen pistoksena saa antaa vain lääkäri tai asianmukaisen rokotuskoulutuksen saanut hammaslääkäri, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja tai kättilö. Myös sairaanhoitajana laillistetut ensihoitajat voivat antaa rokotuksia.

Rokotuksen saa antaa myös edellä lueteltuihin terveydenhuollon ammatteihin opiskeleva opiskelija lääkärin tai asianmukaisen rokotuskoulutuksen saaneen hammaslääkärin, sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai kättilön johdon ja valvonnan alaisena, jos hän täyttää terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun asetuksen säädetyt edellytykset tehtävässä toimimiseen ja on saanut asianmukaisen rokotuskoulutuksen. Ammattihenkilön sijaisena opiskelija voi toimia suoritettuaan 2/3 opinnoistaan. Opiskelija toimii aina johdon ja valvonnan alaisena. Lisätietoja: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/rokotteet-a-o/koronavirusrokotteet-eli-covid-19-rokotteet-ohjeita-ammattilaisille/ohjeita-koronarokotusten-jarjestamiseen#2>

22.12 voimaan tulleen asetusmuutoksen johdosta myös riittävän lääkehoidon osaamisen ja asianmukaisen rokotuskoulutuksen saanut bioanalyttikko, lähihoitaja ja perushoitaja voivat antaa koronavirusrokotteita laillistettujen ammattihenkilöiden (hammaslääkäri, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, kättilö tai sairaanhoitajana laillistettu ensihoitaja) välittömän johdon ja valvonnan alaisena. Rinnakkain työskentely varmistaa potilasturvallisuutta, toiminnan laatua ja ammatillista luotettavuutta.

Rokotuksia voi antaa, jos rokottajalla on riittävä osaaminen rokotuksista, eli hän on opinnoissaan suorittanut rokotusosaamisen kokonaisuuden, hänet työpaikkakoulutetaan antamaan koronarokotteita, hän suorittaa työyksikössä vaadittavat tarvittavat lisäopinnot (jos sellaisia vaaditaan), antaa näytöt osaamisestaan ja saa kirjallisen lääkeluvan antaa rokotteita ja oikeudet potilastietojärjestelmiin, jotta hän voi kirjata niitä.

Rokottaja tarvitsee työnantajalta aina kirjallisen rokotusluvan lääkelupiinsa. Jos rokottajalla ei ole kirjallista lupaa rokottamiseen, työnantaja toimii vastoin Valviran linjausta:

<https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/hyva-ammattiharjoittaminen/laakehoidon-toteuttaminen>

Jotta ammattihenkilölle voidaan antaa kirjallinen rokottamislupa, hänen teoreettinen ja käytännön osaaminen rokottamisessa tulisi työnantajan toimesta arvioida. Työnantaja määrittelee lääkehoitosuunnitelmassa lääkehoidon vaativuuteen ja työtehtäviin perustuen tarvittavan osaamisen ja osaamisen varmistamisen menetelmät. Rokotusosaaminen varmistetaan yksikön lääkehoitosuunnitelmassa määritellyllä tavalla. Työntekijä ei voi kieltäytyä työajalla tapahtuvasta, työnantajan edellyttämästä lääkehoidon osaamisen varmistamisesta THL : <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/tietoa-rokotuksista/rokotusosaamisen-osoittaminen>

THL:n mukaan on tärkeää, että rokottamisen perusasiat on kertaalleen opiskeltu kunnolla. Tähän tarkoitukseen on luotu verkkopohjainen Valtakunnallinen rokotusosaamisen perusteet - opintojakso. Covid 19-rokotuksiin liittyen on suunnitteilla / tekeillä oma koulutus, jonka julkaisemisajasta ei vielä 22.12.2021 julkaistun asetusmuutoksen yhteydessä ollut tarkempaa tietoa.

Rokottajalla on oikeus saada täydennyskoulutusta, mikäli kokee rokottamiseen liittyvän osaamisensa puutteelliseksi. Osaamisvajeesta pitää ilmoittaa esimiehelle, jonka on reagoitava asiaan. Työnantaja on viime kädessä vastuussa siitä, että rokottajalla on omaa tehtävänsä vastaava riittävä ja ajantasainen ammattitaito. Ammattihenkilö vastaa siitä, mitä tekee ja mitä jättää tekemättä.

## Voiko työsuhteessa oleva kieltäytyä koronarokotteiden antamisesta?

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan työtä koskevia määräyksiä, jos määräykset eivät ole selvästi lain tai hyvän tavan vastaisia. Sairaanhoidaja (tai muu rokotusasetuksessa lueteltu ammattihenkilö) ei siis voi kieltäytyä antamasta koronarokotetta, jos työnantaja hänet määrää rokotuksia antamaan. Terveystieteen ammattihenkilö on kuitenkin velvollinen varmistautumaan omasta osaamisestaan ja pyytämään tarvittaessa täydennyskoulutusta rokottamiseen, jos kokee rokottamiseen liittyvän osaamisensa puutteelliseksi. Rokottajalla pitää olla kirjallinen rokotuslupa.

## Kuka saa kirjata koronarokotteen?

Rokottajalla on usein työparinaan kirjaaja. Oikeudet verkkolevyille tai erilaisiin tietojärjestelmiin myönnetään henkilökohtaisesti ja työtehtäväperusteisesti. Tietojärjestelmissä toimitaan aina henkilökohtaisilla tunnuksilla ja omaan työrooliin kuuluvilla oikeustasoilla. Toisten henkilöiden tunnuksia ei saa käyttää, eikä omia tunnuksia saa lainata tai luovuttaa toiselle. Asiasta on tehty lehteen juttu: <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/kuka-kirjaa-koronarokotteen>

## Saako asiakas kysyä olenko ottanut koronarokotteen?

Terveystiedot ovat jokaisen henkilökohtainen asia ja ne kuuluvat tietosuojalainsäädännön piiriin. Työntekijöiden rokotusasioita ja muita terveystietoja käsitellään työterveyshuollossa, missä tarkistetaan kelpoisuudet ym. työskennellä alan tehtävissä. Asiakkaalle omista terveystiedoista ei tarvitse kertoa. Lisätietoa: <https://tietosuoja.fi/koronavirus>

## Mistä löydän lisätietoa rokotusasioihin liittyen?

Sote-alalta edellyttäviin rokotuksiin ja niihin liittyviin usein kysytyihin kysymyksiin löydät vastaukset THL:n sivuilta: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/tietoa-rokotuksista/eri->

[kohderyhmien-rokottaminen/sosiaali-ja-terveysalan-henkiloston-rokotukset](#)

Rokottajan tietopaketti löytyy täältä: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/tietoa-rokotuksista/rokottajan-tietopaketti>

Rokotusosaamisen osoittaminen: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/tietoa-rokotuksista/rokotusosaamisen-osoittaminen>

Ohjeita koronarokotusten järjestämiseen: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/rokotteet-a-o/koronavirusrokotteet-eli-covid-19-rokotteet-ohjeita-ammattilaisille/ohjeita-koronarokotusten-jarjestamiseen#opiskelijat>

Lisätietoa: [www.tehy.fi/korona](http://www.tehy.fi/korona)