



YLEISKIRJE A 16/2009

20.11.2009

Seurakunnille

Sisältää: 1. A(H1N1)v-rokotuksissa käyminen työaikana

1. A(H1N1)v-rokotuksissa käyminen työaikana

Seurakunnista on tiedusteltu, voiko A(H1N1)v-viruksen aiheuttaman taudin (ns. sikainfluenssa) ehkäisemiseksi järjestettävissä rokotuksissa käydä työaikana ja luetaanko käynti työajaksi. Tämä johdosta Kirkon työmarkkinalaitos toteaa seuraavaa.

Tartuntatautilain (583/1986) 40 §:n nojalla työnantajan tulee sallia työntekijän hankkia lain 11 ja 12 §:ssä tarkoitettu rokotus työaikana, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana. Se aika, joka työntekijän päivittäisestä säännöllisestä työajasta käytetään rokotuksessa käymiseen, luetaan työssäoloajaksi. Lain 11 §:n mukaan kunnan on järjestettävä yleisiä vapaaehtoisia rokotuksia ja terveystarkastuksia tartuntatautien ehkäisemiseksi. A(H1N1)v-virusta vastaan annettavat rokotukset ovat tartuntatautilain 11 §:n tarkoittamia rokotuksia. Niissä käyminen luetaan työaikaan, jos käynti ei ole ollut vaikeudetta mahdollista muuten kuin työaikana.

A(H1N1)v-virusrokotuksessa käymiseen kuluvan ajan lukeminen työajaksi on poikkeustapaus, joka johtuu tartuntatautilain nimenomaisesta säännöksestä. KirVESTES 96 § 1 momentin perusteella yleisenä lähtökohtana on, että työstä poissaoloajalta ei makseta palkkaa. KirVESTES:ssä on kuitenkin useita määräyksiä, joiden perusteella palkka maksetaan myös työstä poissaoloajalta (esim. sairausajan palkkaus työkyvyttömyyden ajalta tai raskaana olevan työntekijän oikeus ilman palkan menetystä käydä synnytystä edeltäneessä lääketieteellisessä tutkimuksessa työaikana, ks. KirVESTES 70-98 §). Palkan maksaminen työstä poissaolon ajalta edellyttää aina virka- tai työehtosopimuksen määräystä tai lain säännöstä.

Sopimusjohtaja Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm