

Koronarokotteet - työterveys- ja -turvallisuustietoa työnantajille ja pienyrityksille

Rokotus ja työterveys- ja -turvallisuusvelvoitteet

Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat mallilait velvoittavat työnantajia huolehtimaan sekä työntekijöiden että omasta ja muiden työpaikalla olevien turvallisuudesta niin hyvin kuin käytännössä on mahdollista. Työntekijöiden riskiä altistua koronavirukselle työpaikalla ei ehkä ole mahdollista poistaa kokonaan. Riskin minimoimiseksi on kuitenkin tehtävä kaikki mahdollinen.

Työpaikan riskien vähentämiseksi on:

- tehtävä riskinarviointi
- harkittava torjuntatoimenpiteitä ja sitä, miten ne auttavat riskinhallinnassa, mukaan lukien turvavälit, hyvä hygienia ja säännöllinen siivous - sekä saatavilla olevat rokotteet
- konsultoitava työntekijöitä ja työsuojeluvaltuutettuja (HSR) COVID-19-taudista ja sen torjunnasta, mukaan lukien rokotteet
- määrittää, mitkä toimenpiteet voidaan käytännössä toteuttaa työpaikallasi

Kuuluvatko pakolliset rokotukset torjuntatoimenpiteenä työterveys- ja turvallisuusvelvoitteisiini?

On epätodennäköistä, että rokotusvaatimus on työterveys- ja turvallisuuslakien mukaan käytännössä mahdollista.

Se, pitäisikö työntekijöiden rokotusta vaatia, riippuu olosuhteista riskinarvioinnin aikaan. Pyydä neuvoja, jos harkitset työntekijöiden rokotuksen edellyttämistä, ja ota huomioon työelämäsuhteet, syrjintä ja yksityisyyden suoja.

Joidenkin toimialojen tai työntekijöiden rokotukset saattavat olla [kansanterveysasetusten](#) edellyttämiä. Pysy ajan tasalla terveystieteiden neuvon avulla.

Voinko vaatia asiakkaita todistamaan, että heidät on rokotettu ennen työpaikalleni saapumista?

On epätodennäköistä, että työterveys- ja -turvallisuuslait edellyttäisivät pyytämään asiakkailta ja kävijöiltä todistetta rokotuksesta. Ennen kuin vaadit tällaista, pyydä neuvoa, sillä asiaan saattaa liittyä yksityisyyttä ja syrjintää koskevia ongelmia.

Voivatko työntekijäni kieltäytyä työstä, koska jotain työntekijää ei ole rokotettu?

Työterveys- ja -turvallisuuslakien mukaan työntekijä voi lopettaa työnteon tai kieltäytyä työnteosta, jos hänellä on kohtuulliset syyt epäillä, että välitön tai uhkaava altistus vaaralle aiheuttaa vakavan riskin terveydelle tai turvallisuudelle.

Useimmissa tapauksissa työntekijä ei voi lopettaa työntekoa työterveys- ja -turvallisuuslakien nojalla vain siksi, että toista työntekijää ei ole rokotettu.



Asetetaanko minut vastuuseen työterveys- ja -turvallisuuslakien nojalla siitä, jos en pakota työntekijöitäni ottamaan rokotusta ja joku heistä sairastuu COVID-19-tautiin?

On epätodennäköistä, että olisit rikkonut työterveyttä ja -turvallisuutta koskevia mallilakeja vain sillä, ettet ole edellyttänyt työntekijöiden rokottamista.

Työpaikalla on jatkettava kaikkia kohtuudella toteutettavissa olevia torjuntatapoja, kuten fyysistä etäisyyttä, hyvää hygieniää ja säännöllistä siivousta ja ylläpitoa, vaikka työntekijät olisikin rokotettu.

Lisätietoa

- [Tietoa terveydestä ja rokotteista - Department of Health \(terveysministeriö\)](#)
- [Työterveys ja -turvallisuus - Safe Work Australia](#)
- [Oikeudet työpaikalla - Fair Work Ombudsman](#)