

21.11.2022

Eduskunta
Sosiaali- ja terveysvaliokunta

Lausunto hallituksen esityksestä laeiksi sairausvakuutuslain 3 luvun väliaikaisesta muuttamisesta ja sairausvakuutuslain väliaikaisesta muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta on pyytänyt lausuntoamme otsikon asiassa, minkä johdosta esitämme seuraavaa:

Esityksessä ehdotetaan, että covid 19-tutkimuksen ja covid 19-taudilta suojaamiseksi annetun rokotteen rokotustoimenpiteen korvattavuutta koskevien väliaikaisten säännösten voimassaoloa jatkettaisiin 30.6.2023 saakka. Ottaen huomioon vallitsevan koronatilanteen pidämme edellä mainittujen väliaikaisten säännösten voimassaolon jatkamista erittäin perusteltuna.

Esityksessä ei ehdoteta jatkettavaksi sairausvakuutuslain perusteella myönnettävää tartuntatautipäivärahaa koskevaa väliaikaista säännöstä, joka nyt on voimassa vuoden 2022 loppuun. Väliaikaisen säännöksen mukaan vakuutetulla on oikeus tartuntatautipäivärahaan silloin, kun vakuutetulla on luotettavasti todettu covid-19-tartunta ja ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia. Oikeus on myös alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla, jos lapsella on luotettavasti todettu covid-19-tartunta ja lapsen varhaiskasvatukseen tai oppilaitokseen meneminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia ja huoltaja on tämän vuoksi estynyt tekemästä ansiotyötänsä. Väliaikaisen säännöksen soveltaminen ei siten edellytä tartuntatautilain nojalla tehtyä päätöstä työstä, varhaiskasvatuksesta ja oppilaitoksesta poissaolosta taikka karanteeni- tai eristämismääräystä.

Pidämme päätöstä olla jatkamatta tartuntapäivärahan myöntämistä koskevaa väliaikaista säännöstä erikoisena ja työpaikoille huolta ja hämmennystä aiheuttavana ratkaisuna. Esityksen mukaan syksyn 2022 aikana laboratoriossa vahvistettuja positiivisia koronatestituloksia on tullut jopa tuhansia viikossa. Päätös olla jatkamatta väliaikaista säännöstä palauttaa työpaikat vuoden 2022 alun tilanteeseen, jossa vallitsi epätietoisuus siitä, kenellä on velvollisuus turvata työntekijän toimeentulo erilaisissa koronartuntoihin liittyvissä tilanteissa.

Positiivisen koronatestituloksen saanut työntekijä ei välttämättä ole työkyvytön työhönsä, jolloin terveydenhuollon henkilöstön ei tule määrätä hänelle

sairauslomaa eikä työnantajalla ole tällöin velvollisuutta palkanmaksuun. Jos työntekijä päättää jäädä tartunnan tai altistumisen vuoksi omatoimiseen eristykseen, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Työntekijällä ei tällöin ole myöskään välttämättä oikeutta sosiaaliturvaetuuteen, koska kuntien tartuntataudeista vastaavat lääkärit tuskin vieläkään ehtivät kirjoitella eristys-/karanteenipäätöksiä sadoille potilaille viikoittain. Työssä, jossa etämahdollisuutta ei ole, työntekijä siten eristyy omalla kustannuksellaan. Toisaalta työnantajalla on työturvallisuuslain mukainen yleisvelvoite huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämän velvoitteen täyttäminen saattaa edellyttää sairastuneen työntekijän ohjaamista kotiin tilanteessa, jossa työtä on mahdollista tehdä vain työpaikalla. Työnantajalla on palkanmaksuvelvoite, jos se ei kykene järjestämään henkilön työskentelyä työpaikalla siten, ettei siitä aiheudu vaaraa muille työntekijöille tai asiakkaille ja ohjaa työntekijän kotiin. Koska työntekijällä ei ole oikeutta mihinkään etuuteen tuolta ajalta, palkkakustannus jää kokonaan työnantajan kannettavaksi. Työnantajan lienee useimmiten mahdotonta arvioida, milloin työntekijän on sopivaa palata töihin ilman muiden henkilöiden tartuttamisen riskiä.

Vastuu viruksen hillitsemisestä ja kustannuksista ollaan siten siirtämässä työpaikoille. Ottaen huomioon yritysten jo valmiiksi vaikean tilanteen pidämme ratkaisua täysin kohtuuttomana ja vaadimme, että myös tartuntatautipäivärahan myöntämistä koskevaa väliaikaista säännöstä jatkettaisiin edelleen kesäkuun 2023 loppuun.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Harri Hellstén
Suomen Yrittäjät