Sosiaali- ja terveysministeriö

PL 33

00023 VALTIONEUVOSTO

[kirjaamo@stm.fi](mailto:kirjaamo@stm.fi)

[tiina.muinonen@stm.fi](mailto:tiina.muinonen@stm.fi)

Lausuntopyyntönne 4.11.2013, STM114:00/2009

**Luonnos hallituksen esitykseksi työtapaturma ja ammattitautilaiksi**

**ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi sekä esitykseen liittyvästä ammattitautiasetukseksi**

**Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n lausunto**

* STTK edellyttää, että työpaikan vaihdoksen tukemista koskevasta korvausjärjestelmästä valmistellaan säännökset siten, että asiaa koskeva lakiesitys voidaan käsitellä eduskunnassa samanaikaisesti lausuttavana olevan lakiesityksen kanssa. STTK muodostaa lopullisen kantansa esitykseen työtapaturma- ja ammattitautilaiksi vasta työpaikan vaihdostukea koskevan työryhmätyöskentelyn päätyttyä.

* STTK pitää kannatettavana lainsäädännön rakenteen ja sisällön uudistamista siten, että se vastaa nykyistä paremmin työelämän muuttuneita olosuhteita ja vahvistaa nykyisin oikeus- ja korvauskäytännön varassa olleet tulkinnat ja periaatteet selkeällä ja ymmärrettävällä tavalla lain tasolle.
* STTK kiinnittää huomiota siihen, että lainsäädäntöä toimeenpanevien vakuutuslaitosten henkilöstölle järjestetään riittävää koulutusta lainsäädännön yhdenmukaisen tulkintakäytännön turvaamiseksi.

Luonnosesityksen pykäläkohtaiset kommentit

*2 § Määritelmät*

STTK esittää harkittavaksi avopuolison käsitteen määrittelemistä 2 §:ssä. Avopuolison käsitettä käytetään 10 ja 131 §:ssä, joista 10 §:ssä avopuolison käsite on avattu. Myös 99 §:ssä viitataan tosiasiallisesti avoliittoon.

10 ja 99 §:n avopuolison käsitteet eroavat kuitenkin toisistaan, vaikka 99 §:n osalta voidaan kenties katsoa olevan ennemminkin kyse lisäedellytysten säätämisestä kuin avopuolison käsitteestä. Sen sijaan 131 §:n otsikko saattaa aiheuttaa tulkintaongelmia, koska pykälä viittaa sisällöllisesti 99 §:ään. Tästä seuraa se, että käsite avopuoliso määritellään laissa kahdella eri tavalla.

*8 § Ratkaisu lain soveltamisesta*

Pykälässä viitataan työntekijän ohella työn suorittajaan. Lain henkilöllinen soveltamisala määräytyisi 2 luvun säännösten perusteella, käytännössä muun lainsäädännön tai henkilön aseman perusteella. Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 2 §:n mukaan kyseistä lakia ei sovelleta sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla. Ehdotetun 8 §:n perusteluissa työn suorittajan käsitettä ei ole avattu eikä kyseinen termi esiinny 2 luvun säännöksissä. Ottaen huomioon työsopimuslain 1 luvun 2 §:n jää epäselväksi ensinnäkin se, mitä työn suorittajalla tarkoitetaan ja se, sovelletaanko ehdotettua lakia työn suorittajaan.

*19 § Tapaturman aiheuttama vamman tai sairauden olennainen paheneminen*

STTK toteaa, että pykälässä kuvatut pahenemistilanteet voivat painottua erilaisissa ammateissa eri tavoilla. Perusteluissa ei ole kuitenkaan tuotu esille ammattialakohtaisia eroja. Esimerkiksi ammateissa, joissa on lakiin perustuva oikeus/velvollisuus käyttää voimakeinoja, esiintyy rasitustekijöitä, joissa olemassa olevat sairaudet ja rappeumat ilmenevät/provosoituvat työstä johtuvan tapaturman tunnusmerkistön täyttävän tapahtuman yhteydessä huomattavasti herkemmin kuin muissa ammateissa ja aiheuttavat siten vammoja. Ilman näitä erityisiä rasitustekijöitä osa olemassa olevista sairauksista tai rappeumista ei välttämättä koskaan ”provosoituisi” työstä aiheuttaen vammaa ja ne jäisivät siten todennäköisimmin piileviksi.

*34 § Pahoinpitelyn ja toisen henkilön muun tahallisen teon aiheuttama vahinko*

Lakiehdotuksen perustelujen mukaan teon korvattavuuteen ei riittäisi pelkästään se, että työntekijä edustaa tekijälle jotakin työantajaa tai instituutiota. STTK pitää rajausta hankalana. Erityisesti poliisin ammatissa työskentelevien osalta rajaus merkitsee olennaisen työhön liittyvän riskin jäämistä korvattavuuden ulkopuolelle.

*129 § Päätöksen tiedoksiantotapa*

Pykälän perusteluissa todetaan, että päätöksen sähköiseen tiedoksiantoon sovellettaisiin lakia sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa. Perusteluissa olisi hyvä avata sovellettavan lain sisältöä ehdotetun sääntelyn näkökulmasta etenkin, kun pykälässä ei ole viittaussäännöstä mainittuun lakiin.

*248 § Työnantajan oikeus saada tietoja*

Pykälässä säädettäisiin työantajan oikeudesta saada tietoja talous- ja henkilöstöhallintoaan sekä vakuutusmaksun tarkastamista varten. Perusteluiden mukaan tiedonsaantioikeudella tarkoitettaisiin 125 §:ssä määriteltyjä tietoja ja todetaan, että työantajalla ei olisi oikeutta saada tietoa työntekijän terveydentilasta tai muitakaan tietoja, joiden perusteella tapaturmaeläke tai muu korvaus on myönnetty. STTK katsoo, että luovutettavat tiedot tulee määritellä tarkkarajaisesti ja siten ehdotetussa pykälässä tulisi viitata tiedonsaantioikeuden sisällön osalta 125 §:ään.

Ammattitautiasetus

Ammattitautiasetuksessa säädettäisiin edelleen ammattitautiluettelosta eli sairauksista ja fysikaalisista, kemiallisista ja biologisista tekijöistä, joiden välillä katsotaan olevan tietyllä altistustasolla yleisesti tunnustetuin lääketieteellisin tutkimusmenetelmin osoitettu todennäköinen syy-yhteys. Luettelo ei ole tyhjentävä. STTK kiinnittää huomiota siihen, että asia tuodaan riittävän selkeästi esille vakuutuslaitosten henkilöstöä koulutettaessa.

Työpaikan vaihdoksen tukeminen

Lausuttavana olevassa esityksessä ei ole säännelty korvattavuudesta tilanteessa, jossa työpaikan kosteusvauriomikrobien aiheuttama oirekokonaisuus estää työskentelyn, mutta ammattitautia ei ole voitu lääketieteellisesti todentaa.

Korvattavuuteen ja rahoitukseen liittyviä kysymyksiä selvitetään erillisessä työryhmässä, jonka työn on tarkoitus valmistua toukokuussa 2014.

Käytännössä työpaikalla oireileva henkilö katsotaan työkykyiseksi sekä tapaturmavakuutuksen että sairausvakuutuksen työkyvyttömyyskorvauksien näkökulmasta, koska hän kykenee kuitenkin tekemään työtä muissa kuin kosteusvauriomikrobialtisteisissä tiloissa. Tämän vuoksi henkilö voi jäädä ilman ansionmenetyskorvauksia. Tilannetta ei voida pitää miltään osin tyydyttävänä ottaen lisäksi huomioon, että työnantajan työsuojeluvelvoitteisiin kuuluu huolehtia terveellisistä työskentelyolosuhteista. STTK katsoo, että työntekijän työpaikan vaihdosta tulee tukea tilanteissa, joissa työntekijä on estynyt jatkamasta työntekoaan työnantajansa työtiloissa niissä todetun kosteusvaurion terveydelle aiheuttamaan haitalliseen altistumiseen liittyen.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Antti Palola Minna Helle

puheenjohtaja edunvalvontajohtaja

**Lisätietoja** lakimies, Inka Douglas, [inka.douglas@sttk.fi](mailto:inka.douglas@sttk.fi)