

Asia: VN/17836/2022

**Lausuntopyyntö tartuntatautilainsäädäntöön esitettyjä kehitystarpeita koskevasta muistiosta / Social- och hälsovårdsministeriet begär utlåtande om en promemoria om utvecklingsbehoven i fråga om lagstiftningen om smittsamma sjukdomar**

Lausunnonantajan lausunto

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään**

Suomen Kuntoutusyritykset ry:n lausunto STM:n luonnoksesta muistioksi tartuntatautitoimijoiden ja viranomaisten esittämistä lainsäädännön kehittämistarpeista

Kiitämme mahdollisuudesta lausua otsikkoasiassa.

Suomen Kuntoutusyritykset ry on edunvalvontajärjestö ja yhteistyöverkosto, johon kuuluu noin 700 kuntoutuspalveluja tuottavaa yritystä, joilla on noin 1000 toimipistettä eri puolilla Suomea. Jäsenyritykset tuottavat pääosin fysio-, toiminta-, puhe-, psyko-, musiikki-, ja ravitsemusterapiapalveluita sekä kuulon kuntoutusta. Valtaosa näistä yrityksistä on pieniä, 1 – 3 hengen yrityksiä, jotka tarjoavat lähipalveluja alueensa asukkaille. Toimialan yritykset ovat jo vuosikymmenien ajan tuottaneet lähipalveluna mm. vaativan lääkinnällisen kuntoutuksen palveluja.

Kohta 3.1.5, alakohta Viranomaisten välinen tietojen luovutus ja muut tietojen luovutusta koskevat tarpeet

Muistiossa on syytä tuoda esille työturvallisuuslain nykyisen 40 a §:n voimassaolo ja sen kehittäminen tartuntatautien ehkäisyn apuvälineenä. Pykälä velvoittaa kaikkia työnantajia pitämään luetteloja vakavalle vaaralle altistuneista työntekijöistä, jota covid-19 pandemian aikaan tulkittiin aluehallintovirastojen toimesta siten, että luetteloja tuli pitää covid-19 -infektioille altistuneista työntekijöistä.

Osa työnantajista ei varmasti tiedostanut luettelon ylläpitovelvollisuutta lainkaan, jonka lisäksi työturvallisuuslain mukaisen luettelon ylläpitäminen voi työelämän yksityisyyden suojasta annetun lain näkökulmastakin olla kyseenalaista, kuten muistiossa erikseen todettiin.

Luettelon ylläpitovelvoitteen mielekkyyttä on syytä erikseen arvioida ja pohtia, onko velvollisuus ylipäättään tarpeen, sillä se on päällekkäin nykyisten hyvinvointialueiden tartuntatautilain mukaisten seuranta- ja selvitysvelvollisuuksien kanssa. Työnantajan altistumisluekko saattaa toki olla hyvinvointialueelle hyvä apuväline tartuntaketjujen selvittämiseen, mutta yksittäisen työnantajan kannalta tällaisen tartuntatautiin liittyvän altistusluettelon ylläpitäminen ei ole välttämättä perusteltua, ainakaan työturvallisuuden näkökulmasta.

Asiakasturvallisuuden näkökulmasta tällaista altistumisluekkoa voitaisiin kenties ylläpitää, mutta tällaiseen käyttötarkoitukseen lainsäädäntö ei tällä hetkellä anna työnantajalle edes oikeutta.

Kuntoutusyrityksien tiedossa ei ole, että työturvallisuuslain 40 a §:ää olisi pandemian aikana käytetty tartuntatautiin jäljittämiseen, vaikka kunnilla ja nykyisillä hyvinvointialueilla luetteloon lakisääteinen pääsy onkin.

### Kohta 3.2.2

Kohdassa 3.2.2 käsitellään lyhyesti tarvetta käsitellä myös työntekijöiden asemaa pandemiaa koskevassa lainsäädännössä.

Kuntoutusyrityksien kokemuksen mukaan yleinen työoikeudellinen lainsäädäntö on pääosin ollut riittämätöntä antamaan riittäviä vastauksia pandemia-ajan poikkeusoloihin. Työoikeudellinen ennakkoratkaisumenetelmä nojautuu pääosin oikeuskäytäntöön, jonka saaminen edellyttää asiassa käytävää oikeudenkäyntiä. Oikeudenkäyntiä ei puolestaan käynnistetä, ellei osapuolilla ole riittävää oikeudenkäyntiin liittyvää kuluriskiä ylittävää intressiä.

Covid-19 pandemian aikana tämä johti siihen, ettei pienempiin muutamiin päivien poissaoloihin saatu oikeudellisia ennakkoratkaisuja, sillä asiaa ei kannattanut tavanomaisessa riidanratkaisumenettelyssä viedä eteenpäin edes ennakkopäätöksen saamiseksi. Oikeuden saatavuuden puute ja korkeat oikeudenkäyntikulut ovat toki merkittävä ongelma suomalaisessa yhteiskunnassa muutenkin.

Selkeä työoikeudellinen säätely on varmasti sekä työntekijä- että työnantajapuolen kannalta erittäin toivottua. Kohtalaisena esimerkkinä tästä toimi määräaikaisena voimassa ollut tartuntatautilain 48 a §, jossa nimenomaisesti todettiin, ettei työnantajalla ollut esteen ajalta palkanmaksuvelvollisuutta.

Vastaavaa säätelyä ei ollut muussa lainsäädännössä, joten ongelman palkanmaksuvelvollisuuden olemassaolosta vaivasi erityisesti sellaisia poissaoloja, joissa työnantaja ei voinut työntekijän covid-19-altistumisesta tai ulkomaanmatkasta johtuen käyttää erityisesti terveydenhuollon työntekijää tämän tavanomaisessa asiakastyössä.

Perinteiset työoikeudelliset määräykset tai käytännöt eivät antaneet suoraa vastausta siihen, oliko työntekijän estyminen työntekijän vai työnantajan vastuulla. Vastaavasti työntekijä ei ollut oikeutettu sairauspäivärahaan, ellei työntekijää oltu määrätty tartuntatautilain nojalla karanteeniin. Tähän tuli pandemian loppuvaiheilla määräaikainen muutos tartuntatautilakiin, jolloin tartuntatautipäivärahan perusteeksi riitti terveydenhuollon ammattihenkilön suositus jäädä työstä pois asiakkaisiin kohdistuvan tartuntariskin vuoksi. Sairauspäivärahan maksaminen oli tähän hyvä edistysaskel, mutta se jätti silti asian työoikeudellisen näkökulman työnantajan ja työntekijän välillä avoimeksi.

Selkeä säätely on työnantajien ja työntekijöiden välisten hyvien suhteidenkin kannalta edullista, sillä epäselvä lainsäädäntö voi johtaa puolin tai toisin ylilyönteihin, mistä voi aiheutua pitkälle pandemian jälkeiseenkin aikaan ulottuvia vaikutuksia työnantajan ja työntekijän väliseen henkilösuhteeseen.

Sairauspäivärahasäätely omavastuun uudistamisen tarve

Pandemian lisäksi tartuntataudit ovat merkittävä pienyrittäjiä kuormittava tekijä myös tavallisen flunssakauden aikana. Tätä näkökulmaa ei muistiolounnoksessa tuotu esille. Ongelma koskee erityisesti sellaisia työnantajia, joiden työntekijä tai työntekijät sairastelevat yhtä useammassa alle yhdeksän päivän keskeytymättömissä osissa:

Tällöin työntekijä ei täytä sairauspäivärahain edellytystä yhdeksän päivän katkeamattomasta omavastuuajasta, eikä ole oikeutettu sairauspäivärahaan. Tällöin myöskään työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ei katkea, jos työntekijä käy työkyvyttömyyksiensä välissä työssä, ja kokee itsensä siis työkykyiseksi.

Lyhytaikaisesti työkykyiseksi palaavat tartuntatautia tai muuta lyhytaikaista työkyvyttömyyttä aiheuttavaa sairautta sairastavat työntekijät ovat erityisesti pienille alle 10 työntekijän työnantajilla erityisen haasteellisia, sillä sairastumisen vuoksi työnsä peruneen työntekijän tilalle on pääsääntöisesti palkattava aina sijainen, jotta sovittu työ tulee tehdyksi.

Tästä aiheutuu työnantajalle kaksinkertainen poissaolon kulu, kun työntekijälle on maksettava palkka, jonka lisäksi on maksettava myös korvaavan työntekijän palkka. Pienessä yrityksessä tällainen tilanne voi olla uuden työntekijän työllistämisen ja myös kasvun este.

Helsingissä 13.3.2023

Suomen Kuntoutusyritykset ry

Satu Grekin

Juhani Saarinen

toiminnanjohtaja

juristi

satu.grekin@kuntoutusyritykset.fi juhani.saarinen@kuntoutusyritykset.fi

p. 050 550 3488

p. 040 723 8928

Grekin Satu

Suomen Kuntoutusyritykset ry

Saarinen Juhani

Suomen Kuntoutusyritykset ry