

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**

Johdanto

Tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:ssä säädetään tartuntatautipäivärahasta. Pykälän mukaan:

”Henkilöllä, joka tartuntataudin leviämisen estämiseksi on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin, on oikeus saada ansionmenetyksen korvaamiseksi tartuntatautipäivärahaa siten kuin sairausvakuutuslaissa (1224/2004) säädetään. Sama oikeus on alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla, jos alle 16-vuotias lapsi on edellä mainitusta syystä määrätty pidettäväksi kotona ja huoltaja tämän vuoksi on estynyt tekemästä työtään.”

Kansaneläkelaitos (Kela) vastaa sairausvakuutuksen toimeenpanoon liittyvistä tehtävistä sekä seuraa ja valvoo sairausvakuutuslain ja sen nojalla annettujen asetusten ja määräysten noudattamista ja toteuttamista. Jos tartuntatautipäivärahasta ei muuta erikseen säädetä, siihen sovelletaan mitä sairausvakuutuslaissa säädetään sairauspäivärahasta. Näin ollen tartuntatautilaissa säädetään oikeudesta tartuntatautipäivärahaan ja sairausvakuutuslaissa säädetään sen myöntämisedellytyksistä ja määrästä. Siltä osin kuin tartuntatautipäivärahan ongelmat liittyvät myöntämisedellytyksiin ja määrään, kyse on sairausvakuutuslain tulkinnasta ja sen mahdollisesta muuttamisesta.

Ennen covid-19-pandemiaa tulkittiin korostetusti, että toimeenpanossa ei arvioida oikeutta eli sitä, onko työstä poissaolo-, karanteeni- tai eristämismääräys tehty oikein perusteiden oikealle ajalle. Lähtökohtaisesti olisi tarpeellista säätää tarkemmin siitä, miten toimivalta tartuntatautilain ja sairausvakuutuslain säännösten osalta jakautuvat. Toimeenpanossa havaittiin suurta vaihtelua eristämisen- ja karanteenimääräysten keston osalta. Vaihtelu lisääntyi huomattavasti väliaikaisen lainsäädännön voimassaolon aikana, joskin kyseessä oli tällöin sairausvakuutuslaissa säädetyistä suosituksista. Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunta suhtautui Kelan toimivaltaan vaihtelevasti.

Covid-19-pandemia osoitti etuuslainsäädännön toimeenpanon näkökulmasta, että voimassa oleva tartuntatautilaki ja sairausvakuutuslaki eivät riittävällä tavalla pystyneet vastaamaan kaikkiin haasteisiin, joita ratkaisutyössä nousi esille. Ennen covid-19-pandemiaa Kela myönsi keskimäärin tartuntatautipäivärahaa vuosittain noin 120 henkilölle. Vuonna 2020 tartuntatautipäivärahaa sai 27 080 henkilöä, vuonna 2021 126 860 henkilöä ja vuonna 2022 385 500 henkilöä. Luvut osoittavat kuinka poikkeuksellisen suuresta tartuntatautipäiväraha-hakemusten määrästä puhutaan verrattuna aikaisempiin vuosiin.

Kela tuo tässä lausunnossa esille kokemuksiaan sekä havaintojaan muistiossa esitettyihin kohtiin siltä osin kuin ne liittyvät Kelan toimintaan ja tartuntatautipäivärahan myöntämisen edellytyksiin. Sujuvan etuuslainsäädännön toimeenpanon näkökulmasta sekä asiakkaiden edun ja oikeusturvan vuoksi on tärkeää, että tartuntatautipäivärahasta säädetään täsmällisesti ja yksiselitteisesti.

### Eristämiseen ja karanteeniin liittyvä sääntely

Tässä lausunnossa päätöksellä tarkoitetaan virkasuhteisen tartuntatautilääkärin tekemää virallista hallintopäätöstä karanteenista tai eristämisestä ja todistuksella julkisen tai yksityisen terveydenhuollon toimintayksikössä toimivan lääkärin, sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan todistus siitä, että luotettavasti todetun covid-19 -tartunnan vuoksi vakuutetun ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia. Luotettavasti todetulla covid-19 -tartunnalla tarkoitetaan laboratoriovarmistettua testitulosta viruksen tai sen perimän osoituksesta (PCR- tai antigeenitesti) palvelujärjestelmän toimiluvallisessa toimintayksikössä.

Tartuntatautipäivärahan myöntäminen edellyttää lähtökohtaisesti, että hakijalla on esittää hyvinvointialueen tai HUS-yhtymän virkasuhteisen tartuntataudeista vastaavan lääkärin päätös työstä poissaolosta, karanteenista tai eristämisestä taikka sosiaali- ja terveysministeriön, aluehallintoviraston taikka hyvinvointialueen tai HUS-yhtymän tartuntatautien torjunnasta vastaavan toimielimen päätös karanteenista tai eristämisestä. Väliaikainen sairausvakuutuslain lainmuutos (139/2022) sekä valtioneuvoston asetus (142/2022) mahdollistivat tartuntatautipäivärahan myöntämisen myös tilanteissa, joissa hakijalla on esittää julkisen tai yksityisen terveydenhuollon toimintayksikössä toimivan lääkärin, sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan todistus siitä, että luotettavasti todetun covid-19 -tartunnan vuoksi vakuutetun

ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia. Väliaikainen lainmuutos oli voimassa ajalla 28.2.2022–31.12.2022. Lisäksi tartuntatautipäivärahan hakuaika pidennettiin 2 kuukaudesta 6 kuukauteen.

Kela kannattaa, että jatkossa vain tartuntataudeista vastaava virkasuhteinen lääkäri voi tehdä laissa tarkoitetun karanteeni- tai eristämispäätöksen. Säännös on selkeä etuuslainsäädännön näkökulmasta. Covid-19-pandemia osoitti kuitenkin, että pandemian aikana asiakkaat eivät saaneet virallisia karanteeni- tai eristämispäätöksiä riittävän nopeasti. Asiakkaat joutuivat odottamaan hallintopäätöksiä jopa useita kuukausia, mikä puolestaan viivästytti tartuntatautipäiväraha hakemusten käsittelyä. Väliaikainen sairausvakuutuslain lainmuutos paransi asiakkaiden asemaa todistusten saamisen osalta ja tämä näkyi Kelaan saapuneiden todistusten määrässä vuonna 2022. Toisaalta asiakkaat eivät päässeet yhdenvertaisesti viralliseen koronavirustestiin, eivätkä näin ollen saaneet väliaikaisen lainsäädännön edellyttämää laboratoriovarmistettua testitulosta. Julkisen terveydenhuollon linjaukset siitä, ketä testattiin, saattoivat vaihdella sairaanhoitopiireittäin. Esimerkiksi osa työterveyshuollon asiakkaista ohjattiin testiin julkiselle puolelle, mutta heitä ei testattu julkisella puolella, koska he eivät kuuluneet sen hetkisten suositusten piiriin. Testiin pääsy saattoi riippua siitä, osasiko asiakas tätä vaatia.

Väliaikaisen lainmuutoksen negatiivisena puolena voidaan mainita etuuslainsäädännön näkökulmasta, että Kelan ohjeistuksesta huolimatta Kelaan saapui paljon puutteellisesti laadittuja todistuksia. Todistuksessa saattoi olla diagnoosi, joka ei viitannut laboratoriovarmistettuun covid-19-virusinfektioon, suositus työstä poissaolosta puuttui kokonaan tai suosituksen kesto poikkesi pituudeltaan huomattavasti THL:n suosituksesta. Myöskään asiakkaan toimittamaa EU:n koronatodistusta ei voitu itsessään pitää riittävänä asiakirjana tartuntatautipäivärahan myöntämiseksi. Lisäksi tulkintaongelmaa aiheuttivat takautuvasti laaditut todistukset ajalle, jolle oli jo esitetty muu todistus ja näiden ristiriita alkuperäisten todistusten kanssa. Puutteellisia todistuksia jouduttiin laatimaan uudelleen, mikä puolestaan entisestään kuormitti terveydenhuollon ammattihenkilöstöä. Puutteellisesti laaditut todistukset näkyivät myös huomattavana muutoksenhakujen määränä. Etuuden toimeenpanon näkökulmasta olisi hyvä, että kansallisesti kaikissa tilanteissa olisi käytössä potilastietojärjestelmiin integroitu sähköisesti välitettävä lomake tartuntatautilääkärin määräyksiä varten.

Muistiossa tuodaan esille, että tartuntatautilain uudistuksen yhteydessä tulisi arvioida uudelleen sitä, kuka voi tehdä kiireellisen päätöksen karanteenista tai eristämisestä. Voimassa olevan tartuntatautilain sanamuodon mukaan tällaisen päätöksen voi tehdä ”julkisessa terveydenhuollossa toimiva laillistettu lääkäri”. Kyseinen lain sanamuoto on tulkinnallinen ja voi aiheuttaa haasteita etuuslainsäädännön toimeenpanossa. Sujuvan ratkaisutoiminnan näkökulmasta ei voida katsoa tarkoituksenmukaiseksi, että Kela selvittää onko kyseisellä lääkärillä oikeus laatia tartuntatautipäivärahaan oikeuttavaa päätöstä/todistusta. Kela kannattaa, että lain sanamuotoa täsmennetään.

Tartuntatautipäiväraha

Kuten edellä on tuotu esille, oikeudesta tartuntatautipäivärahaan säädetään tartuntatautilain 82 §:ssä ja sairausvakuutuslaissa säädetään sen myöntämisedellytyksistä ja määrästä. Covid-19-pandemia ja huomattavan suuri tartuntatautipäivärahahakemusten määrä osoittivat, että tartuntatautipäivärahaa koskevat säännökset eivät kaikilta osin vastaa tartuntatautipäivärahan tarkoitusta. Kohtuuttomia tilanteita voi syntyä erityisesti silloin, kun sovelletaan sairauspäivärahaa koskevia säännöksiä tartuntatautipäivärahaan.

## Huoltajan käsite

Huoltajan käsitteen ongelmallisuus on nostettu esille muistiossa. Tämä ongelma on tunnistettu myös Kelassa. Alle 16-vuotiaan lapsen huoltaja voi saada tartuntatautipäivärahaa, jos lapsi on määrätty olemaan kotona tartuntataudin vuoksi ja huoltaja on sen vuoksi estynyt tekemästä ansiotyötään. Huoltajaa ei ole tartuntatautilaissa tai sairausvakuutuslaissa erikseen määritelty, joten huoltajalla tarkoitetaan lapsen virallista huoltajaa. Käytännössä tästä saattaa aiheutua kohtuuttomalta tuntuvia tilanteita, kun esimerkiksi sijaisperheen vanhempi ei voi saada tartuntatautipäivärahaa sijaislapsestaan. Toisaalta Kelan toimeenpaneman etuuslainsäädännön näkökulmasta lain sanamuoto on selkeä eikä aiheuta tulkinnanvaraisia tilanteita.

Mikäli kyseistä säännöstä halutaan tarkentaa koskemaan myös muita alaikäistä lasta tosiasiallisesti huoltavia, tulisi tartuntatautilain 82 §:ä ja sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §ä muuttaa siten, että lain sanamuoto vastaa sairausvakuutuslain 10 luvun 1 §:n 2 momenttia. Kyseisessä lainkohdassa säädetään siitä, kenellä voi olla oikeus erityishoitorahaan. Erityishoitorahassa tällaisia kohtuuttomia tilanteita ei synny, koska erityishoitorahaoikeutta ei ole rajattu pelkästään huoltajaan. Erityishoitorahaan on oikeus vakuutetulla, joka hoitaa omaa tai aviopuolisonsa lasta, ottolasta tai muuta lasta, jota vakuutettu vanhemman tavoin tosiasiallisesti hoitaa. Aviopuoliso on rinnastetaan henkilö, jonka kanssa vakuutettu avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa. Huoltaja-käsitteen laeva tulkinta voi aiheuttaa lisäselvitystä toimeenpanossa. Tämä voi johtaa haastaviin tilanteisiin erityisesti pandemioiden aikana, jolloin Kelaan saapuu suuri määrä hakemuksia.

Kela ei ota kantaa siihen tulisiko kehitysvammaisen tai muutoin vajaavaltaisen täysi-ikäisen huoltajan oikeus tartuntatautipäivärahaan ulottaa tilanteeseen, jossa huoltaja on joutunut jäämään pois ansiotyöstään täysi-ikäisen huollettavan karanteenin tai eristyksen vuoksi. Sujuvan ratkaisutoiminnan ja asiakkaiden oikeusturvan vuoksi on tärkeää, että laissa säädetään täsmällisesti oikeudesta tartuntatautipäivärahan ja sen myöntämisen edellytyksistä.

## Tartuntatautipäivärahan maksamisen rajoitukset

Sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n 3 momentin viittaussäännös sairausvakuutuslain 8 luvun 5 §:än saattaa johtaa kohtuuttomalta tuntuviin tilanteisiin. Tartuntatautipäivärahaa ei makseta, jos henkilö on suorittamassa vankeusrangaistusta vankeuslain (767/2005) 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa vankilassa lukuun ottamatta sakon muuntorangaistusta. Vankeuslain 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetut vankilat ovat suljettuja vankiloita ja avovankiloita. Avolaitoksessa olevilla vangeilla saattaa olla työpaikka vankilan ulkopuolella. Työntekijälle, joka on myös vanki, ei voida maksaa tartuntatautipäivärahaa. Tartuntatautipäivärahaa ei tällaisessa tilanteessa voida maksaa myöskään työnantajalle, vaikka se maksaisi palkkaa työstä poissaolon ajalta.

Tartuntatautipäivärahaa ei makseta, jos henkilö on varusmiespalveluksessa vakinaisessa väessä, varusmiespalvelusta vastaavassa vapaaehtoisessa asepalveluksessa, aseettomana, reserviläisenä tai varareserviin kuuluvana puolustusvoimien palveluksessa taikka siviilipalveluksessa. Edellä mainittuja palveluksia suorittavilla henkilöillä saattaa olla lisäksi erillinen työpaikka. Tartuntatautipäivärahaa ei tällaisissakaan tilanteissa voida maksaa työntekijälle tai työnantajalle.

Tartuntatautipäivärahaa maksetaan työ- tai virkasuhteesta tai yrittäjätyöstä aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamiseksi. Tartuntatautipäivärahan maksamisen tulisi olla mahdollista myös silloin, kun työ- tai virkasuhteesta tai yrittäjänä toimiva henkilö on lisäksi sairausvakuutuslain 8 luvun 5 §:ssä mainitussa tilanteessa oleva henkilö.

### Osasairauspäiväraha

Kun asiakas joutuu karanteeniin tai eristettäväksi kesken osa-aikaisen työskentelyn, hänen tartuntatautipäivärahansa määräytyy sen palkan perusteella, jonka hän olisi saanut osa-aikatyöstä. Ansionmenetystä korvaavan etuuden menetystä ei voida korvata tartuntatautipäivärahalla. Käytännössä osasairauspäivärahatilanteita on ollut paljon, mutta myös muut osittaisen työskentelyn ja etuuden yhdistelmät saattavat johtaa saman tyyppiseen ongelmalliseen lopputulokseen.

Osasairauspäivärahakaudella työnantaja maksaa osa-aikaisesta työskentelystä joko täyttä palkkaa tai osittaista palkkaa. Tartuntatautipäivärahan määrä osasairauspäivärahatilanteissa perustuu joko täyteen tai osittaiseen palkkaan riippuen siitä, kumpaa palkkaa asiakas olisi työskentelystään saanut ilman rajoitemääräystä. Asiakkaat joutuvat eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, onko osa-aika-työstä sovittu maksettavaksi täyttä vai osittaista palkkaa.

Sairausvakuutuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan vakuutetulle maksetaan samanaikaisesti vain yhtä tämän lain mukaista päivärahaetuutta. Osasairauspäiväraha ja tartuntatautipäiväraha ovat molemmat sairausvakuutuslain mukaisia päivärahaetuuksia, minkä vuoksi niitä ei voida maksaa samanaikaisesti. Jos asiakas on ennen karanteenia saanut osittaisen palkan ja osasairauspäivärahan, mutta karanteenin aikana hän on palkatta, tartuntatautipäiväraha korvaa osittaisen palkan

menettämisen. Työntekijä kuitenkin kärsii taloudellisesti, koska hän ei lisäksi saa osasairauspäivärahaa.

Osasairauspäivärahan maksamista voidaan jatkaa, vaikka työskentely on tilapäisesti keskeytynyt. Tällöin työnantaja menettää työntekijän työpanoksen, mutta maksaa edelleen joko osittaista tai täyttä palkkaa, ja palkanmaksusta riippuen osasairauspäiväraha maksetaan työntekijälle itselleen tai työnantajalle. Myös sairauspäivärahan hakeminen on mahdollista, koska osasairauspäivärahalla työskentelevä asiakas on sairausvakuutuslain mukaisesti työkyvytön.

Etuuslainsäädännön toimeenpano on osoittanut, että osasairauspäivärahan ja tartuntatautipäivärahan suhteesta ja tartuntatautipäivärahan määräytymisestä osasairauspäivärahatilanteissa tulisi säätää tarkemmin. Tämä osaltaan parantaisi osasairauspäivärahalla olevien yhdenvertaisuutta riippumatta osa-aikatyön palkanmaksusta.

#### Ammattitautikorvaus

Sairausvakuutuslaissa ei ole säädetty tartuntatautipäivärahan suhteesta työtapaturma- ja ammattitautilain mukaiseen korvaukseen. Esimerkiksi sairausvakuutuslain 12 luvun säännökset suhteesta saman työkyvyttömyyden perusteella maksettaviin muun lain mukaisiin korvauksiin on nimenomaan säädetty soveltamisen ulkopuolelle. Myöskään tartuntatautilaissa ei ole ensisijaisuussäännöksiä. Työtapaturma- ja ammattitautilain 5 §:n mukaan vahingoittuneen oikeus korvaukseen tai etuuteen muun lain perusteella ei vähennä hänelle tämän lain mukaan kuuluvaa korvausta, jollei tässä laissa toisin säädetä. Tartuntatautipäivärahan ja työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen korvauksen edellytykset voivat käytännössä täytyä samanaikaisesti. Tartuntatautipäivärahalla korvataan 100 % ansionmenetykset ja lähtökohtana on poissaoloajan ansionmenetykset (mitä henkilö saisi, ellei rajoitemääräystä olisi). Tartuntatautipäiväraha ja työtapaturma- ja ammattitautilain mukainen päiväraha voivat poiketa määrältään toisistaan. Kaksinkertaisen tai osin päällekkäisen korvauksen maksaminen ei liene tarkoituksenmukaista, joten ensisijaisuudesta tulisi säätää.

#### Kunnan eläinlääkäreiden tulot

Kunnan eläinlääkäreiden tulot koostuvat palkkatuloista, asiakkailta laskutettavista toimenpidepalkkioista ja praktiikkatuloista. Eläinlääkintähuoltolain 19 §:n mukaan kunnan eläinlääkärillä on oikeus periä kotieläimen omistajalta tai haltijalta virkaehtosopimuksessa määrätty palkkio, matkakustannusten korvaus ja korvaus omistamiensa laitteiden käytöstä sekä korvaus käyttämistään lääkkeistä ja tarvikkeista aiheutuneista kustannuksista. Nämä korvaukset eivät ole palkkatuloa. Kunnan eläinlääkäri ei ole YEL-vakuuttamisvelvollinen.

Muut sairausvakuutuslain mukaiset päivärahaetuudet määräytyvät vuositulon perusteella ja niiden määräytymisessä kunnan eläinlääkärin tulona huomioidaan palkan lisäksi eläinlääkärin eläimen omistajilta tai haltijoilta periminä eläinlääkintähuoltolain (765/2009) 19 §:ssä tarkoitettuina palkkioina mainitun lain 7 §:ssä tarkoitetun kunnan toimielimen vuosittain vahvistama rahamäärä. Tartuntatautipäivärahan osalta tällaisesta muiden kuin palkkatulojen huomioisesta ei kuitenkaan ole säädetty.

Voimassa oleva lainsäädäntö ei riittävästi huomioi kunnan eläinlääkäreiden tuloja ja tulisi selvittää, pitäisikö kunnan eläinlääkäreiden tartuntatautipäivärahan määräytymisessä huomioida myös kunnan toimielimen vuosittain vahvistama rahamäärä. Näin eri henkilöryhmiä kohdeltaisiin yhdenvertaisemmin.

Vähimmäismääräinen tartuntatautipäiväraha

Yrittäjät

Yrittäjän tartuntatautipäiväraha on etuuden alkamishetkellä voimassa olevan yrittäjän eläkelain tai maatalousyrittäjän eläkelain mukaisesti vahvistetun vuosityötulon kolmassadasosa. Muuta yrittäjätuloa ei huomioida. Säännös on selkeä etuuslainsäädännön näkökulmasta.

Palkansaajana ja yrittäjänä työskentelemisen rajat ovat hämärtyneet, eivätkä kaikki yrittäjätyötä tekevät miellä työskentelevänsä yrittäjinä. Yrittäjätoimintaa saatetaan harjoittaa myös ilman YEL-vakuutusta. Jos Kelan yrittäjäksi katsomalla henkilöllä ei ole YEL-vakuutusta, hän ei voi saada tartuntatautipäivärahaa. Asiakas ei välttämättä ole vakuuttamisvelvollinen esimerkiksi yritystoimintansa vähäisyyden vuoksi tai siksi, että hän on juuri aloittanut yritystoiminnan. Hän saattaa myös esimerkiksi toimia kevytyrittäjänä tai freelancerina. Kyseisissä tilanteissa tartuntatautipäivärahaa ei voida maksaa nykyisten säännösten mukaan.

Yrittäjä joutuu itse kantamaan vastuuta sosiaaliturvastaan. Muissa sairausvakuutuslain mukaisissa päivärahaetuuksissa on kuitenkin mahdollisuus saada vähimmäismääräinen päiväraha, joka turvaa myös YEL- tai MYEL-vakuuttamattomia yrittäjiä. Tartuntatautipäivärahaa ei ole mahdollista maksaa vähimmäismääräisenä. Tartuntatautipäivärahakaudet ovat yleensä lyhyitä, mutta taloudellista vahinkoa saattaa silti aiheutua. Tartuntatautipäivärahan ideologiaan ei toisaalta sovi vähimmäismäärä, koska etuuden tarkoitus on korvata tosiasiallista aiheutunutta ansionmenetystä.

Sairausvakuuttamattomien työntekijöiden ja yrittäjien ansionmenetyksen arviointi

Tartuntatautipäivärahaan voi tietyissä tilanteissa syntyä oikeus, vaikka asiakas ei ole sairausvakuutettu. Tartuntatautipäiväraha on työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta annetun EU-asetuksen 492/2011 mukainen sosiaalinen etu. Tartuntatautipäivärahoikeus voi syntyä tämän asetuksen perusteella, kun kyseessä on Suomessa työskentelevä EU-, ETA-maan tai Sveitsin kansalainen. Tartuntatautipäiväraha määräytyy tällaisessakin tilanteessa työntekijän menettämän palkan perusteella. Sairausvakuuttamattomien ns. EU-työntekijöiden palkka ei tiukasti tulkittuna aina ole sairausvakuutuslain palkkatulokäsitteen mukaista palkkaa. Sairausvakuutuslain palkkakäsitteen mukaisen palkan tulee lähtökohtaisesti olla ennakonpidätyksen alaista. Kuitenkin jos rajoitetusti verovelvollinen työskentelee Suomessa ulkomaisen työnantajan lukuun, palkkaa ei veroteta Suomessa. Kelassa on tulkittu, että tällainenkin palkka voidaan huomioida EU-asetuksen nojalla myönnettävän tartuntatautipäivärahan määrän perusteeksi, koska muutoin EU-työntekijä ei saisi samoja sosiaalisia etuja kuin kotimainen työntekijä. Vähimmäismääräinen tartuntatautipäiväraha olisi pohdinnan arvoinen vaihtoehto myös tilanteisiin, joissa ulkomaalaisen sairausvakuuttamattoman työntekijän palkkatulo ei täytä sairausvakuutuslain palkkatulokäsitteen vaatimuksia.

Työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta annettu EU-asetus 492/2011 koskee myös itsenäisiä ammatinharjoittajia, joten periaatteessa myös sairausvakuuttamattomalla EU-yrittäjällä on sen nojalla oikeus tartuntatautipäivärahaan. Käytännössä tartuntatautipäiväraha ei kuitenkaan tule kyseeseen, koska sairausvakuuttamattomilla EU-yrittäjillä ei ole YEL-vakuutusta, johon tartuntatautipäiväraha voisi perustua. Vähimmäismääräinen tartuntatautipäiväraha olisi pohdinnan arvoinen vaihtoehto myös tällaisiin tilanteisiin.

Tartuntatautipäivärahainsäädännön kehittämisen yhteydessä tulisi tarkastella, että onko tarvetta vähimmäismääräiselle tartuntatautipäivärahalle. Tämä selkeyttäisi ansionmenetyksen arviointi asetuksen 492/2011 mukaisissa myöntötilanteissa ja asetuksen 492/2011 tarkoitus toteutuisi myös yrittäjien osalta.

#### Ulkomaalaiset määräykset

Tartuntatautilaki on kirjoitettu kansallisesta näkökulmasta. Tartuntatautilaissa muun muassa määritellään, milloin tartuntatautilääkäri voi määrätä asiakkaan karanteeniin tai eristettäväksi. Kelassa on tulkittu, että oikeus tartuntatautipäivärahaan voi olla, jos henkilö on eristetty tai määrätty karanteeniin EU- tai Eta-maassa tai Sveitsissä. Muiden maiden määräyksiä ei hyväksytä. Tartuntatautilaissa tai sairausvakuutuslaissa tulisi tarkemmin säätää siitä, onko oikeutta tartuntatautipäivärahaan, jos asiakas on määrätty karanteeniin tai eristettäväksi muualla kuin Suomessa.

Tyrväinen Mika  
Kansaneläkelaitos - Etuuksien ja palvelujen  
suunnitteluyksikkö/työkykyryhmä