

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, vuosilomalain 7 §:n ja merimiesten vuosilomalain 3 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan väliaikaisesti muutettavaksi sairausvakuutuslakia siten, että tartuntatautipäivärahaan olisi oikeus silloin, kun vakuutetulla on luotettavasti todettu covid-19 -tartunta ja hän on tästä johtuen estynyt tekemään ansiotyötään. Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi myös tartuntatautipäivärahan hakuaikaa. Lisäksi vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain työssäolon veroista aikaa koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että sairauden leviämisen estämiseksi annetun julkisen viranomaisen määräyksen lisäksi työssäolonveroista aikaa olisi myös työstä poissaoloaika, joka johtuu sairausvakuutuslaissa säädetystä ja lääkärin toteamasta covid-19 -tartunnasta.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian ja olemaan voimassa 30.6.2022 saakka.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	5
2 Nykytila ja sen arviointi.....	5
2.1 Nykytilan kuvaus	5
2.2 Nykytilan arviointi	7
3 Tavoitteet	8
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	9
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	9
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	9
5 Säännöskohtaiset perustelut.....	12
5.1 Sairausvakuutuslaki	12
5.2 Vuosilomalaki	14
5.3 Merimiesten vuosilomalaki	14
6 Lausuntopalaute.....	14
7 Lakia alemman asteinen sääntely	15
8 Voimaantulo	15
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	16
LAKIEHDOTUKSET	18
1. Laki sairausvakuutuslain väliaikaisesta muuttamisesta	18
2. Laki vuosilomalain 7 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	20
3. Laki merimiesten vuosilomalain 3 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	21
LIITE	22
RINNAKKAISTEKSTIT	22
1. Laki sairausvakuutuslain väliaikaisesta muuttamisesta	22
2. Laki vuosilomalain 7 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	24
3. Laki merimiesten vuosilomalain 3 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	25
ASETUSLUONNOS	26
Valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun asetuksen väliaikaisesta muuttamisesta	26

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Covid-19-tautia aiheuttava uusi koronavirus eli SARS-CoV-2 on ihmiselle uusi taudinaiheuttaja, minkä vuoksi väestöllä ei ole sille aiempien tartuntojen tuomaa immunologista vastustuskykyä. SARS-CoV-2-virus tarttuu herkästi ja aiheuttaa osalle tartunnan saaneista vakavan taudinkuvan, joka voi pahimmillaan johtaa kuolemaan. Maailman terveysjärjestö (WHO) julisti uuden koronaviruksen kansainväliseksi kansanterveysuhaksi (Public Health Emergency of International Concern PHEIC) 30.1.2020, ja viruksen aiheuttaman epidemian pandemiaksi 11.3.2020.

Globaalisti covid-19-tartuntoja on tammikuun 2022 puoliväliin mennessä todettu yli 328 miljoonaa ja yli 5,5 miljoonaa henkilöä on menehtynyt tautiin. Loka-marraskuussa 2021 tautitausten globaali määrä kääntyi jälleen nousuun, mutta epidemiologinen tilanne vaihtelee eri maiden ja alueiden välillä ja se voi muuttua nopeastikin.¹

Suomessa on tammikuun puoliväliin 2022 mennessä todettu yhteensä yli 426 800 covid-19-tartuntaa ja noin 1720 henkilöä on menehtynyt tautiin.² ³Epidemiatilanne on Suomessa loppusyksyn 2021 aikana olennaisesti heikentynyt: uusien koronartartuntojen määrä on lisääntynyt, testipositivisten osuus on kasvanut ja sairaanhoidon kuormitus on lisääntynyt. Tartunnat leviävät erityisesti nuorten ja nuorten aikuisten piirissä. Suomen yli 12-vuotiaasta väestöstä ensimmäisen rokoteannoksen oli saanut 86,3 %, toisen 82,9 % ja kolmannen 41,4 %. Rokotuskattavuus oli korkeinta iäkkäimmissä ikäryhmissä.⁴

Rokottamisesta huolimatta virus kiertää edelleen väestössä, mikä mahdollistaa myös sen luontaisen muuntumisen. Pandemian aikana on havaittu tuhansia erilaisia muuntuneita viruskantoja. Niistä huolestuttaviksi määritellään ne, jotka mahdollisesti tarttuvat aiempaa helpommin tai aiheuttavat aiempaa vakavampia taudinkuvia tai väistävät käytettävissä olevien rokotteiden antamaa suojaa (ns. Variant of Concern, VOC)⁵. Huolestuttavista virusmuunnoksista ns. Omikron-virusmuunnos on vallannut alaa nopeasti EU-alueella. WHO ja Euroopan tautienehkäisy- ja

¹ WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. Saatavilla: <https://qap.ecdc.europa.eu/public/extensions/COVID-19/COVID-19.html#global-overview-tab>. Viitattu 21.1.2022.

² THL. Koronakartta. Saatavilla: <https://www.thl.fi/episeuranta/tautitapaukset/koronakartta.html>.

³ THL. Hybridistrategian seurantaraportit. Tilanneraportti 21.1.2022. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/infektioaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tilannekatsaus-koronaviruksesta/koronaviruksen-seuranta>. Viitattu 21.1.2022.

⁴ THL. Koronarokotusten edistyminen. Saatavilla: https://www.thl.fi/episeuranta/rokokukset/koronarokotusten_edistyminen.html. Viitattu 21.1.2022.

⁵ WHO. Tracking SARS-Cov-2 variants. <https://www.who.int/en/activities/tracking-SARS-CoV-2-variants/>. Viitattu 20.1.2022.

valvontavirasto (ECDC) ilmoittivat siitä ensimmäisen kerran 26.11.2021.^{6 7} Omikron-virusmuunnosta pidettiin huolestuttavana, koska siinä on enemmän mutaatioita kuin aiemmissä viruskannoissa ja se vaikutti leviävän aiempia viruskantoja nopeammin. Tämänhetkisen tutkimustiedon ja kokemuksen perusteella Omikron leviää aiempia virusmuunnoksia herkemmin, se pysyy osittain väistämään koronarokotteiden ja aiemman SARS-CoV-2-virusinfektion antamaa suojaa mutta kliiniseltä kovaltaan ja vakavuudeltaan sen aiheuttama tauti on useimmiten aiempien varianttien aiheuttamaa covid-19-tautia lievempi. Laboratoriotutkimusten sekä muun muassa Isossa-Britanniassa tehdyn rekisteripohjaisen selvityksen perusteella on todettu, että Omikron-muunnos pystyy aiheuttamaan lieväoireisen taudin myös kahdesti rokotetuilla. Kolmannella annoksella näyttää olevan tartuntariskiä vähentävää vaikutusta, mutta tietoa tarvitaan yhä lisää. ECDC seuraa koko EU:n tilannetta aktiivisesti mm. viikkoraporteissaan.⁸

Koronakriisin hallintaan tarkoitettua hybridistrategiaa uudistettiin syyskuussa 2021. Hybridistrategian päivitetty toimintasuunnitelma otettiin käyttöön 15.11.2021 hallituksen linjauksen mukaisesti. Epidemiaa torjutaan ensisijaisesti paikallisin ja alueellisin kohdennetuin toimin, jotka perustuvat tartuntatautilakiin. Uudistetun hybridistrategian tavoitteena on avata yhteiskunta, edistää sen avoinna pitämistä sekä tukea epidemian jälkihoitoa, talouden kasvuedellytyksiä ja jälleenrakennusta. Tavoitteena on myös vakavien sosiaalisten ja taloudellisten seurausten välttäminen, terveydenhuollon kapasiteetin turvaaminen sekä riskiryhmien ja heikoimmassa asemassa olevien suojaaminen.

Sosiaali- ja terveysministeriö päivitti koronavirustestauksen strategian viimeksi 10.12.2021 tilanteessa, jossa valtaosa Suomessa todetuista koronavirustartunnoista oli delta-virusmuunnoksen aiheuttamia. Tämän jälkeen epidemiatilanne on merkittävästi muuttunut, kun omikron-virusmuunnos on yleistynyt hyvin nopeasti Suomessa. Tapausmäärien nopea kasvu on johtanut monin paikoin erityisesti koronatestauksen ja tartunnan jäljityksen ylikuormittumiseen. Testauksen ylikuormittuminen on todennäköisesti johtanut siihen, että aikaisempaa suurempi osa tartunnoista jää havaitsematta ja rekisteröimättä.⁹

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) on tartuntatautilain (1227/2016) 7 §:n perusteella antanut 13.1.2022 ohjeen koronatesteistä ja kontaktien välttämisestä alueilla, joilla testaus ja jäljitys on ruuhkautunut.¹⁰ Ohjeen mukaan suosituksen tarkoituksena on antaa väestölle toimintaohjeita, joilla pyritään koronavirustartuntojen leviämisen estämiseen nopeasti muuttuvassa epi-

⁶ WHO. 26.11.2021. Classification of Omicron (B.1.1.529): SARS-CoV-2 Variant of Concern. Saatavilla: [https://www.who.int/news/item/26-11-2021-classification-of-omicron-\(b.1.1.529\)-sars-cov-2-variant-of-concern](https://www.who.int/news/item/26-11-2021-classification-of-omicron-(b.1.1.529)-sars-cov-2-variant-of-concern).

⁷ ECDC. Threat Assessment Brief: Implications of the emergence and spread of the SARS-CoV-2 B.1.1. 529 variant of concern (Omicron) for the EU/EEA. 26.11.2021. Saatavilla: <https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/threat-assessment-brief-emergence-sars-cov-2-variant-b.1.1.529>.

⁸ ECDC. Weekly epidemiological update: Omicron variant of concern (VOC). <https://www.ecdc.europa.eu/en/news-events/weekly-epidemiological-update-omicron-variant-concern-voc-week-2-data-13-january-2022>. Viitattu 21.1.2022.

⁹ THL. Covid-19-epidemian hybridistrategian seuranta – tilannearvioraportti 12.1.2022. Saatavilla: <https://thl.fi/documents/533963/5860112/COVID-19-epidemiaan+hybridistrategian+seuranta++tilannearvioraportti+12.1.2022.pdf/6e43bf10-0bf9-3757-b471-f8abe125be8f?t=1642072806093>.

¹⁰ THL: Koronatestit ja kontaktien välttäminen alueilla, joilla testaus ja jäljitys on ruuhkautunut 13.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/infektioaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus/koronavirustestit-ja-kontaktien-valttaminen-alueilla-joilla-testaus-ja-jaljitys-on-ruuhkautunut>. Viitattu 21.1.2022.

demiatilanteessa, jossa virus leviää endeemisesti eikä kansallista laajaan testaamiseen perustuvaa testaus- ja jäljitysstrategiaa pystytä alueella enää kaikilta osin noudattamaan. Mikäli kunnassa tai alueella annetaan tarkempia ohjeita, tulee henkilön noudattaa niitä.

Toimintaohjeen mukaan yhteyttä terveydenhuoltoon ei tarvitse ottaa eikä testiin tarvitse hakeutua, jos oireet ovat lieviä. Kontakteja muihin kuin samassa taloudessa asuviin suositellaan kuitenkin vältettäväksi vapaaehtoisesti vähintään viiden vuorokauden ajan. Kotitestin voi halutesaan tehdä, mutta vaikka se olisi positiivinen, sitä ei sairauden hoidon vuoksi tarvitse varmistaa terveydenhuollossa tehtävällä testillä. Terveydenhuollossa tehtävään koronavirustestiin on THL:n ohjeistuksen mukaan syytä hakeutua, jos koronavirustartuntaan viittaavien oireiden lisäksi terveydenhuollon ammattilainen on suositellut testiä, jos työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollossa asiakas- ja potilastyössä, jos työskentelee missä tahansa tehtävässä ympärivuorokautisessa hoiva- tai vammaispalveluissa, kuuluu vakavan koronavirustaudin riskiryhmään tai on raskaana.

Jos kansalaiset noudattavat THL:n ohjeen mukaisia suosituksia testaamisesta, vähentää se erityisesti perusterveydenhuollon kuormitusta, kun kansalaiset eivät hakeudu testattaviksi julkiseen terveydenhuoltoon, ellei sille ole erityinen tarve. Toisaalta todentamattoman covid-19-taudin sairastaminen vähentää määrättäviä viranomaispäätöksiä eli voimassa olevan tartuntatautilain mukaista karanteeniin asettamista ja eristämistä sekä tätä kautta mahdollisuutta tartuntatautipäivärahaetuuteen.

Epidemian hallinnassa on tärkeää, että covid-19-positiivinen henkilö välttää lähikontakteja muihin ihmisiin tartunnan leviämisen riskin pienentämiseksi. Tartuntatautilain mukaisella tartuntatautipäivärahalla pyritään kompensoimaan sairastamisesta tai altistumisesta aiheutuvaa ansionmenetystä ja se toimii kannustimena eristämisen tai karanteenin noudattamiselle.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä. Esityksen valmistelun aikana on kuultu seuraavia tahoja: Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry, KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry, STTK ry, Suomen Kuntaliitto, Kansaneläkelaitos, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Hyvinvointiala HALI ry, Suomen Lääkäriliitto, Lääkäripalveluyritykset LPY ry, Suomen Yrittäjät ja SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö on osallistunut esityksen valmisteluun vuosilomaa koskevien muutosten osalta.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Nykytilan kuvaus

Työstä poissaolosta sekä karanteeniin ja eristämiseen määrittämisestä säädetään tartuntatautilaissa. Lain 57 §:n mukaan, jos yleisvaarallisen tartuntataudin leviämistä ei voida estää muilla toimenpiteillä, virkasuhteinen kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri voi tehdä päätöksen tautiin sairastuneen tai sairastuneeksi perustellusti epäillyn henkilön työstä, varhaiskasvatuksesta tai oppilaitoksesta poissaolosta yhtäjaksoisesti yhteensä enintään kahden kuukauden ajaksi. Päätös työstä, varhaiskasvatuksesta tai oppilaitoksesta poissaolosta on välittömästi kumottava, kun asianomainen ei ole enää tartuntavaarallinen.

Lain 60 §:n mukaan virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri tai virkasuhteinen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri voi päättää henkilön karanteenista enintään yhden kuukauden ajaksi, jos yleisvaarallisen tartuntataudin tai sellaiseksi

epäillyn tartuntataudin leviämisen vaara on ilmeinen eikä leviämistä voida muulla tavoin estää. Päätöksen karanteenista voi tehdä henkilölle, jonka on perustellusti epäilty altistuneen, ja päätös voidaan tehdä myös henkilön tahdosta riippumatta. Lain 62 §:n mukaan päätöksen karanteenin jatkamisesta tai lopettamisesta voi tehdä virkasuhteinen kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri.

Eristämisestä säädetään lain 63 §:ssä. Sen mukaan kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän virkasuhteinen tartuntataudeista vastaava lääkäri voi päättää yleisvaaralliseen tai sellaiseksi epäiltyyn tartuntatautiin sairastuneen tai sairastuneeksi epäillyn henkilön eristämisestä enintään kahden kuukauden ajaksi, jos taudin leviämisen vaara on ilmeinen eikä sitä voida muilla toimenpiteillä estää. Päätöksen voi tehdä myös sairastuneen tai sairastuneeksi epäillyn henkilön tahdosta riippumatta. Lain 66 §:n mukaan päätöksen eristämisen jatkamisesta tai lopettamisesta voi tehdä virkasuhteinen kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri.

Tartuntatautilain 70 §:ssä säädetään kiireellisestä päätöksestä rajoitetoimenpiteestä. Kiireellisessä tapauksessa myös muu julkisessa terveydenhuollossa toimiva lääkäri voi päättää henkilön karanteenista tai eristämisestä enintään kolmeksi päiväksi, jos se on välttämätöntä tartuntataudin leviämisen estämiseksi ja jos hän suorittamansa tutkimuksen perusteella toteaa, että päätöksen tekemisen edellytykset ovat olemassa. Päätös on kuitenkin saatettava mahdollisimman pian kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän virkasuhteisen tartuntataudeista vastaavan lääkärin vahvistettavaksi.

Tartuntatautilain 82 §:n mukaan henkilöllä, joka tartuntataudin leviämisen estämiseksi on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin, on oikeus saada ansionmenetyksen korvaamiseksi tartuntatautipäivärahaa siten kuin sairausvakuutuslaissa säädetään. Sama oikeus on alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla, jos lapsi on määrätty edellä mainitusta syystä pidettäväksi kotona ja huoltaja on sen vuoksi estynyt tekemästä työtään.

Tartuntatautipäivärahan määräytymisestä säädetään sairausvakuutuslaissa (1224/2004). Lain 8 luvun 1 a §:n mukaan tartuntatautipäivärahaa maksetaan ansionmenetyksen korvaamiseksi vakuutetulle, joka tartuntataudin leviämisen estämiseksi on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin. Tartuntatautipäivärahaa maksetaan myös lapsen huoltajalle, jos alle 16-vuotias lapsi on edellä mainitusta syystä määrätty pidettäväksi kotona ja huoltaja on sen vuoksi estynyt tekemästä ansiotyötään.

Sairausvakuutuslain 11 luvun 15 §:n mukaan tartuntatautipäiväraha määräytyy sen työ- tai virkasuhteen palkan perusteella, jonka vakuutettu saisi, ellei häntä olisi tartuntatautilain nojalla määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin. Päivärahan määrä on kuukausitulon kahdeskymmenesviidesosa. Jos ansionmenetyksen määrästä ei esitetä luotettavaa selvitystä, tartuntatautipäiväraha määräytyy sen palkan perusteella, jonka vakuutettu on saanut välittömästi ennen kuin hänet on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään. Yrittäjän tartuntatautipäiväraha on etuuden alkamishetkellä voimassa olevan yrittäjän eläkelain tai maatalousyrittäjän eläkelain mukaisesti vahvistetun vuosityötulon kolmasosana. Jos vakuutettu tekee työstä pidättämisen aikana muuta työtä, tartuntatautipäivärahaa maksetaan vain ansionmenetyksestä vastaavalta osalta. Tartuntatautipäivärahassa ei ole omavastuu-aikaa, vaan sitä maksetaan koko ansionmenetyksen ajalta.

Sairausvakuutuslain 15 luvun 4 §:n mukaan tartuntatautipäivärahaa on haettava kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada. Luvun 7 §:n mukaan korvaus tai etuus voidaan myöntää kokonaan tai osittain, vaikka sitä ei olisi haettu edellä säädettyssä määräajassa, jos korvauksen tai etuuden epäminen myöhästymisen vuoksi olisi kohtuutonta.

Valtioneuvoston asetuksessa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta (1335/2004) säädetään päivärahaetuksia haettaessa esitettävästä selvityksestä. Asetuksen 2 luvun 1 §:n mukaan tartuntatautilain 82 §:ssä tarkoitettua tartuntatautipäivärahaa haettaessa on esitettävä luotettava selvitys ansionmenetyksestä ja sen määrästä sekä kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän virkasuhteisen tartuntataudeista vastaavan lääkärin päätös työstä poissaolosta, karanteenista tai eristämisestä tai sosiaali- ja terveysministeriön, aluehallintoviraston tai tartuntatautien torjunnasta vastaavan kunnan toimielimen päätös karanteenista tai eristämisestä.

Sairauspäivärahaa maksetaan työkyvyttömyyden aiheuttaman ansionmenetyksen korvaamiseksi. Sairausvakuutuslain 8 luvun 4 §:n mukaan vakuutetulla on oikeus sairauspäivärahaan ajalta, jona hän on estynyt tekemästä työtään sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sellaista sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä vakuutettu on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään tai työtä, joka on siihen läheisesti verrattavaa. Sairauspäiväraha määräytyy vakuutetun sairausvakuutuslain mukaisen vuositulon perusteella, ja korvausaste on enimmillään 70 % perusteena olevasta tulosta. Sairauspäivärahassa on yhdeksän päivän omavastuu aika työkyvyttömyyden alkamisesta lukien.

Sairausvakuutuslain mukaiset päivärahaetuudet rahoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen työtulovakuutuksen kautta. Työtulovakuutus rahoitetaan valtion osuudella, työnantajien sairausvakuutusmaksulla sekä vakuutettujen päivärahamaksulla. Valtio rahoittaa sen osuuden vähimmäismääräisenä maksettavan päivärahaetuuden kuluista, joka ylittää vakuutetun vuositulon perusteella lasketun päivärahaetuuden määrän. Lisäksi valtio rahoittaa viisi prosenttia muutoin vakuutuksen kautta rahoitettavista päivärahaetuksista. Tartuntatautipäiväraha maksetaan aina ansioihin perustuvana eikä vähimmäismääräisenä, joten valtion rahoitusosuus siitä on viisi prosenttia.

Työsopimuslain 2 luvun 11 §:n mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Useissa työehtosopimuksissa on sovittu työsopimuslaskia pitemmistä palkallisista sairauspoissaoloista.

Vuosilomalain (162/2005) 7 §:n 2 momentissa säädetään työssäolon veroisesta ajasta. Momentin 4 kohdan mukaan työssäolon veroista aikaa on työstä poissaoloaika, joka johtuu sairauden leviämisen estämiseksi annetusta viranomaisen määräyksestä. Merimiesten vuosilomalain (433/1984) 3 §:ään sisältyy vastaava säännös. Näin ollen työntekijä, joka on määrätty karanteeniin tai eristykseen, ei menetä oikeuttaan vuosilomaan tällaiselta poissaoloajalta.

2.2 Nykytilan arviointi

Tartuntatautipäiväraha on ansionmenetyksen täysimääräisesti korvaava etuus ja tarkoitettu tilanteeseen, jossa henkilö on tartuntatautilain mukaisen työstä poissaolomääräyksen taikka karanteeniin tai eristettäväksi määräämisen vuoksi estynyt tekemästä työtään. Tartuntatautipäivärahan myöntämisen edellytyksenä on, että henkilö on tartuntatautilain mukaisesti määrätty karanteeniin tai eristettäväksi kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän virkasuhteisen tartuntataudeista vastaavan lääkärin päätöksellä. Etuutta hakiessaan henkilön tulee siten esittää mainittujen tahojen tekemä karanteeni- tai eristämispäätös, eikä esimerkiksi yleislääkärin antama todistus riitä. Ansionmenetyksen täysimääräisen korvauksen tarkoituksena on kannustaa karanteeniin ja eristyksen noudattamiseen ja poistaa taloudellinen insenttiivi rikkoa näitä päätöksiä ja siten mahdollisesti edistää tartunnan leviämistä. Tartuntatautipäivärahaa myönnetään työstä poissaolon, karanteeniin tai eristyksen ajalta riippumatta siitä, onko henkilö työkykyinen.

Tartuntamäärien ja altistumisten määrien ollessa suuria haasteeksi on noussut, että kaikkia tartunnan saaneita tai altistuneita ei käytännössä pystytä viiveettä määräämään karanteeniin tai eristettäväksi. Lisäksi esimerkiksi puhelimitse tai viestillä karanteenista tai eristämisestä tiedon saaneet voivat joutua odottamaan virallista päätöstä useamman viikon ja jopa pidempään kuin tartuntatautipäivärahaetuuden hakemiseksi edellytettävän kahden kuukauden ajan. Karanteeni- ja eristämispäätösten saamisen lisäksi covid-19-taudin toteamisessa testillä on ollut viiveitä taikka testiin ei pääse enää lainkaan, koska testaaminen on joissakin osissa Suomea ruuhkautunut muun muassa nopeasti kasvaneiden tartuntamäärien vuoksi. Palvelujärjestelmän ja erityisesti perusterveydenhuollon toiminnan kannalta ei toisaalta ole tarkoituksenmukaista hakeutua testattavaksi oireettomana tai hyvin lieväoireisena vain tartuntatautipäivärahaetuuden saamista varten, jos mahdollisesta tartunnasta tai lieväoireisesta taudista voisi toipua ja olla tartuttamatta muita jäämällä omaehtoisesti kotiin ilman viranomaispäätöksiä. Kaikki edellä mainitut seikat aiheuttavat viiveitä karanteeni- tai eristämismääräyksen saamiseen ja siten myös tartuntatautipäivärahan saamiseen tai estävät ne kokonaan. Viivästykset tai esteet tartuntatautipäivärahan hakemisessa voivat aiheuttaa taloudellisia ja toimeentulon haasteita sekä työstä pois jäävälle henkilölle että työnantajalle.

Myös työntekijän työstä poissaolovelvollisuus ja -oikeus jää epäselväksi, ellei hän ole saanut viranomaisen päätöstä karanteenista tai eristämisestä. On kuitenkin huomattava, että mikäli työntekijä on sairas ja tästä syystä kykenemätön työhönsä, on hänellä oikeus olla pois työstä ja työnantajalla on lakisääteinen palkanmaksuvelvollisuus yhdeksältä sairauspäivältä. Näin ollen ongelmallinen tilanne koskee etenkin niitä tilanteita, joissa työntekijä on todetusta tartunnasta huolimatta oireeton tai hyvin vähäoireinen ja todennäköisesti työkykyinen. Lisäksi jos työntekijän lyhyt, muutaman päivän työstä poissaolo on palkallista sairauspoissaoloa, ei kustannuksia tältä osin kompensoida työnantajalle. Sen sijaan karanteenista tai eristämisestä aiheutuvan palkallisen poissaolon ajalta tartuntatautipäiväraha maksetaan voimassa olevien säännösten mukaan työnantajalle.

Jos tartuntatautilääkäri on määrännyt työntekijän karanteeniin tai eristykseen, poissaoloaika työstä katsotaan vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain perusteella työssäolon veroiseksi ajaksi, jolta kertyy vuosilomaa. Koska tautitilanne on johtanut siihen, ettei työntekijöillä välttämättä ole mahdollisuutta saada viranomaisen määräystä eristyksistä, työntekijälle ei kertyisi vuosilomaa ajalta, jolloin hän ei voi työskennellä aiheuttamansa tartuntavaaran vuoksi.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on parantaa etenkin niiden henkilöiden toimeentulon turvaa, joita ei ole määrätty tartuntatautilain mukaiseen eristykseen, mutta jotka jäävät palkatta pois ansiotyöstään covid-19-tartunnan vuoksi. Tavoitteena on samalla kannustaa tartunnan saaneita jäämään pois ansiotyöstään silloin, kun työpaikalle meneminen aiheuttaa tartuttamisriskin muille työntekijöille. Tavoitteena on lisäksi korvata työnantajalle työntekijän työstä poissaolosta aiheutuvia kustannuksia niissä tilanteissa, kun työnantaja maksaa palkkaa poissaolon ajalta.

Vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain muutosten tavoitteena on turvata covid-19 -tartunnan vuoksi työstä poissa olevan työntekijän vuosilomaoikeus vastaavalla tavalla kuin voimassa olevassa laissa turvataan vuosiloman ansainta viranomaisen määräämästä karanteenista tai eristyksistä johtuvan poissaolon aikana.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:ään säännös, jonka mukaan vakuutetulla olisi oikeus tartuntatautipäivärahaan, kun vakuutetulla on luotettavasti todettu covid-19 -tartunta ja ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia. Oikeus olisi 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 ansiotyötään. Esitetyn säännöksen soveltaminen ei siten edellyttäisi tartuntatautilain nojalla tehtyä päätöstä työstä, varhaiskasvatuksesta ja oppilaitoksesta poissaolosta taikka karanteeni- tai eristämismääräystä. Voimassa olevat säännökset tartuntatautipäivärahoikeudesta tartuntatautilain mukaisissa tilanteissa säilyisivät ennallaan. Myöskään tartuntatautilakia ei ole tarkoitus muuttaa.

Tartuntatautipäivärahan määrää koskevaa sairausvakuutuslain 11 luvun 15 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että esitetyn uuden säännöksen nojalla myönnettävä tartuntatautipäiväraha määräytyisi samoin kuin tartuntatautilain mukaisen karanteenin tai eristämisen ajalle myönnettävä etuus.

Sairausvakuutuslain 15 luvun 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädettyä tartuntatautipäivärahan takautuvaa hakuaikaa esitetään pidennettäväksi nykyisestä kahdesta kuukaudesta kuuteen kuukauteen.

Ehdotettuja säännöksiä ei ole tarkoitettu pysyväksi lainsäädännöksi, vaan turvaamaan vakuutettujen toimeentuloa sekä mahdollistaman työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaaminen covid-19 -epidemian aikana. Ehdotetut säännökset olisivat voimassa väliaikaisesti 30.6.2022 saakka, kuten muutkin sairausvakuutuslakiin covid-19-epidemian vuoksi tehdyt väliaikaiset muutokset.

Vuosilomalakia ja merimiesten vuosilomalakia ehdotetaan väliaikaisesti muutettavaksi siten, että työssäolon veroisena aikana pidettäisiin myös sellaista poissaoloa, jossa työntekijä on saanut covid-19 tartunnan ja hän on tästä aiheutuvan tartuntavaaran vuoksi estynyt tekemästä työtä, vaikka hän olisi muutoin ollut työkykyinen. Ilman ehdotettua muutosta poissaolo voisi joissakin tilanteissa johtaa vuosilomaoikeuden pienentymiseen.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Vaikutukset julkiseen talouteen

Tartuntatautipäivärahan käyttö on viime aikoina lisääntynyt nopeasti. Vuonna 2021 tartuntatautipäivärahaa maksettiin yhteensä reilu 115 miljoonaa euroa noin 127 000 saajalle. Tartuntatautipäiväraha näkyy tilastoissa keskimäärin noin 2-3 kuukauden viiveellä tartunnasta. Tämä aiheutuu siitä, että etuutta haetaan vasta jälkikäteen (haku aika kaksi kuukautta takautuen) ja myös hakemusten käsittely vie aikaa.

Vuonna 2021 tartuntatautipäivärahan saajia oli keskimäärin kuukausitasolla 10 000, joista noin 20 prosenttia sai päivärahaa koronataartunnan ja noin 80 prosenttia altistuksen johdosta. Tällä hetkellä viikkotasolla todettujen tartunnansaajien määrän arvioidaan olevan noin 15 kertainen viime vuoteen verrattuna.

Ehdotuksen vaikutuksia on vaikea arvioida, mutta ehdotuksen johdosta päivärahan saajien arvioidaan lisääntyvän pääasiassa tautihuipun aikana siten, että saajien määrä lisääntyisi yhteensä noin 37 000:lla. Arvioinnissa on otettu huomioon työstä poissaolon arvioitu kesto (viisi päivää), tautihuipun arvioitu lyhytaikaisuus (noin yksi kuukausi) sekä alle 16-vuotiaiden sairastuneiden lasten huoltajien mahdollisuus saada tartuntatautipäivärahaa. Näillä oletuksilla kustannuslisäys olisi tartuntatautipäivärahojen osalta noin 20 miljoonaa euroa, josta valtion osuus olisi 1,0 miljoonaa euroa. Muutoin kustannuslisäys rahoitetaan työnantajien, palkansaajien ja yrittäjien vakuutusmaksuilla.

Ehdotus lisäisi myös Kansaneläkelaitoksen toimintamenoja noin 0,5 miljoonaa euroa.

Lisäksi ehdotuksen arvioidaan lisäävän työterveyshuollon kustannuksia noin 1,4 miljoonaa euroa. Työterveyshuollon korvauksina korvataan sairaanhoitona 50 % työterveyshuollon hyväksytyistä kustannuksista siltä osin kuin korvausten työnantajakohtaiset laskennalliset enimmäismäärät eivät ylitä. Enimmäismäärien arvioidaan ylittyvän keskimäärin 67 %:lla työnantajista, jolloin työterveyshuollon lisäkustannukset jäävät täysimääräisesti kunkin työnantajan kustannettavaksi. Muilta osin työterveyshuollon korvaus on 50 % hyväksytyistä kustannuksista, jolloin työterveyshuollon korvauksen arvioidaan olevan noin 0,2 miljoonaa euroa. Työterveyshuollon korvausten lisäkustannukset rahoitetaan työnantajien, palkansaajien ja yrittäjien vakuutusmaksuilla. Kaikkiaan työnantajien osuus 1,4 miljoonan euron työterveyshuoltokäytön kustannuksista on noin 1,3 miljoonaa euroa ja palkansaajien noin 0,1 miljoonaa euroa. Valtio ei osallistu työterveyshuollon kustannusten rahoittamiseen.

Vaikutukset kansalaisiin

Covid-19-tartunnan toteamiseksi tehtävät tutkimukset ovat osassa Suomea niin ruuhkautuneet, että testiin pääsemisessä on viivettä. Osassa kuntia on myös ohjeistettu testaamaan vain tiettyjä ryhmiä esimerkiksi siten, että vain oireiset, riskiryhmiin kuuluvat henkilöt ja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöt testataan. Myös tartuntojen jäljittämiseksi on viivettä tai se on osin lopetettu kokonaan. Tästä syystä sekä kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaavien lääkärien kuormittuneisuudesta johtuen myös karanteeni- ja eristämispäätösten antaminen on viivästynyt. Osa kunnista on tartuntatilanteesta johtuen luopunut karanteeni- ja osin myös eristämispäätösten antamisesta.

Esityksellä pyritään kannustamaan vakuutettuja jäämään pois ansiotyöstään, vaikka heitä ei olisi määrätty tartuntatautilain mukaisesti eristettäväksi. Esityksellä parannetaan niiden vakuutettujen asemaa, jotka covid-19-tartunnan vuoksi jäävät palkatta pois ansiotyöstään omaehtoisesti eikä heillä näin ollen ole oikeutta voimassa olevan lainsäädännön edellytysten mukaisesti tartuntatautipäivärahaan. Esityksellä parannetaan myös niiden huoltajien toimeentuloa, jotka jäävät pois työstä lapsen covid-19-tartunnan vuoksi. Niiden henkilöiden, jotka ovat työstään palkallisesti pois, taloudelliseen asemaan esitys ei vaikuta. Tartuntatautilain mukaisia päätöksiä työstä, varhaiskasvatuksesta ja oppilaitoksesta poissaolosta sekä karanteeni- ja eristämismääräyksiä tehtäisiin edelleen tartuntatautilain nojalla, mutta esitys vähentäisi vakuutettujen alueellista eriarvoisuutta päivärahan saamisen näkökulmasta niissä tilanteissa, kun tartuntatautilain mukaisia päätöksiä ei ole tehty terveydenhuollon kuormittuneisuudesta johtuen.

Esityksen mukainen tartuntatautipäiväraha ei koskisi tartunnalle altistuneita. Heillä olisi kuitenkin edelleen tartuntatautilain mukaisen karanteenipäätöksen nojalla oikeus tartuntatautipäivärahan.

Koska esityksen mukaan tartuntatautipäivärahan hakemiseksi riittäisi lääkäriltä saatu todistus tartuntatautilääkärin päätöksen sijasta, laajentaisi se vakuutettujen mahdollisuuksia käyttää terveydenhuollon palveluita saadakseen oikeuden covid-19-tartunnan perusteella maksettavaan etuuteen. Esitys parantaisi ihmisten välistä yhdenvertaisuutta siten, että riippumatta asuinpaikasta vakuutetuilla olisi paremmat edellytykset saada tartuntatautipäivärahan myöntämiseksi vaaditut selvitykset kohtuullisessa ajassa tartunnan toteamisesta alkaen.

Vuosilomasääntelyyn ehdotetuilla muutoksilla pyritään siihen, ettei työntekijöille aiheutuisi vuosilomaoikeuden menetystä sen vuoksi, että hänellä ei ole mahdollisuutta saada tartuntatautilääkärin antamaa eristystä tai karanteenia koskevaa määräystä poissaolonsa perusteeksi, vaan poissaolo perustuu sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n 4 kohdassa tarkoitettuun tavoin lääkärin arvioon.

Vaikutukset työnantajiin

Esityksen myötä suurempi osa covid-19-tartunnan saaneista työntekijöistä tulisi tartuntatautipäivärahan piiriin. Jos työnantaja maksaa palkkaa työntekijän poissaolon ajalta, tartuntatautipäiväraha maksetaan työnantajalle, mikä vähentää työnantajalle koituvaa taloudellista raskautta.

Siltä osin kuin esitetyn covid-19-tartunnan toteamisen ja työstä poissaolon tarpeen arvioinnissa käytetään työterveyshuoltoa, saattavat työnantajan työterveyshuollon kustannukset kasvaa. Jos kustannukset tilikaudella ylittävät laskennallisen enimmäismäärän, jäävät loput kulut työnantajan maksettaviksi.

Vaikutukset terveydenhuoltoon

Nykytilanteessa tartuntatautipäivärahan saaminen edellyttää viranomaisen eristämismääräystä. Esitys saattaa lisätä yksityisessä terveydenhuollossa (mukaan lukien työterveyshuollon) asiointia, ja siltä osin vähentää julkiseen terveydenhuoltoon kohdistuvaa painetta. Tartuntatautipäivärahan saamiseksi tarvittavia lääkäripalveluita lääkärintodistuksen saamiseksi voitaisiin kohdistaa työntekijöiden osalta voimakkaammin työterveyshuoltoon, joka pääosin tuotetaan yksityisillä palveluntuottajilla. Kuitenkin vakuutetut, jotka eivät kuulu työterveyshuollon piiriin tai joille työterveyshuolto ei kata mainittuja palveluita, taikka jotka eivät omakustanteisesti käyttäisi yksityisiä terveydenhuollon palveluita, käyttäisivät jatkossakin julkisen terveydenhuollon palveluita testaamisen ja lääkärikäyntien osalta. On kuitenkin huomattava, että toisin kuin voimassa oleva tartuntatautipäivärahaa koskeva säännös, esitetty säännös ei edellyttäisi tartuntatautilääkärin työpanosta. Tämä vähentäisi tartuntatautilääkäreiden työtä siten, että tartuntatautilääkärit voisivat jatkossa tehdä karanteeni- tai eristämismääräyksiä vain sellaisissa tapauksissa, joissa niiden määrääminen nähtäisiin tarkoituksenmukaisena.

Vaikutukset viranomaisiin

Esitetyt muutokset tulisivat lisäämään tartuntatautipäivärahan hakemuskantaa nykyisestä Kansaneläkelaitoksessa. Lisäksi ehdotettu lain takautuva soveltaminen 1.1.2022 alkaen voisi lisätä hakemuskantaa jonkin verran. Tartuntatautipäivärahan hakemuskantien voidaan joka tapauksessa odottaa kasvavan, kun tartuntamäärät lisääntyvät.

5 Säännöskohtaiset perustelut

5.1 Sairausvakuutuslaki

8 luku Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

1 a §. Tartuntatautipäiväraha. Pykälässä säädetään tartuntatautipäivärahan määräytymisestä. Pykälään esitetään lisättäväksi väliaikaisesti uusi 4 momentti, jonka nojalla tartuntatautipäivärahaa voitaisiin maksaa pykälän 1 momentissa säädettyjen tilanteiden lisäksi ja 1 momentissa säädettyistä edellytyksistä huolimatta. Momentin mukaan tartuntatautipäivärahaa maksettaisiin ansionmenetyksen korvaamiseksi, kun vakuutetulla on luotettavasti todettu covid-19 -tartunta ja ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia. Tartuntatautipäivärahaa maksettaisiin myös lapsen huoltajalle, jos alle 16-vuotiaalla 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 ansiotyötä.

Säännöksen soveltaminen ei edellyttäisi tartuntatautilain mukaista päätöstä työstä, varhaiskasvatuksesta ja oppilaitoksesta poissaolosta taikka karanteeni- tai eristämismääräystä. Toisaalta edellytyksenä kuitenkin olisi luotettavasti todettu covid-19 -tartunta eli pelkkä mahdollinen tartunnalle altistuminen ei oikeuttaisi etuuteen. Tartuntatautipäivärahaa maksettaisiin tartunnan leviämisen ehkäisemiseksi, joten se ei edellyttäisi työkyvyttömyyttä.

Tartuntatautipäivärahan edellytyksenä olevan luotettavasti todetun covid-19 -tartunnan ja siihen liittyvän suosituksen olla pois ansiotyöstä toteaisi lääkäri. Toteamisessa voisi käyttää julkisen tai yksityisen terveydenhuollon, mukaan lukien työterveyshuollon, palveluita. Etuutta haettaessa esitettävästä selvityksestä säädettäisiin tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta.

Kaikissa tilanteissa tartunta ei välttämättä edellytä työstä poissaoloa — esim. silloin, kun työtä on mahdollista tehdä etänä tai muutoin ilman tartuttamisriskiä.

Covid-19-tartunnan luotettava toteaminen edellyttää laboratoriovarmistettua testitulosta viruksen tai sen perimän osoituksesta (PCR- tai antigeenitesti) palvelujärjestelmän toimiluvallisessa toimintayksikössä. Käytännössä tämä kattaa sekä julkisen että yksityisen terveydenhuollon tarjoamat näytteenotto- ja laboratorioanalytiikkapalvelut, joita voi hyödyntää myös työterveyshuollon kautta. Positiivisen testituloksen jälkeen on sekä oman toipumisen että tartunnan leviämisen estämiseksi suotavaa jäädä kotiin oireilusta riippumatta vähintään viideksi vuorokaudeksi oireiden alusta tai testin tekemisajankohdasta lukien kulloinkin voimassa olevan kansallisen ja alueellisen ohjeistuksen mukaisesti¹¹. On kuitenkin huomattava, että tartuntatautipäivärahaa maksetaan tartunnan leviämisen ehkäisemiseksi ja vain tähän liittyvän työstä poissaolon ajalta. Jos sairaus pitkittyy, kyse on normaalista sairauspoissaolosta ja siihen sovelletaan voimassa olevia sairauspoissaoloa koskevia säännöksiä palkanmaksun ja sairauspäivärahan osalta.

Kuten pykälän 1 momenttia sovellettaessa, myös esitetyn uuden 4 momentin perusteella myönnettävän tartuntatautipäivärahan edellytyksenä olisi vakuutetulle aiheutunut ansionmenetyksen tai

¹¹ THL. Koronatestit ja kontaktien välttäminen alueilla, joilla testaus ja jäljitys on ruuhkautunut. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus/koronavirustestit-ja-kontaktien-valttaminen-alueilla-joilla-testaus-ja-jaljitys-on-ruuhkautunut>. Viitattu 24.1.2022.

palkallinen työstä poissaolo. Jos työntekijä pystyy tekemään ansiotyötään eikä hänelle aiheudu ansionmenetystä, ei oikeutta tartuntatautipäivärahaan olisi. Tartuntatautipäiväraha maksettaisiin työnantajalle siltä osin kuin työntekijällä on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen mainitulta ansiotyöstä poissaoloajalta.

Pykälän 3 momentissa säädettyjä viittaussäännöksiä sairauspäivärahaa koskeviin säännöksiin sovellettaisiin myös esitetyn 4 momentin tilanteessa.

Lisäksi pykälään lisättäisiin väliaikaisesti uusi 5 momentti, jonka mukaan mitä sairausvakuutuslaissa muualla säädetään tartuntatautilain mukaisesta tartuntatautipäivärahasta, sovelletaan myös 4 momentin mukaiseen tartuntatautipäivärahaan.

11 luku Päivärahaetuuksien määrä

15 §. Tartuntatautipäivärahan määrä. Pykälässä säädetään tartuntatautipäivärahan määrästä. Pykälän 1 momentin mukaan tartuntatautipäiväraha määräytyy sen työ- tai virkasuhteen palkan perusteella, jonka vakuutettu saisi, ellei häntä olisi tartuntatautilain nojalla määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin. Jos ansionmenetyksen määrästä ei esitetä luotettavaa selvitystä, tartuntatautipäiväraha määräytyy sen palkan perusteella, jonka vakuutettu on saanut välittömästi ennen kuin hänet on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään. Pykälän 2 momentin mukaan yrittäjän tartuntatautipäiväraha on etuuden alkamishetkellä voimassa olevan yrittäjän eläkelain tai maatalousyrittäjän eläkelain mukaisesti vahvistetun vuosityötulon kolmassadasosa.

Pykälään esitetään lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan tartuntatautipäiväraha määräytyisi esitetyn sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n uuden 4 momentin mukaisissa tilanteissa samoin perustein kuin, mitä pykälässä säädetään tartuntatautilain nojalla ansiotyöstään pois olemaan, eristettäväksi tai karanteeniin määrätyn vakuutetun tartuntatautipäivärahasta.

15 luku Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §. Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat. Pykälässä säädetään päivärahaetuuksien hakuajoista. Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan tartuntatautipäivärahaa on haettava kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada. Vastaava kahden kuukauden takautuva haku aika on sairauspäivärahassa ja luovutuspäivärahassa sekä vanhempainpäivärahoissa 1.8.2022 voimaan tulevan lainmuutoksen jälkeen (HE 129/2021 vp). Luvun 7 §:n mukaan etuus voidaan myöntää kokonaan tai osittain, vaikka sitä ei olisi haettu säädettyssä määräajassa, jos korvauksen tai etuuden epäminen myöhästymisen vuoksi olisi kohtuutonta.

Covid-19-epidemian aikana karanteeni- ja eristämispäätösten antaminen on paikoitellen ruuhkautunut ja kirjallisten päätösten antaminen on saattanut viivästyä useilla viikoilla. Tämä on aiheuttanut vakuutetuille ja työnantajille epäselvyyttä tartuntatautipäivärahan hakemisessa. Mikäli hakemusta ei ole laitettu vireille säädettyssä määräajassa karanteeni- tai eristämispäätöksen puuttumisesta huolimatta, on myöhässä jätetty hakemus voitu hylätä. Tästä syystä tartuntatautipäivärahan haku aikaa ehdotetaan pidennettäväksi kuuteen kuukauteen. Haku aika koskisi sekä tartuntatautilain nojalla tehtyjen määräysten ajalta myönnettävää tartuntatautipäivärahaa että esitetyn uuden säännöksen nojalla myönnettävää etuutta.

5.2 Vuosilomalaki

7 §. *Työssäolon veroinen aika.* Vuosilomaa kertyy täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta työsuhteen kestosta riippuen kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää. Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukaudesta sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai 7 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista tuntia.

Lain 7 §:ssä säädetään työssäolopäivien veroisista päivistä ja tunneista. Määrättyyn rajaan saakka työssäolopäivien veroisina pidetään esimerkiksi työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi. Lisäksi työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään päiviä, jolloin työnteko on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen (eristys ja karanteeni) vuoksi.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 a kohta, jonka mukaan työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n 4 momentissa tarkoitettuun tavoin covid-19 -tartunnan vuoksi. Säännös koskisi tilanteita, joissa työntekijä olisi työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtään sekä tilanteita, joissa työntekijä ei voisi mennä töihin aiheuttamansa tartuntavaaran vuoksi.

5.3 Merimiesten vuosilomalaki

3 §. *Työssäolon veroiset päivät.* Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 7 a kohta, jonka sisältö vastaisi edellä selostettua vuosilomalain 7 §:ään ehdotettua muutosta.

6 Lausuntopalautte

Esitys on laadittu kiireellisesti epidemiatilanteen muututtua merkittävästi ja tästä syystä lausuntokierrosta ei ole ollut mahdollista järjestää. Vaikka varsinaista lausuntokierrosta ei ole järjestetty, valmistelun aikana on kuultu seuraavia tahoja: Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry, KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry, STTK ry, Suomen Kuntaliitto, Kansaneläkelaitos, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Hyvinvointiala HALI ry, Suomen Lääkäriliitto, Lääkäripalveluyritykset LPY ry, Suomen Yrittäjät ja SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry. Vastaus saatiin pyydettyä ajassa seuraavilta tahoilta: Akava ry, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry, Hali ry, Kansaneläkelaitos, KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat, LPY ry, SOSTE ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Yrittäjät ry ja THL. Vuosilomalakeja koskevista muutoksista ei ehditty kuulla työmarkkinaosapuolia.

Kaikki lausunnonantajat pitivät esitystä perusteltuna ja kannattivat esitystä. Lausunnonantajien mukaan esitys helpottaisi sosiaaliturvan toimeenpanoa haastavassa epidemiatilanteessa. Muutama lausunnonantaja nosti kuitenkin esiin, sen että esityksessä ei ole huomioitu koronavirukselle altistuneita työntekijöitä. Esitystä ei katsottu mahdolliseksi muuttaa tältä osin. Vallitsevasta epidemiatilanteesta johtuen kansallista laajaan testaamiseen perustuvaa testaus- ja jäljitysstrategiaa ei pystytä kaikilla alueilla enää noudattamaan. Koska tartuntatapauksien jäljitystä ei kyetä monin paikoin noudattamaan kuin hyvin kohdennetusti, on työstä poissaolon tarvetta arvioivan ja todistuksen antavan lääkärin useimmiten mahdollon todeta, onko henkilö mahdollisesti altistunut taudille. Lisäksi on otettava huomioon, että jos kaikki altistuneet otettaisiin

säännöksen piiriin, kasvaisi etuuteen oikeutettujen piiri epidemiatilanteesta johtuen huomattavasti. Lisäksi on huomattava, että jäljitystä tehdään ja karanteeneja voidaan edelleen määrätä alueellisten ohjeistusten mukaisesti esimerkiksi tietyille ammattiryhmille ja näissä tapauksissa voidaan mahdolliset viranomaispäätökset tehdä voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

Osa lausunnonantajista piti hyvänä, että todistuksen tartuntatautipäivärahaa varten voisi antaa kuka tahansa lääkäri. Osa taas katsoi, että todistus pitäisi saada työolosuhteita tuntevalta työterveyshuollon lääkäriltä tai työterveyshoitajalta. Esitystä ei muutettu palautteen johdosta. Työterveyshuoltoa ja työterveyshuollon lääkäriä on esityksen mukaan mahdollista käyttää. Yhdenvertaisuuden kannalta olisi kuitenkin ongelmallista rajata tartunnan toteaminen ja siitä johtuva työstä poissaolosuituksen arviointi pelkästään työterveyshuoltoon, koska kaikilla esityksessä tarkoitetuilla tartunnan saaneilla ei ole työterveyshuoltoa tai työterveyshuollon palvelut eivät kata esityksessä tarkoitettuja palveluita.

Osa lausunnonantajista piti tärkeänä, että esityksessä todettaisiin tarkemmin, mille ajalle lääkärin suositus työstä poissaolosta kohdistuisi. Palautteen johdosta esityksen perusteluja on täydennetty.

Muutama lausunnon antanut taho nosti esiin, että esityksen mukaiset käynnit työterveyshuollossa tulisi korvata työterveyshuollon korvausluokka I:stä nykyisen korvausluokka II:n sijasta. Työterveyshuollon korvausluokista säädetään työterveyshuoltolaissa ja esitetty muutos edellyttäisi omaa valmistelua eikä ole ollut mahdollista nyt käsillä olevan esityksen yhteydessä.

Lisäksi lausunnoissa esitettiin joitakin pienempiä korjausehdotuksia, joita on tarvittavilta osin tehty lakiehdotukseen ja perusteluihin.

7 Lakia alemman asteinen sääntely

Sairausvakuutuslain 15 luvun 17 §:n mukaan korvausten ja etuuksien hakemisen yhteydessä annettavista sekä niiden maksamiseksi tarvittavista selvityksistä voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun asetuksen 2 luvun 1 §:ssä säädetään päivärahaetuuksia haettaessa esitettävästä selvityksestä. Pykälän 7 momentissa säädetään tartuntatautilain 82 §:ssä tarkoitettua tartuntatautipäivärahaa haettaessa esitettävästä selvityksestä. Asetukseen esitetään lisättäväksi säännös siitä, mitä selvitystä hakijan tulee esittää hakiessaan tartuntatautipäivärahaa esityksen mukaisella perusteella. Hakijan tulisi esittää selvitys ansionmenetyksestä, kuten voimassa olevan asetuksen mukaan haettaessa tartuntatautipäivärahaa karanteenin tai eristämisen ajalta. Lisäksi tulisi esittää lääkärintodistus siitä, että luotettavasti todetun covid-19 -tartunnan vuoksi vakuutetun ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia. Vastaava selvitys tulisi esittää myös alle 16-vuotiaan lapsen huoltajan tartuntatautipäivärahaa haettaessa lapsella luotettavasti todetun covid-19 -tartunnan vuoksi. Todistuksesta tulisi ilmetä ajanjakso, jolla lapsen varhaiskasvatukseen tai oppilaitokseen meneminen ei ole suositeltavaa.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan mahdollisimman pian. Säännöksiä sovellettaisiin takautuen silloin, kun 8 luvun 1 a §:n 4 momentissa tarkoitettu ansiotyöstä poissaolo on alkanut 1.1.2022 tai sen jälkeen.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämjärjestys

Esitystä on arvioitava erityisesti perustuslain (731/1999) 6 §:ssä tarkoitetun yhdenvertaisuuden sekä 19 §:n (oikeus sosiaaliturvaan) kannalta.

Perustuslain 19 §:n 1 momentin nojalla jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Saman pykälän 2 momentin perusteella lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella. Säännöksen 3 momentissa säädetysti julkisen vallan on turvattava jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveystalvet ja edistettävä väestön terveyttä. Julkisen vallan on myös tuettava perheen ja muiden lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu.

Perustuslain 19 §:n 2 momentissa tarkoitettu perustoimeentulon turva merkitsee pidemmälle menevää turvan tasoa kuin saman pykälän 1 momentin mukainen oikeus välttämättömään toimeentuloon. Perustuslakivaliokunta on korostanut perustoimeentulon turvan olevan itsenäinen etuus suhteessa 1 momentissa tarkoitettuun oikeuteen. Siten 2 momentissa mainituissa tilanteissa yksilön perustoimeentuloturvajärjestelmä ei voi muodostua 1 momentin mukaisesta viimesijaisesta turvasta (HE 309/1993 vp, s. 70, PeVL 6/2009 vp, s. 8, PeVL 48/2006, s. 2, PeVL 33/2004 vp, s. 2, PeVL 9/1999 vp, s. 4 ja PeVM 25/1994 vp, s. 10). Perustuslain mukaista ei siten ole jättää 1 momentissa tarkoitettua viimesijaisen turvan varaan ketään, joka valtiosääntöisesti on oikeutettu lailla säädettävään perustoimeentulon turvaan pykälän 2 momentin nojalla siinä mainituissa sosiaalisissa riskitilanteissa (PeVL 25/1997 vp, s. 2, PeVL 34/1996 vp, s. 2, PeVL 17/1996 vp, PeVL 16/1996, PeVL 17/1995 vp, s. 2 ja PeVL 15/1995 vp, s. 2—3).

Esitetyillä muutoksilla tartuntatautipäivärahan myöntämisedellytyksiin korvattaisiin sellaisia ansionmenetyksiä, joita covid-19-tartunnan saaneelle vakuutetulle voi aiheutua tilanteessa, jossa voimassa olevan lainsäädännön mukainen oikeus tartuntatautipäivärahaan ei kaikissa tilanteissa tosiasiallisesti toteudu muun muassa julkisen terveydenhuollon ruuhkautumisen vuoksi, mutta kansalaisia kuitenkin edelleen vahvasti suositellaan omaehtoisesti välttämään esim. työpaikalle menoa tartuntojen ehkäisemiseksi.

Tartuntatautipäiväraha on ansioperusteinen etuus eli se ei ole 19 §:n 2 momentin mukaista perusturva. Se koskee vain henkilöitä, jotka ovat työ- tai virkasuhteessa tai toimivat yrittäjinä, ja joille aiheutuu ansionmenetystä työstä poissaolon vuoksi. Työ- tai virkasuhteessa olevilla, jotka ovat estyneitä työstään sairauden vuoksi, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työkyvyttömyys pitkittyy, syntyy oikeus sairauspäivärahaan. Vastaavasti yrittäjillä on oikeus sairauspäivärahaan työkyvyttömyyden alkamista seuraavasta päivästä lukien. Esityksen mukainen tartuntatautipäiväraha onkin siten tarkoitettu turvaamaan vain niiden henkilöiden toimeentuloa, joiden työstä poissaoloa ei voida pitää em. tavalla palkallisena sairauspoissaolona. Ehdotetun etuuden ei myöskään voida katsoa kuuluvan perustuslain 19 §:n 2 momentissa tarkoitettuun syy-perusteiseen sosiaaliturvaan, sillä työstä pois jääminen muissa kuin sairaus- ja työkyvyttömyystilanteissa perustuu viranomaisten suosituksiin.

Todettakoon lisäksi, että tartuntatautilain mukaisesti määrätyissä työstä poissaoloissa, karanteeneissa ja eristämisisä, joissa henkilö on velvoitettu noudattamaan viranomaisen määräystä, olisi jatkossakin oikeus tartuntatautipäivärahaan.

Toisaalta esityksellä edistetään välillisesti perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaista julkisen vallan velvollisuutta edistää väestön terveyttä, sillä esityksellä pyritään kannustamaan vakuu-

HE 242/2021 vp

tettuja välttämään tarpeettomia kontakteja tartunnan saatuaan. Esityksellä pyritään myös turvaamaan lapsen hyvinvointia ja etua, sillä esitetty säännös mahdollistaa covid-19-tartunnan saaneen lapsen huoltajalle tartuntatautipäivärahan saamisen, mikäli lapsen ikä ja vointi edellyttää huoltajan työstä pois jäämistä.

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös asettaa vaatimuksen oikeudelliselle yhdenvertaisuudelle ja tosiasialliselle tasa-arvolle. Siihen sisältyy mielivallan kielto ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa (HE 309/1993 vp, s. 42). Yhdenvertaisuussäännös kohdistuu myös lainsäätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa ihmisiä tai ihmisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan.

Yhdenvertaisuussäännös ei edellytä kaikkien ihmisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia, että asetettaessa velvollisuuksia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että se kohtelee tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin edistääkseen muun muassa tosiasiallista tasa-arvoa (HE 309/1993 vp, s. 42—43, ks. myös PeVL 31/2014 vp, s. 3/I).

Perustuslakivaliokunnan käytännössä on vakiintuneesti korostettu, ettei yhdenvertaisuusperiaatteesta voi johtua tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn (ks. esim. PeVL 28/2009 vp, s. 2/II, PeVL 38/2006 vp, s. 2/I, PeVL 1/2006 vp, s. 2/I, PeVL 59/2002 vp, s. 2/II). Säännös ei myöskään sinänsä estä tosiasiallisen tasa-arvon turvaamiseksi tarpeellista positiivista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia toimia (ks. HE 309/1993 vp, s. 44).

Esityksen mukainen tartuntatautipäiväraha on tarkoitettu yhdenvertaisesti kaikille vakuutetuille, jotka täyttävät säännöksen edellytykset. Etuuden saamisen edellytyksenä olevan selvityksen eli lääkärintodistuksen suositellusta työstä poissaolosta voi saada vaihtoehtoisesti julkisen tai yksityisen terveydenhuollon palveluista. Lisäksi esitetyn säännöksen rinnalla on edelleen mahdollista saada tartuntatautipäivärahaa tartuntatautilain mukaisten edellytysten täytyessä. Esityksellä ei heikennetä kenenkään oikeutta sosiaaliturvaan, vaan edistetään mahdollisuuksia tarkoituksenmukaisen etuuden saamiseksi. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta on olennaista, että työntekijän vuosilomaoikeuden toteutuminen ei riipu siitä, onko työntekijällä asuinpaikasta riippuen mahdollisuutta saada tartuntatautilääkärin määräämää eristystä tai karanteenia koskevaa päätöstä.

Hallitus katsoo, että esityksessä ei ehdoteta sellaisia muutoksia, joiden vuoksi esitystä ei voitaisi käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

sairausvakuutuslain väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti sairausvakuutuslain (1224/2004) 15 luvun 4 §:n 1 momentin 1 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1228/2016, ja
lisätään 8 luvun 1 a §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1228/2016 ja 535/2019, väliaikaisesti uusi 4 ja 5 momentti ja 11 luvun 15 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 535/2019, väliaikaisesti uusi 4 momentti, seuraavasti:

8 luku

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

1 a §

Tartuntatautipäiväraha

Poiketen siitä, mitä 1 momentissa säädetään, tartuntatautipäivärahaa maksetaan ansionmenetyksen korvaamiseksi, jos vakuutetulla on luotettavasti todettu covid-19 -tartunta ja ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia. Tartuntatautipäivärahaa maksetaan myös lapsen huoltajalle, jos alle 16-vuotiaalla 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 ansiotyötään. Tartuntatautipäiväraha maksetaan työnantajalle siltä osin kuin työntekijällä on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen mainitulta ansiotyöstä poissaoloajalta.

Mitä tässä laissa säädetään tartuntatautilain mukaisesta tartuntatautipäivärahasta, sovelletaan myös 4 momentin mukaiseen tartuntatautipäivärahaan.

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

15 §

Tartuntatautipäivärahan määrä

Mitä 1—3 momentissa säädetään, sovelletaan myös 8 luvun 1 a §:n 4 momentin mukaiseen tartuntatautipäivärahaan.

15 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat

Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:

1) sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta sekä osasairauspäivärahaa ja luovutuspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa ja tartuntatautipäivärahaa kuuden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 30 päivään kesäkuuta 2022.

Lakia sovelletaan, jos vakuutetun ansiotyöstä poissaolo tartunnan vuoksi on alkanut 1 päivänä tammikuuta 2022 tai sen jälkeen.

2.

Laki

vuosilomalain 7 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään väliaikaisesti vuosilomalain (162/2005) 7 §:n 2 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1448/2007 ja 182/2016, uusi 4 a kohta seuraavasti:

7 §

Työssäolon veroinen aika

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

4 a) sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 1 a §:n 4 momentissa tarkoitettu tavoin covid-19 -tartunnan vuoksi;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ja on voimassa 30 päivään kesäkuuta 2022. Lakia sovelletaan poissaoloon, joka on alkanut 1 päivänä tammikuuta 2022 tai sen jälkeen.

3.

Laki

merimiesten vuosilomalain 3 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään väliaikaisesti merimiesten vuosilomalain (433/1984) 3 §:n 2 momenttiin, sellaisena
kuin se on osaksi laeissa 782/1988, 1025/2011 ja 183/2016, uusi 7 a kohta seuraavasti:

7 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä
on ollut estynyt suorittamasta työtä:

7 a) sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 1 a §:n 4 momentissa tarkoitettu in tavoin covid-
19 -tartunnan vuoksi;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ja on voimassa 30 päivään kesäkuuta 2022.
Lakia sovelletaan poissaoloon, joka on alkanut 1 päivänä tammikuuta 2022 tai sen jälkeen.

Helsingissä 27.1.2022

Pääministeri

Sanna Marin

Sosiaali- ja terveysministeri Hanna Sarkkinen

1.

Laki**sairausvakuutuslain väliaikaisesta muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti sairausvakuutuslain (1224/2004) 15 luvun 4 §:n 1 momentin 1 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1228/2016, ja

lisätään 8 luvun 1 a §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1288/2016 ja 535/2019, väliaikaisesti uusi 4 ja 5 momentti ja 11 luvun 15 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 535/2019, väliaikaisesti uusi 4 momentti, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

8 luku

8 luku

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha**Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha**

1 a §

1 a §

*Tartuntatautipäiväraha**Tartuntatautipäiväraha*

Poiketen siitä, mitä 1 momentissa säädetään, tartuntatautipäivärahaa maksetaan ansionmenetyksen korvaamiseksi, jos vakuutettu on luotettavasti todettu covid-19 -tartunta ja ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia. Tartuntatautipäivärahaa maksetaan myös lapsen huoltajalle, jos alle 16-vuotiaalla 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 ansiotyötään. Tartuntatautipäiväraha maksetaan työnantajalle siltä osin kuin työntekijällä on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen mainitulta ansiotyöstä poissaoloajalta.

Mitä tässä laissa säädetään tartuntatautilain mukaisesta tartuntatautipäivärahasta, sovelletaan myös 4 momentin mukaiseen tartuntatautipäivärahaan.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

15 §

Tartuntatautipäivärahan määrä

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

15 §

Tartuntatautipäivärahan määrä

Mitä 1—3 momentissa säädetään, sovelletaan myös 8 luvun 1 a §:n 4 momentin mukaiseen tartuntatautipäivärahaan.

15 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Päiväraha hakemusten hakemista koskevat määräajat

Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:
1) sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta sekä osasairauspäivärahaa, tartuntatautipäivärahaa ja luovutuspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;

15 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat

Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:
1) sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta sekä osasairauspäivärahaa ja luovutuspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa ja *tartuntatautipäivärahaa kuuden* kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 30 päivään kesäkuuta 2022.

Lakia sovelletaan, jos vakuutetun ansiotyöstä poissaolo tartunnan vuoksi on alkanut 1 päivänä tammikuuta 2022 tai sen jälkeen.

2.

Laki

vuosilomalain 7 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään väliaikaisesti vuosilomalain (162/2005) 7 §:n 2 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1448/2007 ja 182/2016, uusi 4 a kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

7 §

Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroinen aika

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

4 a) sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 1 a §:n 4 momentissa tarkoitettu tavoin covid-19 -tartunnan vuoksi;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 30 päivään kesäkuuta 2022.

Lakia sovelletaan poissaoloon, joka on alkanut 1 päivänä tammikuuta 2022 tai sen jälkeen.

3.

Laki

merimiesten vuosilomalain 3 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään väliaikaisesti merimiesten vuosilomalain (433/1984) 3 §:n 2 momenttiin, sellaisena
kuin se on osaksi laeissa 782/1988, 1025/2011 ja 183/2016, uusi 7 a kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

7 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös
niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestä-
essä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös
niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestä-
essä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

*7 a) sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 lu-
vun 1 a §:n 4 momentissa tarkoitettu tavoin
covid-19 -tartunnan vuoksi;*

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 ja on voimassa 30 päivään kesäkuuta
2022.*

*Lakia sovelletaan poissaoloon, joka on al-
kanut 1 päivänä tammikuuta 2022 tai sen jäl-
keen.*

Valtioneuvoston asetus

sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun asetuksen väliaikaisesta muuttamisesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti

lisätään sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun asetuksen (1335/2004) 2 luvun 1 §:ään, sellaisena kuin se on asetuksessa 101/2017, väliaikaisesti uusi 9 momentti

Sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n 4 momentin mukaista tartuntatautipäivärahaa haettaessa on esitettävä luotettava selvitys ansionmenetyksestä sekä lääkärin todistus siitä, että luotettavasti todetun covid-19 -tartunnan vuoksi vakuutetun ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa. Vastaava todistus tulee esittää myös, jos alle 16-vuotiaalla 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 ansiotyötään. Todistuksesta tulee ilmetä ajanjakso, jolla ansiotyöhön osallistuminen tai lapsen varhaiskasvatukseen tai oppilaitokseen meneminen ei ole suositeltavaa.

Tämä asetus tulee voimaan päivänä helmikuuta 2022. Asetusta sovelletaan, jos vakuutetun ansiotyöstä poissaolo tartunnan vuoksi on alkanut 1 päivänä tammikuuta 2022 tai sen jälkeen.