KANSANELÄKELAITOS

Työ- ja toimintakykyetuuksien
osaamiskeskus
työkykyryhmä

Asiantuntijalausunto

Diaari
171/010/2022
DARK
22/010/172

25.10.2022

HE 175/2022 vp

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuulemistilaisuuteen 26.10.2022

Kelan asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä (HE 175/2022 vp) eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi sekä laiksi sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamisesta

Pyydettynä lausuntonaan Kela esittää kunnioittaen seuraavaa.

Palkkatuen ja Kelan kuntoutusrahan suhteesta

Yleisesti ottaen Kela kannattaa hallituksen esityksen mukaista ehdotusta, jonka mukaan palkkatuella katettaviin palkkakustannuksiin ei jatkossa luettaisi aikaa, jolta työnantajalla olisi oikeus kuntoutusrahaan (laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, 7 luvun ehdotetun muotoinen 5 §). Ehdotus on kannatettava, koska ei ole tarkoituksenmukaista, että työnantaja, joka saa Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain (566/2005, myöhemmin Kelan kuntoutuslaki) mukaista kuntoutusrahaa, voisi saada samalta ajalta myös palkkatukea. Kuntoutusraha voidaan nimittäin maksaa Kelan kuntoutuslain nojalla työnantajalle, mikäli työnantaja maksaa kuntoutujalle työsuhteeseen perustuvaa palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta työsuhteen ajalta. Kuntoutusrahan maksaminen työnantajalle edellyttää, että työsuhteen ehdoissa on sovittu kuntoutusrahan suorittamisesta työnantajalle. Työnantajalle myönnetty palkkatuki ei estä kuntoutusrahan myöntämistä.

Ehdotus on kannatettava, koska kuntoutusrahan ja palkkatuen välisestä suhteesta ei ole aiemmin säädetty julkisista työvoima- ja yrityspalveluista annetussa laissa. On ollut epäselvää, otetaanko kuntoutusrahaa huomioon palkkatukea maksettaessa muuna palkkauskustannuksiin myönnettävänä tukena vai voiko työnantaja saada samalle ajalle jopa täysimääräisen palkkatuen. Tämä on aiheuttanut epäselvyyttä esimerkiksi tilanteissa, jossa asiakkaan kuntoutus on työsuhteessa toteutuvaa työhönvalmennusta ja työnantaja on hakenut kuntoutujan palkkauskustannuksiin palkkatukea. Asiasta on ohjautunut kysymyksiä Kelaan tyypillisesti siinä vaiheessa, kun työnantajalle on jo myönnetty palkkatuki ja työnantaja myöhemmin hakee myös kuntoutusrahan maksamista itselleen.

Kela toteaa, että ehdotettua lainmuutosta toimeenpantaessa olisi palkkatukea myöntävän tahon tärkeää viestiä kuntoutusajan palkkaa maksaville työnantajille kuntoutusrahan vaikutuksesta palkkatuen myöntämiseen esimerkiksi tiedustelemalla kuntoutusrahasta jo palkkatuen hakemisen yhteydessä. Kun Kela tutkii Kelan kuntoutuslain mukaisen kuntoutusrahan myöntämisen edellytyksiä ja päättää Kelan kuntoutuslain mukaan maksunsaajasta, Kela ei tutki, onko palkkatukea myönnetty, sillä palkkatuen myöntäminen tai sen saaminen ei estä kuntoutusrahan myöntämistä ja maksamista.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun uudenmuotoisen 5 §:n 2 momentin 3 kohdassa todetaan, että palkkakustannuksiin ei kuitenkaan lueta -- palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkakustannuksiin -- kuntoutusrahaetuuksista annetun lain (566/2005) 47 §:n nojalla kuntoutusrahaa. Koska säännös on muotoiltu ”on oikeus”, eduskunnan olisi hyvä täsmentää, tarkoitetaanko säännöksellä sitä, että sitä aikaa, jolta kuntoutusrahaan olisi oikeus, ei lueta palkkakustannuksiin myöskään niissä tilanteissa, joissa työnantaja ei hae kuntoutusrahaa, vaikka sillä olisi siihen oikeus.

Täsmennys olisi tarpeen siksi, että jos työnantaja ei hae kuntoutusrahan maksamista itselleen siltä ajalta, kun se maksaa kuntoutusajan palkkaa, Kelan kuntoutuslakia on sovellettu Kelassa siten, että kuntoutusraha on näissä tilanteissa maksettu kuntoutujalle itselleen, jolloin asiakas voi saada sekä palkan että kuntoutusrahan.

Verrokkina: julkisista työvoima- ja yrityspalveluista annetun lain soveltamisohjeessa (TEM/2376/00.03.05.02/2017) todetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen päivärahaetuuden osalta, että työnantaja ei voi valita, hakeeko se em. lakien mukaista päivärahaa tai korvausta, sillä pelkkä oikeus päivärahan tai korvauksen saamiseen aiheuttaa sen, ettei vastaavalta ajalta maksettua palkkaa voida lukea tuella katettaviin palkkauskustannuksiin.

Palkkatuen ja tartuntatautipäivärahan suhteesta

Kela kannattaa 7 luvun 5 §:ään ehdotettua muotoilua, jossa säädettäisiin, että palkkatuella katettaviin palkkakustannuksiin ei jatkossa lueta aikaa, jolta työnantajalla olisi oikeus tartuntatautipäivärahaan. Tartuntatautipäivärahaoikeus perustuu tartuntatautilakiin, mutta tartuntatautipäivärahaa maksetaan työnantajalle sairausvakuutuslain nojalla.

Sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n 2 momentin mukaan tartuntatautipäiväraha maksetaan työnantajalle siltä osin kuin työntekijällä on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen ajalta, jolloin työntekijä on tartuntataudin leviämisen estämiseksi määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin ja kun työsuhteen ehdoissa on sovittu päivärahan tai sen osan maksamisesta työnantajalle. Tartuntatautipäivärahaa ei makseta työntekijälle samalta ajalta palkkaa vastaavalta osalta. Eduskunnan olisi hyvä täsmentää, kuinka ehdotettua 7 luvun 5 §:ää sovelletaan tilanteessa, jossa työnantaja ei hae tartuntatautipäivärahan maksamista itselleen siitä huolimatta, että sillä tällainen oikeus olisi. Tartuntatautipäivärahaa ei voida maksaa työntekijälle, vaikka työnantaja jättäisi hakematta tartuntatautipäivärahan siltä ajalta, kun se maksaa poissaoloajan palkkaa.

Lainsäädäntöteknisiä ja muita huomioita

Täsmällisyyden ja luettavuudenkin kannalta olisi tarpeen korjata hallituksen esityksessä lakiehdotukset-osiossa, sivulla 123 ”tapaturma- ja ammattitautilaki”-termi ”työtapaturma- ja ammattitautilaki”-termiksi sekä lisätä pilkku ennen ko. lain mainitsemista. Samat puutteet ovat esityksen rinnakkaistekstit-osiossa s. 148. (Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun uudenmuotoisen 5 §:n 2 momentin 3 kohta.)

Säännöskohtaiset perustelut -osiossa, s. 98-99 ei ole lainkaan mainittu julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun uudenmuotoisen 5 §:n 2 momentin 3 kohdan muutoksia eikä tässä yhteydessä avattu muutosten perusteluja säännöskohtaisesti. Kuitenkin 2 momentin osalta todetaan:

> *Pykälän 2 momentin 2 kohtaan lisättäisiin lisä- tai ylityökorvaukset sekä työaikapankin rahakorvaus. Ylityöllä tarkoitettaisiin sekä vuorokautista että viikoittaista ylityötä. Myös viikkolepokorvaus katsottaisiin tässä tarkoitetuksi ylityökorvaukseksi. Momentin 4 kohtaan lisättäisiin työntekijän tulokseen perustuvan palkan lisäksi yrityksen tulokseen perustuva palkka. Momentin 5 kohta muutettaisiin koskemaan kaikkia työnantajan maksamia työsuhde-etuja ja kustannusten korvauksia, kuten puhelinetua, matkakustannusten korvauksia ja ateriakorvauksia siitä riippumatta, ovatko korvaukset työntekijälle verottomia vai veronalaisia. Muilta osin 2 momentti vastaisi asiasisällöltään nykyistä 2 momenttia.*

Tekstikappaleen viimeinen virke: ”Muilta osin 2 momentti vastaisi asiasisällöltään nykyistä 2 momenttia.” on ristiriidassa sen kanssa, että käsittelyssä olevassa esityksessä Kelan kuntoutuslain mukaista kuntoutusrahaa ja tartuntatautilain mukaista tartuntatautipäivärahaa ehdotetaan lisättäväksi 2 momentin 3 kohdan mukaisiin etuuksiin. Koska 2 momentin 3 kohtaan ehdotetaan muutoksia – vaikka niistä ei ole edellä todetusti säännöskohtaisissa perusteluissa lainkaan mainittu, ei 2 momentti voi vastata ”muilta osin nykyistä 2 momenttia”. Kela ehdottaakin, että eduskunta toteaisi selvyyden vuoksi, että 2 momenttiin tehdään myös palkkatuen ja kuntoutusrahan sekä palkkatuen ja tartuntatautipäivärahan suhdetta koskevat muutokset ja sen, kuinka säännöstä on tarkoitus soveltaa (taikka että kyseinen säännöskohtaisten perustelujen 2 momentin 2 kohtaa koskevan ensimmäisen tekstikappaleen viimeinen virke koskee ainoastaan 2 momentin 2, 4 ja 5 kohtia).

Tartuntatautipäivärahaa voidaan sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n 4 momentin väliaikaisen säännöksen nojalla myöntää ansionmenetyksen korvaamiseksi, jos vakuutetulla on luotettavasti todettu covid-19-tartunta ja ansiotyöhön osallistuminen ei ole suositeltavaa tartunnan leviämisen riskin takia. Kyseisen väliaikaisen 4 momentin mukaan tartuntatautipäiväraha maksetaan työnantajalle siltä osin kuin työntekijällä on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen mainitulta ansiotyöstä poissaoloajalta. Säännöksen voimassaoloaikaa on jatkettu 31.12.2022 saakka, eikä tällä hetkellä ole tiedossa, jatketaanko voimassaoloa mahdollisesti tämän jälkeen. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muutosehdotuksen 7 luvun 5 §:n tartuntatautipäivärahaa koskeva 3 kohdan muotoilu ”sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n 2 momentin nojalla tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:n mukaista tartuntatautipäivärahaa” on kannatettava, jos tartuntatautipäivärahan työnantajalle maksamisesta ei säädetä muissa momenteissa kuin 2 momentissa. Hallituksen esitystä annettaessa ei ole voitu ennakoida eikä tänä kuluvana hetkenä edelleenkään tiedetä, jatketaanko väliaikaisen lainsäädännön voimassaoloa. Kela ehdottaa eduskuntaa harkitsemaan, riittäisikö sairausvakuutuslain osalta viittaus vain 8 luvun 1 a §:ään ilman momenttitarkennusta. Näin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun uudenmuotoisen 5 §:n 2 momentin 3 kohtaan ei tarvitsisi tehdä lainmuutosta, jos mainitun väliaikaisen lainsäädännön voimassaoloa jatkettaisiin.

Ystävällisesti

Milla Kaitola

etuuspäällikkö

JAKELU Eduskunta, työelämä- ja tasa-arvovaliokunta