

14.6.2018

EOAK/4132/2017

Ratkaisija: Apulaisoikeusasiamies Pasi Pölönen

Esittelijä: Esittelijäneuvos Juha Niemelä

TERVEYSTIETOJEN LUOVUTTAMINEN ENTISELLE TYÖNANTAJALLE

1 KANTELU

Kantelija arvosteli Kansaneläkelaitosta siitä, että se on luovuttanut häntä koskevia salassa pidettäviä tietoja hänen entiselle työnantajalleen.

2 SELVITYS

Kantelun johdosta Kela antoi 8.8.2017 lausunnon selvityksineen. Kantelijalle varattiin 11.12.2017 tilaisuus antaa niiden johdosta vastineensa, minkä hän antoikin 13.12.2017.

3 RATKAISU

3.1 Kelan selvitys tapahtumista

Kelan Eteläinen vakuutuspiiri ja etuuspalvelujen lakiyksikkö ovat antaneet asiaan selvityksensä, joissa on käyty yksityiskohtaisesti läpi kantelijan puheena olevan etuusasian vaiheet ja Kelan menettely siinä.

Tapahtumatiedot

Kantelija oli hakenut 22.5.2017 Kelan sähköisen asiointipalvelun kautta saapuneella hakemuksella sairauspäivärahaa ajalta 10.4.2017–8.6.2017. Hän oli liittänyt hakemukseensa ajalle 11.5.2017–8.6.2017 kirjoitetun A-lääkärintodistuksen sekä muita terveydentilaan liittyviä selvityksiä. Hakemuksen jättämisen yhteydessä häntä pyydettiin toimittamaan 5.6.2017 mennessä lääkärin allekirjoittama todistus työkyvyttömyydestä.

Sairauspäiväraha-hakemus otettiin käsittelyyn 5.6.2017. Sairauspäiväraha-asian ratkaisemiseksi kantelijan työkyvyttömyydestä pyydettiin 5.6.2017 asiantuntijalääkärin arvio, joka saatiin 12.6.2017. Kantelija lähetti 7.6.2017 sähköisen asiointipalvelun kautta viestin, jossa hän kyseli sairauspäiväraha-hakemuksen käsittelyn tilannetta. Viestin perusteella hakemuksen käsittelyä kiirehdyttiin. Kantelijalle kerrottiin 7.6.2017 viestipalvelun kautta lähetetyssä viestissä, että työnantajan hakemus ajalta 10.4.2017–10.5.2017 sekä lääkärintodistus ajalta 10.4.2017–10.5.2017 puuttuvat.

Työnantajaa pyydettiin 8.6.2017 postitetulla kirjeellä toimittamaan 21.7.2017 mennessä kantelijaa koskevat sairausajan palkanmaksutiedot sekä lääkärintodistukset 10.4.2017 alkaen.

Kantelija toimitti 7.6.2017 sähköisen asiointipalvelun kautta lähettyjen viestien liitteenä valokuvakopion ajalle 10.4.2017–10.5.2017 kirjoitetusta A-lääkärintodistuksesta, palkkaselvityksiä sekä verokortin. Hän kysyi tämän jälkeen 13.6.2017 sähköisen asiointipalvelun kautta lähettämässään viestissä, kuinka pitkä aika työnantajalle oli annettu palkkatietojen antamiseen. Etuus-käsittelijä oli 14.6.2017 puhelimitse yhteydessä työnantajaan, josta ilmoitettiin, että työnantaja laittaa palkkatiedot Kelaan viikon 24 aikana. Kantelijalle vastattiin 14.6.2017 sähköisen viestipalvelun kautta lähetetyssä viestissä, että työnantaja oli luvannut toimittaa oman hakemuksensa viikon 24 aikana. Työnantajan hakemus saapui sähköisen asiointipalvelun kautta 14.6.2017.

Sairauspäiväraha-asiassa annettiin päätös 14.6.2017. Sairauspäiväraha hylättiin ajalta 10.4.2017–8.6.2017, koska kantelijaa ei esitetyn selvityksen perusteella voitu pitää työkyvyttömänä. Päätöksessä mainittiin kantelijalla todetun sekamuotoinen ahdistus- ja masennustila. Kantelijalle ja työnantajalle lähetetyt päätökset olivat sisällöltään samanlaiset. Työnantajalle lähetetyssä päätöksessä mainittiin, että ”Päätös sisältää asiakkaan terveydentilaan liittyvää tietoa, minkä vuoksi tietosuojaan tulee kiinnittää erityistä huomiota”.

Kantelija valitti 14.6.2017 annetusta päätöksestä sosiaaliturvan muutoksenhakulautakuntaan. Koska valituksenalaista päätöstä ei voitu oikeista hänen vaatimallaan tavalla, välitettiin valitus 15.6.2017 lausunnon kera muutoksenhakulautakuntaan käsiteltäväksi. Kantelijalle lähetettiin 16.6.2017 postitetulla kirjeellä tieto siirrosta sekä kopio Kelan lausunnosta.

Kantelija kysyi 20.6.2017 sähköisen asiointipalvelun kautta lähettämässään viestissä, oliko työnantaja jo saanut sairauspäivärahapäätöksen ajalta 10.4.2017–8.6.2017. Hänelle kerrottiin 21.6.2017 lähetetyssä viestissä, että myös työnantajalle oli lähtenyt päätös ajalta 10.4.2017–8.6.2017.

Kantelija toimitti 20.6.2017 sähköisen asiointipalvelun kautta lähetettyjen viestien liitteenä muutoksenhakuun liittyviä lisäselvityksiä, joiden perusteella pyydettiin 21.6.2017 asiantuntijalääkärin arvio, joka saatiin 26.6.2017. Koska valituksenalaista päätöstä ei voitu edelleenkään oikaista kantelijan vaatimalla tavalla, välitettiin valitus liitteineen 26.6.2017 lausunnon kera muutoksenhakulautakuntaan käsiteltäväksi. Kantelijalle ja työnantajalle lähetettiin 27.6.2017 postitetulla kirjeellä tieto siirrosta sekä kopio Kelan lisälausunnosta.

Kelan selvitys toimenpiteistä

Eteläinen vakuutuspiiri katsoo, että kantelijan sairauspäiväraha-asia on käsitelty asianmukaisesti, voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti. Kantelija oli hakenut hakemuksellaan sairauspäivärahaa ajalle 10.4.2017–8.6.2017. Asiaa ratkaistaessa yhtäjaksoinen työkyvyttömyysaika on käsitelty kokonaisuutena, vaikka työkyvyttömyydestä onkin toimitettu kaksi A-lääkärintodistusta, joista toinen on kirjoitettu ajalle 10.4.2017–10.5.2017 ja toinen ajalle 11.5.2017–8.6.2017. Koska työnantaja on maksanut kantelijalle sairausajan palkkaa, on sairauspäivärahapäätös lähetetty tiedoksi kantelijan entiselle työnantajalle.

Kelan etuuspalvelujen lakiyksikön mukaan sairausvakuutuslain mukaan päivärahaetuus maksetaan työnantajalle siltä osin kuin vakuutetulla on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen sairauspoissaolon ajalta ja kun työsuhteen ehdoissa on sovittu päivärahaetuuden taikka sen osan suorittamisesta vakuutetun sijasta työnantajalle. Päivärahaetuutta ei makseta vakuutetulle samalta ajalta palkkaa vastaavalta osalta (sairausvakuutuslaki 7 luku 4 §).

Sairauspäiväraha-asiassa työnantaja on asianosainen, jos työnantajalla on oikeus päivärahaan sairausajan palkanmaksun perusteella. Etuusohjeistuksessa on myös todettu, että siltä osin kuin päätös koskee aikaa, jolta palkkaa ei ole maksettu, työnantaja ei ole asianosainen.

Lähtökohtaisesti päätös sairauspäivärahasta annetaan yhtäjaksoisena koko haetulta ajalta. Kantelijan tilanteessa päätöksen antoajankohtana 14.6.2017 hakemus on kattanut ajanjakson 10.4.–8.6.2017 ja päätös on näin ollen annettu tälle ajalle. Hakemuksen liitteenä on ollut kaksi A-lääkärintodistusta, ajalta 10.4.–10.5.2017 ja ajalta 11.5.–8.6.2017. Kantelija ja työnantaja ovat molemmat ilmoittaneet työsuhteen päättyneen 10.5.2017. Työnantaja on ilmoittanut maksaneensa sairausajan palkkaa 10.5.2017 saakka. Lakiyksikön mukaan työnantaja ei ole ollut asianosainen enää 11.5.2017 lukien.

Muutoksenhakulausuntojen osalta on ohjeistettu, että Kelan valituksen johdosta antama lausunto annetaan tiedoksi ainoastaan vakuutetulle, jos vain vakuutettu valittaa päätöksestä. Jos kuitenkin vakuutettu valituksessaan esittää työnantajan päivärahaoikeutta koskevan väitteen, annetaan lausunto tiedoksi myös työnantajalle. Jos vain työnantaja valittaa päätöksestä, annetaan lausunto tiedoksi sekä työnantajalle että vakuutetulle. Jos sekä vakuutettu että työnantaja valittavat päivärahapäätöksestä, lausunto annetaan tiedoksi molemmille.

Kantelijan valitettua muutoksenhakulautakuntaan Kela on antanut valituksen johdosta lausunnon. Lausunto 15.6.2017 on annettu tiedoksi kantelijalle. Sen sijaan lisäselvitysten johdosta annettu lisälausunto 27.6.2017 muutoksenhakulautakunnalle on lähetetty tiedoksi myös entiselle työnantajalle. Tältä osin lakiyksikön mukaan on toimittu vastoin ohjeistusta.

Työnantajan asianosaisasema

Lakiyksikkö on selvityksessään selostanut myös työnantajan asianosaisaseman vaikutusta menettelyihin ja päätösten perustelemiseen. Vastakkain on toisaalta työntekijän yksityisyyden suoja ja toisaalta asianosaisena olevan työnantajan oikeudet. Asemaa ei ole pidetty selvänä, minkä vuoksi Kela on yksikön mukaan esittänyt sosiaali- ja terveysministeriölle lainmuutosta tilanteen selkiyttämiseksi vähintäänkin päätösten perustelemisen osalta. Ehdotuksen mukaan, jos Kela hylkää sairauspäiväraha hakemuksen kokonaan tai osittain vakuutetun työkykyisyyden perusteella, ja päätös annetaan sekä työntekijälle että työnantajalle, työnantajan päätöstä ei perusteltaisi yksilöllisesti eikä päätökseen sisällytettäisi työntekijän terveydentilaa kuvaavia perusteluja (ks. Kelan toimeenpaneman lainsäädännön kehittämissalkku 2018 s. 63–64).

Lainmuutostarvetta on perusteltu todeten, että sairauspäivärahapäätöksen perustelut sisältävät työntekijän terveydentilaa koskevia arkaluontoisia tietoja silloin, kun hakemus hylätään lääketieteellisillä perusteilla. Käytännössä on ollut epäselvää, kuinka päätös tulisi perustella, jos se annetaan sekä vakuutetulle että työnantajalle.

Eduskunnan oikeusasiamies on ratkaisussaan 16.2.2007 (2480/4/05) katsonut, että työntekijälle annettua päätöstä ei olisi tullut lähettää hänen työnantajalleen siltä osin kuin päätöksessä oli kysymys työntekijän terveystiedoista. Kela oli Eduskunnan oikeusasiamiehen mukaan laiminlyönyt asianmukaisen käsittelyn vaatimukset ja jättänyt velvollisuutensa täyttämättä. Eduskunnan oikeusasiamies viittasi ratkaisussaan julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 25 kohtaan.

Vantaan kärjäoikeus on 29.5.2009 antamassaan tuomiossa tuominnut Kelan toimihenkilön rikoslain 40 luvun 5 §:n 2 momentin, potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 13 §:n ja julkisuuslain 22 §:n ja 24 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan tuottamuksellisesta virkasalaisuuden rikkomisesta. Rangaistusseuraamuksena oli varoitus. Toimihenkilö oli lähettänyt saman sisältöisen hylkäävän päivärahapäätöksen työntekijälle ja työnantajalle. Helsingin hovioikeus jätti toimihenkilön rangaistukseen tuomitsematta, koska tekoa oli pidettävä anteeksiannettavana sen vuoksi, että Kelan ohjeet olivat olleet riittämättömät.

Kelan ohjeistusta tarkennettiin edellä olevien päätösten jälkeen siten, että työnantajalle ei annettu työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja. Päätöksiä varten laadittiin päätösteksti, jonka mukaan työnantajan päätös ei tietosuojasyistä sisällä yksityiskohtaisia perusteluja ja että tarkemmat perustelut ovat vain työntekijän päätöksessä.

Vakuutusosoikeus kumosi päätöksellään 25.2.2014 (6172/2011) Sosiaaliturvan muutoksenhakulautakunnan päätökset, joissa katsottiin, ettei yksityiskohtaisia työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja sisältävää päätöstä voida antaa työnantajalle. Vakuutusosoikeus katsoi, että Kelan tulee antaa asiassa työnantajalle ja työntekijälle saman sisältöiset päätökset. Vakuutusosoikeuden mukaan päätöstä perusteltaessa yksityiselämän suoja on otettava huomioon siten, että henkilön

terveydentilaan liittyviä salassa pidettäviä tietoja ei kirjoiteta päätöksen perusteluihin laajemmin kuin perusteluvelvollisuuden täyttämisen edellyttää, mutta ei myöskään vähempää. Vakuutus-oikeuden mukaan päätös tulee perustella niin, että myös työnantaja pystyy käyttämään muutoksenhakuoikeuttaan. Vakuutus-oikeuden päätöksessä sovellettiin useita lainkohtia, kuten perustuslain 10, 21 ja 22 §, hallintolain 11, 34 ja 45 §, hallintolainkäyttölain 34 ja 53 §, julkisuuslain 11, 23 ja 24 §, oikeudenkäynnin julkisuudesta hallintotuomioistuimissa annetun lain 8 ja 9 §, sosiaaliturvan muutoksenhakulautakunnasta annetun lain 14 ja 15 §, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 § ja 5 § 1 momentti sekä Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen 6 artikla.

Hallintolain 45 §:n mukaan päätös on perusteltava. Kela on hallintolain perusteella velvollinen perustelemaan antamansa päätökset. Perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset. Päätöksen perustelut voidaan jättää esittämättä vain poikkeustapauksessa. Lakiin Kansaneläkelaitoksesta lisättiin 1.1.2015 lukien voimaan tullut uusi 22 a §. Sen mukaan tilanteessa, jossa Kela hylkää etuushakemuksen kokonaan tai osittain ja päätös perustuu keskeisiltä osin lääketieteellisiin seikkoihin, päätöksen perustelujen tulee sisältää arviointiin pääasiallisesti vaikuttaneet seikat ja näiden seikkojen pohjalta tehdyt johtopäätökset. Lainmuutoksella Kela velvoitetaan perustelemaan erityisen tarkasti hylkäävät etuuspäätökset.

Henkilötietolain 11 §:n ja julkisuuslain 24 §:n perusteella henkilön terveydentilaa kuvaavat tiedot ovat arkaluontoisia salassa pidettäviä tietoja. Toisaalta työnantaja on julkisuuslain 11 §:ssä tarkoitettu asianosainen, kun muusta ei ole säädetty. Asianosaisella tulisi olla oikeus saada tietoonsa päätöksen perustelut mm. mahdollista muutoksenhakua varten. Hylkäävien sairauspäivärahapäätösten perustelemissa ongelmana on ristiriita työntekijän yksityiselämän suojan ja työnantajan asianosaisasemaan liittyvän tietojensaantioikeuden välillä. Tämä ristiriita päätösten perustelemissa ja arkaluontoisten henkilötietojen suojaamisen välillä voitaisiin ratkaista säätämällä työnantajan päätöksen perustelemissa hallintolaista, julkisuuslaista ja Kansaneläkelaitoksesta annetun lain 22 a §:stä poikkeavasti.

Työtapaturma- ja ammattitautilain kokonaisuudistuksen yhteydessä (HE 277/2014) päädyttiin siihen, ettei työnantaja ole asianosainen korvausasiassa. Työnantajalle annetaan työtapaturmasasiassa päätös, jos työnantaja on maksanut sairausajan palkkaa, mutta päätökseen ei tule lainkaan perusteluja. Työtapaturma- ja sairauspäiväraha-asioiden käsittelyssä on kuitenkin eräitä eroavaisuuksia. Työtapaturma-asia tulee vireille, kun vakuutuslaitos saa tapaturmailmoituksen. Etuutta ei haeta samalla tavoin kuin sairausvakuutuslain mukaisia päivärahaetuuksia. Vakuutuslaitoksella on myös laaja erityissäännökseen perustuva selvittämisvelvollisuus, jolla on perusteltu sitä, ettei työnantajan enää korvausasiassa ole tarpeen olla asianosainen. Useissa sairausvakuutuslain mukaisissa etuuksissa työnantaja on etuuden hakijana ja osa etuuksista on sellaisia, että niitä maksetaan pelkästään työnantajalle, kuten työterveyshuollon korvaukset ja vuosilomakustannuskorvaus. Työnantajan asianosaisasema ei ole ollut ongelma, vaan lähinnä ne tilanteet, joissa arkaluontoisia vakuutetun terveystietoja tulee päätösten perustelujen kautta työnantajan tietoon. Sen vuoksi on ehdotettu, että sairausvakuutuslain mukaisissa sairauspäivärahapäätöksissä työnantajan päätöksen perustelujen sisältöä rajattaisiin arkaluontoisten terveystietojen osalta, mutta työnantajan asianosaisasema muutoin säilyttäisiin.

Lakiyksikön mukaan vakuutus-oikeus on myöhemmissäkin ratkaisuissaan 25.2.2014 jälkeen päätenyt samaan ja katsonut, että vakuutetulle ja työnantajalle tulee antaa saman sisältöiset päätökset. Kelan ohjeistusta on tältä osin muutettu kesällä 2014. Myös valituslausunnot tätä koskien on ohjattu antamaan saman sisältöisinä. Kyseessä on tasapainon hakeminen vakuutetun yksityisyyden suojan ja poissaoloajan palkkaa maksavan työnantajan asianosaisjulkisuuden välillä. Terveystilaan liittyviä perusteluja ei kuitenkaan anneta enempää (eikä vähempää) kuin

perusteluvelvollisuuden täyttäminen edellyttää. Tilanteen epäselvyys hankaloittaa perusteltujen päätösten antamista.

Sairauspäivärahan käytännön ohjeistuksessa huomio on kiinnittynyt hylkäävän päätöksen terveydentilatietoihin ja sanavalintaan. Työnantajan asianosaisaseman päättyminen on ohjeistuksessa todettu, mutta erikseen sen päättymistä ei ole jaoteltu tilanteisiin, joissa sairausajan palkanmaksu päättyy esim. työehtosopimuksen perusteella työsuhteen edelleen jatkuessa ja toisaalta tilanteisiin, joissa työsuhde päättyy. Asia ei ole työsuhteen päättyessä ollut esillä useamman päätöksen antamisen ja jaksottamisen näkökulmasta. Tilanteet ovat suhteellisen harvinaisia.

Lakiyksikön mukaan kantelija ei ole kannellut päätöksen perustelujen sisällöstä, vaan sairautteen liittyvän tiedon välittymisestä entiselle työnantajalle työsuhteen päättymisestä lukien. Kantelijan tapauksessa on varmasti ollut pohdintaa hylkäävän sairauspäivärahapäätöksen muotoilussa. Tällöin vaikuttaa jääneen huomioimatta, ettei työnantaja enää 11.5.2017 lukien ole ollut asiassa asianosaisena. Lakiyksikön näkemyksen mukaan työnantajalle ei olisi saanut välittyä tietoa sairauspäivärahahakemuksesta ajalta 11.5.2017–8.6.2017. Se pahoittelee, että näin on käynyt.

Selvityksensä lopuksi yksikkö toteaa, että esillä olevan tapauksen kaltainen asianosaisuuden päättymisen tilanne on tarpeen ottaa esille tulevissa koulutuksissa. Samoin on tarpeen kerrata muutoksenhakulausuntojen lähettämisen periaatteet. Vähintäänkin päätösten perustelujen osalta lainsäädännön selkeyttäminen olisi yksikön mukaan myös tarpeen.

3.2 Kantelijan vastine

Kantelija on vastineessaan todennut, ettei hän ole kannellut entiselle työnantajalleen lähetetyn päätöksen perusteluista, koska hän ei ole ollut tietoinen, että Kela on kertonut hänen sairautensa syyn myös ajalta 11.5.–8.6.2017 työnantajalle. Kantelija arvostelee sitä, että Kela ei ole ottanut huomioon sitä, että hän oli jo sairauspäivärahahakemuksessaan ilmoittanut työsuhteensa päättymisestä.

3.3 Asian arviointi

Työnantajalla on siis oikeus sairauspäivärahaetuuteen siltä osin kuin vakuutetulla on työsuhteen perusteella oikeus palkan saamiseen sairauspoissaolon johdosta ja kun työsuhteen ehdoissa on sovittu päivärahaetuuden taikka sen osan suorittamisesta vakuutetun sijasta työnantajalle. Tällöin työnantajaa on myös pidettävä asianosaisena sairauspäiväraha-asiassa.

Nyt puheena olevassa asiassa kantelijan työnantaja on siis ollut asianosaisasemassa siltä osin kuin kyse on ollut kantelijan oikeudesta sairauspäivärahaan ajalta 10.4.–10.5.2017.

Sen sijaan 11.5.2017 alkaen kantelija ei ole ollut enää työsuhhteessa eikä työnantaja ole ollut asianosainen hänen sairauspäiväraha-asiassa ajalta 11.5.–8.6.2017. Tämän myös Kela on selvityksissään todennut.

Kantelija oli saamani selvityksen mukaan hakenut päivärahaa samalla hakemuksella koko edellä mainitulle ajalle eli 10.4.–8.6.2017. Kela oli myös ratkaissut hakemuksen yhdellä, koko sanottua aikaa koskevalla päätöksellä. Se lähetti päätöksen sekä kantelijalle että hänen työnantajalleen samansisältöisenä, kuten vakuutusosoikeus on edellä selostetussa ratkaisukäytännössään edellyttänyt. Työnantajalle toimittamassaan päätöksessä Kela on maininnut, että päätös sisältää kantelijan terveydentilaan liittyviä tietoja, minkä vuoksi tietosuojaan tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Kantelijan työsuhteen päättyminen 10.5.2017 on kuitenkin tarkoittanut samalla sitä, että hänen työnantajansa ei ole ollut enää 11.5.2017 alkaen asianosaisasemassa kantelijan sairauspäiväraha-asiassa. Kelan selvityksessään toteaman tavoin katson, että tähän seikkaan ei ole Kelassa kiinnitetty riittävästi huomiota ratkaistaessa kantelijan jättämää sairauspäiväraha-hakemusta.

Käsitykseni mukaan Kelan ei olisi tullut toimittaa kantelijan entiselle työnantajalle edes tietoa siitä, että kantelija on ollut kirjoitettuna sairauslomalle myös 10.5.2017 jälkeen. Kelan olisikin tullut nähdäkseni antaa kantelijan hakemukseen poikkeuksellisesti kaksi päätöstä. Ensimmäisessä päätöksessä sen olisi tullut ratkaista oikeus sairauspäivärahaan ajalta 10.4.–10.5.2017, ja toimittaa päätös sekä kantelijalle että työnantajalle. Sen sijaan toinen, aikaa 11.5.–8.6.2017 koskeva päätös olisi tullut antaa vain kantelijalle itselleen. Näin menetellen tietoa kantelijan terveydentilasta 10.5.2017 jälkeiseltä ajalta ei olisi mennyt Kelan kautta hänen entiselle työnantajalleen. Totean tässä yhteydessä kuitenkin, että työnantajalla on siis asianosaisasemansa ja edellä selostetun vakuutusosoikeuden linjauksen perusteella ollut oikeus saada tietää kantelijan terveystietoja siltä ajalta kuin hänen työsuhteensa on ollut voimassa.

Edellä kerrottu menettely olisi samalla tarkoittanut sitä, että kantelijan olisi tullut hakea valittamalla muutosta kumpaankin Kelan antamaan päätökseen. Tämä ei olisi kuitenkaan aiheuttanut hänelle merkittävästi lisätyötä, sillä hän olisi nähdäkseni voinut samassa valituskirjelmässä ilmoittaa tyytymättömyytensä kumpaankin päätökseen. Kantelijan valituksen johdosta antamaansa lausuntoa Kelan ei olisi tuolloinkaan tullut antaa miltään osin työnantajalle tiedoksi. Näiltä osin Kela oli nyt menetellyt siis antamansa lisälausunnon osalta Kelan omienkin ohjeiden vastaisesti, kun se oli lähettänyt lisälausunnon tiedoksi myös työnantajalle.

4 YHTEENVETO JA TOIMENPITEET

Sairauspäivärahapäätöksen tiedoksianto vakuutetun työnantajalle on kysymys, joka on ollut Kelan edellä selostamin tavoin esillä niin laillisuusvalvonnassa kuin myös tuomioistuimissa. Kela on ilmoittanut noudattavansa asiassa vakuutusosoikeuden linjausta, jonka mukaan päätökset on annettava vakuutetulle ja työnantajalle samansisältöisinä.

Nyt puheena olevassa asiassa työnantajan asianosaisasema on kuitenkin päätynyt kesken vakuutetun sairausloman. Tätä seikkaa Kelassa ei ole näytä tiedostetun loppuun saakka, minkä seurauksena Kela on päätöksessään ja valituksen johdosta antamassaan lisälausunnossa antanut kantelijan entiselle työnantajalle tiedon siitä, että kantelijan sairausloma oli jatkunut myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Näiltä osin katson Kelan laiminlyöneen noudattaa riittävää huolellisuutta kantelijan asian käsittelyssä.

Kela on selvityksessään todennut, että nyt puheena oleva asia on syytä ottaa esille koulutuksessa. Tämä onkin nähdäkseni perusteltua, jotta Kela pystyy vastaisuudessa turvaamaan asiakkaiden tietosuojan myös tilanteissa, joissa heidän työsuhteensa on päätynyt kesken sairausloman ja työnantaja on asianosaisasemassa vakuutetun sairauspäiväraha-asiassa ainoastaan osittain.

Saatan nämä ja edellä jaksossa 3.3 lausumani käsitykset Kelan tietoon ja vastaisuudessa huomioon otettavaksi. Tässä tarkoituksessa lähetän jäljennöksen tästä päätöksestäni Kelalle tiedoksi.

Asia ei anna minulle aiheita muihin toimenpiteisiin.