

14.6.2018

EOAK/4542/2017

Ratkaisija: Apulaisoikeusasiamies Pasi Pölönen

Esittelijä: Esittelijäneuvos Juha Niemelä

TERVEYDENTILAA KOSKEVAN TIEDON ANTAMINEN SAIRAUSPÄIVÄRAHAHAKIJAN TYÖNANTAJALLE

1 KANTELU

X ry:n toiminnanjohtaja (jäljempänä kantelija) arvosteli kirjoituksessaan Kansaneläkelaitoksen (Kela) menettelyä päämiehensä (jäljempänä A) sairauspäiväraha-asiassa.

Kantelijan mukaan Kela oli, hylätessään 12.12.2016 antamallaan päätöksellä A:n sairauspäiväraha-hakemuksen, perusteluissaan maininnut A:n Hiv-positiivisuuden ja myös astman. Päämies ei ollut kuitenkaan hakenut päivärahaa niiden perusteella eikä niitä ollut mainittu myöskään hakemuksen perusteena olevassa lääkärintodistuksessa.

Kantelijan mukaan Kela oli toimittanut päätöksensä perusteluineen tiedoksi A:n työnantajalle. Kela on perustellut menettelyään vakuutusosoikeuden 25.2.2014 antamalla ratkaisulla (VakO 6172:2011).

Kantelijan näkemyksen mukaan sanotulla ratkaisulla ei voi kuitenkaan perustella sitä, että Kela antaa työnantajalle tiedon sairauspäivärahan hakijan sellaisistakin sairauksista, joiden perusteella hän ei ole hakenut päivärahaa ja joita ei ole mainittu hakemuksen perusteena olevassa A-todistuksessa, joka on toimitettu myös työnantajalle.

2 SELVITYS

Kantelun johdosta Kela antoi 25.9.2017 lausunnon selvityksineen.

3 RATKAISU

3.1 Kelan selvitykset asiaan

3.1.1 Eteläisen vakuutuspiirin selvitys

Vakuutuspiirin mukaan A haki 16.11.2016 Kelan sähköisen asiointipalvelun kautta saapuneella hakemuksella sairauspäivärahaa ajalta 16.11.2016–31.5.2017. Hän oli hakemuksensa liitteeksi toimittanut esimiehen lausunnon työkyvystä. Hakemuksessaan hän ilmoitti, että B2-lääkärintodistus toimitetaan Kelaan 17.11.2016, kuten sitten tapahtuikin.

Työnantajan hakemus saapui Kelaan 22.11.2016, ja ajalle 16.11.2016–31.5.2017 kirjoitettu A-lääkärintodistus 23.11.2016. Työnantajan sairauspäiväraha-hakemuksessa mainittiin työnantajan maksavan A:lle palkkaa ajalta 16.11.2016–21.12.2016.

Sairauspäiväraha-asian ratkaisemiseksi A:n työkyvyttömyydestä pyydettiin 24.11.2016 asiantuntijalääkäriin arvio, joka saatiin 12.12.2016. Sairauspäiväraha-asiassa annettiin päätös 12.12.2016. Sairauspäiväraha hylättiin 16.11.2016 alkaen, koska A:ta ei esitetyn selvityksen perusteella voitu pitää työkyvyttömänä. Päätöksessä mainittiin A:lla todetun toistuva masennus, verenpainetauti, kilpirauhasen vajaatoiminta ja Hiv.

A:lle ja hänen työnantajalleen lähetetyt päätökset olivat saman sisältöisiä. Työnantajalle lähetetyssä päätöksessä mainittiin, että ”Päätös sisältää asiakkaan terveydentilaan liittyvää tietoa, minkä vuoksi tietosuojaan tulee kiinnittää erityistä huomiota”.

A oli 20.12.2016 puhelimitse yhteydessä Kelan Yhteyskeskukseen, josta hänelle kerrottiin, että mikäli hän toimittaa lisäselvityksiä 12.12.2016 annettuun päätökseen valitusajan sisällä, tiedot käsitellään valituksena ja että uuden hakemuksen voi toimittaa valitusajan päättymisen jälkeen 19.1.2017 takautuvan hakuajan ollessa sairauspäivärahassa kaksi kuukautta. A kysyi 28.12.2016 sähköisen asiointipalvelun kautta lähettämässään viestissä tarkennuksia puhelimessa saamiinsa tietoihin. Hänelle vastattiin 29.12.2016 lähetetyissä viesteissä.

A valitti 12.12.2016 annetusta päätöksestä Sosiaaliturvan muutoksenhakulautakuntaan. Koska valituksenalaista päätöstä ei voitu oikaista A:n vaatimalla tavalla, välitettiin valitus 16.1.2017 lausunnon kera sosiaaliturvan muutoksenhakulautakuntaan käsiteltäväksi. A:lle lähetettiin 17.1.2017 postitetulla kirjeellä tieto siirrosta sekä kopio Kelan lausunnosta.

A tiedusteli 14.1.2017 sähköisen asiointipalvelun kautta lähettämässään viestissä, mitkä diagnosoit työnantajalle lähetetyssä hylkäävässä päätöksessä oli mainittu; oliko tieto hänen Hiv-tartunnastaan mennyt hänen työnantajallensa. A:n mukaan ko. sairaus ei ole ollut työnantajan tiedossa eikä se missään tapauksessa kuulunutkaan heidän tietoonsa. A:lle vastattiin 16.1.2017 lähetetyssä viestissä, että hänen työnantajallensa oli mennyt sama päätös perusteluineen ja diagnooseineen kuin hänelle itselleen. Työnantajan päätöksessä oli huomautettu, että päätös sisältää asiakkaan terveydentilaan liittyvää tietoa, minkä vuoksi tietosuojaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Menettelyä perusteltiin vakuutuslain 25.2.2014 antamalla päätöksellä VakO 6172:2011, jossa on todettu, että myös työnantajan päätöksessä tulee näkyä Kelan käsitys työntekijällä todetuista sairauksista ja siitä, aiheuttavatko ne sairausvakuutuslain mukaisen työkyvyttömyyden.

Vakuutuspiiri katsoo, että A:n sairauspäiväraha-asia on käsitelty käytettävissä olevilla tiedoilla asianmukaisesti, voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti. Piirin mukaan 22.11.2016 saapuneessa työnantajan sairauspäiväraha-hakemuksessa on mainittu työnantajan maksavan A:lle palkkaa ajalta 16.11.2016–21.12.2016. Siten työnantaja on ollut sairauspäiväraha-asiaissa asianosainen, jolla on ollut oikeus saada perusteltu päätös, josta tulee näkyä Kelan käsitys työntekijällä todetuista sairauksista ja siitä, aiheuttavatko ne sairausvakuutuslain mukaisen työkyvyttömyyden, jotta myös työnantaja pystyy käyttämään muutoksenhakuoikeuttaan. Hiv-diagnoosia ei ole mainittu työnantajalle toimitetussa A-lääkärintodistuksessa, mutta se on mainittu 17.11.2016 saapuneessa B2-lääkärintodistuksessa.

3.1.2 Etuuspalvelujen lakiyksikön selvitys

Lakiyksikkö viittaa vakuutuspiirin tapahtumien kulusta antamaan selvitykseen. Lisäksi se ottaa selvityksessään kantaa työnantajan asemaan sairauspäiväraha-asioissa.

Työnantajan asema sairauspäiväraha-asioissa

Sairausvakuutuslain mukaan päivärahaetus 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 kun päätös koskee aikaa, jolta palkkaa ei ole maksettu, työnantaja ei ole asianosainen.

Työnantajan asianosaisasema vaikuttaa 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 esittänyt sosiaali- ja terveystieteiden ministeriölle 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 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 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. Rangaistus-seuraamuksena 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.

Vakuutusosasto kumosi päätöksellään 25.2.2014 (6172/2011) Sosiaaliturvan muutoksenhakulautakunnan päätökset, joissa katsottiin, ettei yksityiskohtaisia työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja sisältävää päätöstä voida antaa työnantajalle. Vakuutusosasto katsoi, että Kelan tulee antaa asiassa työnantajalle ja työntekijälle saman sisältöiset päätökset. Vakuutusosaston mukaan päätöstä perusteltaessa yksityiselämän suoja on otettava huomioon siten, että henkilön terveydentilaan liittyviä salassa pidettäviä tietoja ei kirjoiteta päätöksen perusteluihin laajemmin kuin perusteluvollisuuden täyttäminen edellyttää, mutta ei myöskään vähempää. Vakuutusosaston mukaan päätös tulee perustella niin, että myös työnantaja pystyy käyttämään muutoksenhakuoikeuttaan. Vakuutusosaston 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 momenttia sekä Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen 6 artiklaa.

Hallintolain 45 §:n mukaan päätös on perusteltava. 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 sairauspäivärahopäätösten 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.

Työtaturma- ja ammattitautilain kokonaisuudistuksen yhteydessä (HE 277/2014) päädyttiin siihen, ettei työnantaja ole asianosainen korvausasiassa. Työnantajalle annetaan työtaturma-asiassa päätös, jos työnantaja on maksanut sairausajan palkkaa, mutta päätökseen ei tule lainkaan perusteluja. Työtaturma- ja sairauspäiväraha-asioiden käsittelyssä on kuitenkin eräitä eroavaisuuksia. Työtaturma-asia tulee vireille, kun vakuutuslaitos saa tapaturmailmoituksen. Etuutta ei haeta samalla tavoin kuin sairausvakuutuslain mukaisia päivärahaetuksia. 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 sairauspäivärahopäätöksissä työnantajan päätöksen perustelujen sisältöä rajattaisiin arkaluontoisten terveystietojen osalta, mutta työnantajan asianosaisasema muutoin säilytettäisiin.

Johtopäätöksiä

Lakiyksikön mukaan vakuutusosoikeus on myöhemmissäkin ratkaisuissaan 25.2.2014 jälkeen päätenyt samaan lopputulokseen 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. Terveystilaaan liittyviä perusteluja ei kuitenkaan anneta enempää (eikä vähempää) kuin perusteluvelvollisuuden täyttäminen edellyttää. Tilanteen epäselvyys hankalistaa perustelujen päätösten antamista.

Kelan sairauspäivärahan käytännön ohjeistuksessa lähtökohtana on edellä selvitettyillä perusteilla se, että päätökset vakuutetulle ja työnantajalle ovat saman sisältöisiä. Kela pyrkii kuitenkin mahdollisuuksien mukaan välttämään tilanteen, jossa se olisi taho, jonka kautta työntekijän terveydentilatiedot välittyvät työnantajalle. Huomio on tällöin kiinnittynyt hylkäävän päätöksen perustelujen sisältämiin terveydentilatietoihin ja sanavalintoihin. A:n tapauksessa päätöstä perus-

teltaessa on ollut syytä tuoda esiin ajankohtaiset sairauksiin liittyvät hylkäysperusteet eli käytännössä B-lausunnon kautta välittyvät ajankohtaiset tiedot. Asiakirjatietojen perusteella sairauspäivärahaa on haettu diagnoosilla F33.1 eli toistuvan masennuksen keskivaikean masennusjakson perusteella. Tärkeysjärjestyksessä seuraavana on lueteltu diagnoosi B22.7, hiv-tauti ja muualla luokitetut useat sairaudet. Lääkäriinlausunnon mukaan hiv-tauti on seurannassa ja siihen on lääkitys.

A:n tilanteessa kyseessä on ollut toistaiseksi, eli päättymättömälle ajalle kirjoitettu sairauspäiväraha-hakemus. Hiv-infektio vaikuttaa kokonaisuutena A:n terveydentilaan. Tämä puoltaisi sen esille tuomista hylkäävässä päätöksessä. Toisaalta sairaus on todettu jo vuonna 2001, eikä sen osalta ole ollut esillä akuuttia terveydentilaan liittyvää seikkaa. Tällä perusteella hiv:n mainitseminen ei ole ollut perusteltua sairauspäivärahapäätöksessä. Johtopäätös on, että henkilön terveydentilaan liittyviä salassa pidettäviä tietoja on tältä osin kirjoitettu päätöksen perusteluihin laajemmin kuin perusteluvollisuuden täyttäminen edellyttää. Kela pahoittelee tiedon välittymistä työnantajalle sairauspäivärahapäätöksen kautta.

Lakiyksikön mukaan päätösten perustelemisen laajuutta on vaikea ohjeistaa yksiselitteisesti. Vähintäänkin perustelujen osalta lainsäädännön selkeyttäminen olisi tarpeen.

3.1.3 Kelan lausunto

Kelan lakipalveluryhmä viittaa Kelan lausuntona etuuspalvelujen lakiyksikön selvitykseen ja katsoo, että A:n terveydentilaan liittyviä salassa pidettäviä tietoja on kirjoitettu sairauspäivärahapäätökseen laajemmin kuin mitä päätöksen perusteluvollisuus on edellyttänyt. Ryhmä pahoittelee, että tiedot ovat välittyneet työnantajalle sairauspäivärahapäätöksen kautta.

3.2 Asian arviointi

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

Nyt puheena olevassa asiassa A:n työnantaja on siis ollut asianosaisasemassa ajalla, jolta se on maksanut A:lle sairausloma-ajalta palkkaa. Edellä selostetun vakuutusosoikeuden linjauksen perusteella työnantajalla on ollut oikeus saada tietää A:n terveystietoja.

Tämä työnantajan oikeus rajoittuu kuitenkin nähdäkseni siihen tietoon, joka voi tai on voinut vaikuttaa hänen asiansa käsittelyyn. Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (julkisuuslaki) 11 §:n mukaan asianosaisella on oikeus saada asiaa käsitteeltä viranomaiselta tieto muunkin kuin julkisen asiakirjan sisällöstä, joka voi tai on voinut vaikuttaa hänen asiansa käsittelyyn. Asianosaisella ei ole kuitenkaan edellä tarkoitettua oikeutta asiakirjaan, josta tiedon antaminen olisi vastoin erittäin tärkeää yleistä etua taikka lapsen etua tai muuta erittäin tärkeätä yksityistä etua.

Julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 25 kohdan mukaan salassa pidettäviä viranomaisen asiakirjoja ovat, jollei erikseen toisin säädetä, asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön terveydentilasta.

Hallintolain 45 §:n mukaan päätökset on perusteltava. Perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset. Päätöksen perustelut voidaan jättää esittämättä esimerkiksi, jos perusteleminen on muusta erityisestä syystä ilmeisen tarpeetonta.

Hallintolain esitöissä (HE 72/2002 vp) on lain 45 §:ää koskeissa yksityiskohtaisissa perusteluissa todettu, että perusteluvelvollisuudella on keskeinen merkitys asianosaisen oikeusturvan kannalta. Asianosaisen on saatava tietää, mitkä seikat ovat johtaneet häntä koskevan ratkaisun tekemiseen. Riittävät perustelut antavat edellytyksiä harkita muutoksenhaun tarvetta. Lain esitöissä todetaan edelleen, että perusteluissa olisi ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet asian ratkaisuun. Asian ratkaisuun vaikuttavina tosiseikkoina voitaisiin mainita ainoastaan ne, jotka välittömästi tukevat päätöksen lopputulosta.

Nyt puheena olevassa asiassa on vertailtava keskenään työnantajan oikeutta saada asianosais- asemansa nojalla tietoonsa A:n terveydentilaan liittyviä tietoja ja A:n oikeutta yksityisyyden suo- jaan. Tapauksessa sairauspäivärahaa oli Kelan mukaan haettu päättymättömälle ajalle. Tätä taustaa vasten tarkasteltuna myös A:n hiv-positiivisuus voidaan nähdä terveydentilaan vaikut- tavana seikkana, joka voi tai on voinut vaikuttaa hänen asiansa käsittelyyn. Hiv-positiivisuutta ei ollut mainittu hakemuksessa tai sen liitteenä olevassa A-todistuksessa. Kelalla tieto asiasta on kuitenkin ollut ja se on myös arvioinut sen merkitystä A:n sairauspäiväraha-oikeuden kan- nalta, ja kirjannut sen myös päätökseensä.

Asianosaisjulkisuuden ja yksityisyyden suojan vertailussa on kyse siitä, kuinka hyvin pystytään toteuttamaan samanaikaisesti näitä kumpaakin perusoikeutta. Vakuutus-oikeus on Kelan viittaa- massa ratkaisussa viitannut näiltä osin oikeuskirjallisuuteen (Mäenpää: Julkisuusperiaate, 2008, s. 37), jossa on katsottu, että kollisiotilanteessa on joka tapauksessa pyrittävä siihen, että kumpikin perusoikeus toteutuu täysimääräisesti tai ainakin mahdollisimman laajasti. Tämän on katsottu merkitsevän, että yhden perusoikeuden vähäinen rajoitus voi olla oikeutettua, jos sillä voidaan olennaisella tavalla suojata tai toteuttaa toista perusoikeutta. Edelleen on katsottu, että ristiriitatilanteissa ainakin molempien yksilölle turvattujen perusoikeuksien ydinalueelle sijoit- vat oikeudet on turvattava, mikäli se yksittäisessä soveltamistilanteessa on mahdollista.

Tässä punninnassa on nähdäkseni otettava huomioon myös se, mitä hallintolain esitöissä on todettu päätösten perustelemisen osalta. Asian ratkaisuun vaikuttavina tosiseikkoina tulisi läh- tökohtaisesti kirjata näkyviin vain ne, jotka välittömästi tukevat päätöksen lopputulosta. Puheena olevassa sairauspäiväraha-hakemuksessa tai sen liitteenä olevassa lääketieteellisessä selvityk- sessä ei ole mainittu hiv-positiivisuutta. Vaikka Kelalla on ollut asia tiedossaan, ei seikka näh- däkseni ole vaikuttanut asian lopputulokseen tavalla, joka olisi edellyttänyt sen kirjaamista pää- tökseen. Kelan on käsitykseni mukaan tullut ratkaista hakemus siinä ja sen liitteissä esitettyjen terveydentilatietojen perusteella eikä tuoda nyt tapahtuneella tavalla päätöksessä esiin muita sairauksia, jotka eivät myöskään oikeuta sairauspäivärahaan. Käsitykseni mukaan tämä pätee sairauksiin ylipäänsä, mutta nähdäkseni Kelan olisi tullut ottaa päätöstä kirjoittaessa huomioon myös se, että hiv-positiivisuuteen liittyy, huolimatta hoitojen kehittymisestä, edelleenkin sosiaa- lista leimautumista, minkä vuoksi tiedon antamisessa siitä tulee noudattaa erityistä varovai- suutta.

Totean vielä tässä yhteydessä, että käsitykseni mukaan A:n työnantajalla ei ole ollut aiemmin tietoa A:n hiv-positiivisuudesta eikä työnantajalla ole myöskään muutakaan kautta oikeutta saada tätä tietoa.

Edellä kerrotun perusteella katson, että Kela on menetellyt julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 25 kohdan vastaisesti antaessaan A:n työnantajalle tiedon A:ta koskevasta sairauspäivärahapää- töksestä, jossa on mainittu A:n hiv-positiivisuus.

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 Kelalla on ollut tiedossaan sairauspäivärahan hakijan sairaus (hiv-positiivisuus), jonka perusteella päivärahaa ei ole haettu ja joka ei ole ollut A:n työnantajan tiedossa. Edellä jaksossa 3.2 lausumani perusteella katson, että Kelan ei olisi tullut merkitä tätä hakijan sairautta A:lle antamansa sairauspäivärahapäätöksen perusteluihin eikä saattaa päätöstä A:n työnantajalle tiedoksi.

Totean edelleen, että käsitykseni mukaan nyt puheena olevan kaltaiset tilanteet ovat verraten harvinaisia. Uskoakseni valtaosassa työnantajalle toimitettavissa sairauspäivärahapäätöksissä on kirjattuna vain ne sairaudet, joiden perusteella sairauslomakin on kirjoitettu, tai joista työnantajalla jo on tieto muutoinkin. Käsitykseni mukaan Kelan tulee kuitenkin kiinnittää huomiota asianosaisjulkisuuden ja yksityisyyden suojan välillä tehtävään punnintaan ja pyrkiä havaitsemaan mahdolliset ongelmatilanteet sairauspäiväraha-asioiden päätösten perustelemisessa. Kyse on nähdäkseni viime kädessä tapauskohtaisesta harkinnasta, minkä seikan vakuutusosoikeuskin on tuonut esiin edellä mainitussa ratkaisussaan.

Katson, että Kelan tulee ottaa nyt esillä oleva asia esille koulutuksessa, jotta se pystyisi vastaisuudessa havaitsemaan aiempaa paremmin ongelmalliset tapaukset ja menettelemään niissä tavalla, joka toteuttaisi mahdollisimman täysimääräisesti sekä asiakkaiden yksityisyyden suojaa että asianosaisen oikeutta saada tietoonsa asiaansa vaikuttavat seikat ja selvitykset.

Saatan nämä ja edellä jaksossa 3.2 lausumani käsitykset Kelan tietoon ja vastaisuudessa huomioon otettavaksi. Tässä tarkoituksessa lähetän jäljennöksen tästä päätöksestäni Kelalle tiedoksi.

Asia ei anna minulle aihetta muihin toimenpiteisiin.