

30.7.2019

EOAK/6650/2018

Ratkaisija: Apulaisoikeusasiamies Maija Sakslin

Esittelijä: Esittelijäneuvos Kaija Tanttinen-Laakkonen

ROKOTUSTIETOJEN TOIMITTAMINEN TYÖTERVEYSHUOLTOON

1 KANTELU

Kantelija arvosteli menettelyä pyytää työntekijää toimittamaan toisesta terveydenhuollon toimintayksiköstä influenssarokotustiedot työterveyshuoltoon.

2 SELVITYS

Kantelun johdosta hankittiin seuraava selvitys:

- 1) Keminmaan kunnan hyvinvointilautakunnan selvitys 15.2.2019 ja
- 2) sosiaali- ja terveysministeriön lausunto 10.4.2019.

3 RATKAISU

3.1 Keskeiset oikeusohjeet

Yleinen tietosuoja-asetus

Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen (2016/679, tietosuoja-asetus) johdanto-osan 10 perustelukappaleen mukaan erityisiä henkilötietoryhmiä koskeva tieto on arkaluonteinen tieto.

Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 35 perustelukappaleen mukaan terveyttä koskevia henkilötietoja ovat kaikki tiedot, jotka koskevat rekisteröidyn terveydentilaa ja paljastavat tietoja rekisteröidyn entisestä, nykyisestä tai tulevasta fyysisen terveyden tai mielenterveyden tilasta.

Tietosuoja-asetuksen 2 artiklan 1 kohdan mukaan asetusta sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn, joka on osittain tai kokonaan automaattista, sekä sellaisten henkilötietojen käsittelyyn muussa kuin automaattisessa muodossa, jotka muodostavat rekisterin osan tai joiden on tarkoitus muodostaa rekisterin osa.

Tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 15 kohdan mukaan asetuksessa tarkoitetaan 'terveystiedoilla' luonnollisen henkilön fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen liittyviä henkilötietoja, mukaan lukien tiedot terveystietojen tarjoamisesta, jotka ilmaisevat hänen terveydentilansa.

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetään henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden periaatteesta.

Henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuus edellyttää, että käsittely perustuu johonkin tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaiseen edellytykseen. Näitä edellytyksiä ovat

- a) rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn yhtä tai useampaa erityistä tarkoitusta varten;
- b) käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä;
- c) käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi;

- d) käsittely on tarpeen rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi;
- e) käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi;
- f) käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suoja edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut, erityisesti jos rekisteröity on lapsi.

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaisen tietojen minimointia koskevan periaatteen mukaan henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään.

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaisen säilytyksen rajoittamista koskevan periaatteen mukaan henkilötiedot tulee säilyttää muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa, ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten.

Tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa säädetään erityisiä henkilötietoryhmiä koskevien tietojen käsittelystä.

9 artiklan 1 kohdan mukaan sellaisten henkilötietojen käsittely, joista ilmenee rotu tai etninen alkuperä, poliittisia mielipiteitä, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus tai ammattiliiton jäsenyys sekä geneettisten tai biometrinen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten tai terveyttä koskevien tietojen taikka luonnollisen henkilön seksuaalista käyttäytymistä ja suuntautumista koskevien tietojen käsittely on kiellettyä.

9 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan 1 kohtaa ei sovelleta, jos rekisteröity on antanut nimenomaisen suostumuksensa kyseisten henkilötietojen käsittelyyn yhtä tai useampaa tiettyä tarkoitusta varten, paitsi jos unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä säädetään, että 1 kohdassa tarkoitettua kieltoa ei voida kumota rekisteröidyn suostumuksella.

Tartuntatautilaki

Tartuntatautilain (1227/2016) 48 §:ssä säädetään työntekijän ja opiskelijan rokotussuojasta potilaiden suojaamiseksi seuraavaa:

Työskentelyyn sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja (1 mom.).

Työntekijällä ja työharjoitteluun osallistuvalla opiskelijalla on oltava joko rokotuksen tai sairastetun taudin antama suoja tuhkarokkoa ja vesirokkoa vastaan. Lisäksi edellytetään rokotuksen antama suoja influenssaa vastaan ja imeväisikäisiä hoitavilla hinkuuskää vastaan (2 mom.).

Opiskeluterveydenhuollon on huolehdittava, että työharjoitteluun osallistuvilla opiskelijoilla on 2 momentissa tarkoitettu rokotussuoja (3 mom.).

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta työntekijän tai opiskelijan suostumuksella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004), työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti (4 mom.).

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta (1 mom.). Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella (2 mom.).

Lain 5 §:ssä säädetään työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä.

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään (1 mom.).

Terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen (2 mom.).

Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista (3 mom.).

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Terveydentilaa koskevat tiedot on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa tarkoitettua perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein (15.3.2019/347) (4 mom.).

Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolain (1383/2001) 4 §:n mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Työterveyshuoltolain 13 §:n mukaan 1 momentin 1 kohdan mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä.

Potilaslaki

Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992, potilaslaki) 12 §:n mukaan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee merkitä potilasasiakirjoihin potilaan hoidon järjestämisen, suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan turvaamiseksi tarpeelliset tiedot.

Potilaslain 13 §:n 1 momentin mukaan potilasasiakirjoihin sisältyvät tiedot ovat salassa pidettäviä.

Julkisuuslaki

Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999, julkisuuslaki) 24 §:n mukaan 24 §:n 1 momentin 25 kohdan mukaan salassa pidettäviä viranomaisen asiakirjoja ovat muun muassa asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön terveydentilasta taikka hänen saamastaan terveydenhuollon palvelusta.

Julkisuuslain 22 §:n mukaan viranomaisen asiakirja on pidettävä salassa, jos se tässä tai muussa laissa on säädetty salassa pidettäväksi tai jos viranomaisen lain nojalla on määrännyt sen salassa pidettäväksi taikka jos se sisältää tietoja, joista on lailla säädetty vaitiolovelvollisuus 1 mom.).

Salassa pidettävää viranomaisen asiakirjaa tai sen kopiota tai tulostetta siitä ei saa näyttää eikä luovuttaa sivulliselle eikä antaa sitä teknisen käyttöyhteyden avulla tai muulla tavalla sivullisen nähtäväksi tai käytettäväksi (2 mom.).

3.2 Keminmaan kunnan hyvinvointilautakunnan selvitys

Selvityksen mukaan asia liittyy tartuntatautilain 48 §:n mukaisiin rokotuksiin. Työntekijöiden rokotuksia sääntelee tartuntatautilain lisäksi työturvallisuuslainsäädäntö, jonka mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä riittävästä suojauksesta, jos työstä tai työolosuhteista aiheutuu rokotuksia edellyttäviä vaaroja työntekijöiden terveydelle. Esimies vastaa, että hänen työntekijänsä soveltuvat työhön, eivätkä vaaranna hoitamiensa potilaiden terveyttä.

Keminmaan kunnan esimiehillä ei ole kaikilla terveydenhuollon koulutusta, eikä siten edellytyksiä itse arvioida työntekijän soveltuvuutta työhönsä. Eikä myöskään pidetä soveliaana, että työntekijä ilmoittaisi esimiehelle rokotus- tai sairastamistietojaan. Siksi tartuntatautilain 48 §:n mukaisen työntekijöiden soveltuvuuden tehdä työtään toteaa Keminmaan ohjeistuksen mukaan kunnan työntekijöiden työterveyshuolto. Jotta työterveyshuolto voi ottaa kantaa soveltuvuuteen, sen on saatava tähän vaadittavat tiedot. Eri työpisteissä vaatimukset rokotuksista ovat erilaiset, eivätkä esimiehet voi olla perillä muun muassa rokotteiden eri kauppanimistä.

3.3 Keminmaan kunnan menettelyn arviointi

3.3.1 Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön lausunto

Keminmaan kunnan hyvinvointilautakunnan selvityksessä todetaan, että ei pidetä soveliaana, että työntekijä ilmoittaisi esimiehelle rokotus- tai sairastamistietojaan.

Tartuntatautilain 48 §:n 4 momentissa viitataan muun muassa yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta työntekijän tai opiskelijan suostumuksella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja työterveyshuoltolain mukaisesti.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:ssä säädetään terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä. Sen mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. *Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.*

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista.

Ministeriö toteaa, että työnantaja voi näin ollen käsitellä ja säilyttää tartuntatautilain 48 §:ssä tarkoitettuja työntekijän tai opiskelijan rokotussuojaa koskevia tietoja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaisesti. Työnantajalla on oikeus käsitellä rokotussuojaa koskevia tietoja ainoastaan työntekijän tai opiskelijan suostumuksella.

Tartuntatautilain 48 §:ssä tarkoitettu tuhkarokkorokote kuuluu yhdistelmärokotteeseen, joka suojaa tehokkaasti tuhkarokkoa, sikotautia ja vihurirokkoa vastaan. Myös vesirokkoa vastaan on olemassa tehokas rokote. Tuhkarokko- tai vesirokkorokotusta ei tarvita, jos työntekijällä on jo sairastetun taudin antama suoja kyseistä tautia vastaan. Sairastettu hinkuyskä tai influenssa eivät sen sijaan anna elinikäistä suojaa tautia, minkä takia vuosittain toistuva influenssarokotus on perusteltua. Hinkuyskärokotus uusitaan noin viiden vuoden välien, jos työntekijä hoitaa imeväisikäisiä.

Kantelun mukaan työntekijä on ottanut tartuntatautilain 48 §:n mukaiset rokotukset ja antanut itse suostumuksellaan rokotuksia koskevat tiedot työnantajalle, mutta ei halua niitä luovutettavan kunnan työterveyshuollolle, joka on työnantajan järjestämän työterveyshuollon palveluiden tuottaja.

Ministeriö toteaa, että työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuoltolain 4 §:n mukaisen työterveyshuollon työntekijöilleen, mutta työntekijä ei ole pääsääntöisesti velvollinen käyttämään työterveyshuollon palveluita. Tartuntatautilain 48 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa ei ole kyse työterveyshuoltolain 13 §:n (Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen) mukaisesta erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavasta työstä ja sellaista työtä varten annettavista rokotuksista, kuten esimerkiksi hepatiitti B -rokotuksesta. Tartuntatautilain 48 §:n (Työntekijän ja opiskelijan rokotussuoja potilaiden suojaamiseksi) tarkoituksena on suojata tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita; kyse ei ole työntekijöiden työsuojelusta, vaikka myös työntekijät saavat suojaa rokotuksilla kyseisiä tauteja vastaan.

Esimerkiksi uudella työntekijällä voi olla rokotussuojaa koskeva selvitys, jonka hän on hankkinut muualta kuin kyseisen työnantajan järjestämän työterveyshuollon palveluiden tuottajalta. Myös tällainen selvitys rokotussuojasta on riittävä uudessa työpaikassa. Tartuntatautilain 48 §:n yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan (HE 13/2016 vp) mukaan työntekijän oma ilmoitus riittää siitä, että hänellä on rokotuksen tai sairastetun taudin (vesirokko tai tuhkarokko) antama suoja jo olemassa. Tarvittaessa rokotussuojan olemassaolo voidaan selvittää tarkemmin, mutta työntekijän oma ilmoitus esimerkiksi kausi-influenssarokotuksen ottamisesta on riittävä. Työnantaja ei ole velvollinen järjestämään työterveyshuoltoa työharjoittelua suorittavalle opiskelijalle. Siten myös harjoittelijoiden rokotussuojaa koskevat tiedot ovat vain opiskeluterveydenhuollossa, eivät työnantajan järjestämässä työterveyshuollossa. Terveystarkastuslain (1326/2010) 17 §:n mukaan opiskeluterveydenhuoltoon kuuluu myös opiskelijan työssäoppimisen ja työharjoittelun aikainen terveydenhuolto.

Keminmaan kunnan hyvinvointilautakunnan selvityksessä todetaan, että eri työpisteissä vaatimukset rokotuksista ovat erilaiset, eivätkä esimiehet voi olla perillä muun muassa rokotteiden eri kauppanimistä. Ministeriö toteaa, että asian selvittämiseksi työnantajan edustajat voivat olla yhteydessä tartuntatautien torjunnan ammattilaisiin ja selvittää rokotteiden kauppanimet heiltä ilman, että he ilmoittavat työntekijöiden nimiä ja heidän rokotustietojaan. Kantelun mukaan työntekijä on ottanut tartuntatautilain 48 §:n mukaiset rokotukset ja toimittanut kirjallisesti niistä tiedon esimiehelle. Näin ollen sillä, missä työpisteessä kyseinen työntekijä työskentelee ei ole merkitystä tartuntatautilain kannalta eikä hänen soveltuvuuttaan eri tehtäviin tarvitse arvioida

erikseen, koska kyseinen työntekijä täyttää tartuntatautilain 48 §:n edellyttämän rokotussuojan vaatimukset.

Ministeriö viittaa potilaslain 13 §:ään ja toteaa, että tiedot rokotuksista ovat potilasasiakirjoihin sisältyviä salassa pidettäviä tietoja. Ministeriö toteaa, että julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 25 kohdan mukaisia salassa pidettäviä viranomaisen asiakirjoja ovat asiakirjat, jotka sisältävät henkilön rokotustiedot. Ministeriö viittaa myös julkisuuslain 22 §:n asiakirjasalaisuutta koskevaan säännökseen.

Keminmaan kunnan hyvinvointilautakunta toteaa selvityksessään, että Keminmaan kunnan esimiehillä ei ole kaikilla terveydenhuollon koulutusta eikä siten edellytyksiä itse arvioida työntekijän soveltuvuutta työhönsä. Tämän vuoksi työntekijöiden soveltuvuuden tehdä työtään toteaa kunnan työntekijöiden työterveyshuolto, mitä varten työterveyshuollon on saatava tähän vaadittavat tiedot. Ministeriö toteaa, että menettely on lainmukaista, mikäli työntekijä antaa tähän tietosuoja-asetuksen mukaisen nimenomaisen suostumuksen.

3.3.2 Kannanotto

Yhdyn ministeriön lausunnossaan esittämiin perusteltuihin käsityksiin. Arvioin Keminmaan kunnan menettelyä vielä seuraavasti.

Totean, että tartuntatautilain 48 §:ssä tarkoitettujen rokotusten ottaminen on vapaaehtoista. Työntekijällä on oikeus päättää näiden rokotusten ottamisesta. Sen sijaan tartuntatautilain 48 § velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, käytetään työntekijöitä, joilla on säännöksessä tarkoitettu rokotussuoja ja vain erityisestä syystä henkilöitä, joilla on puutteellinen rokotussuoja.

Tartuntatautilain 48 §:n 4 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta työntekijän tai opiskelijan suostumuksella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti. Henkilötietolaki on kumottu 1.1.2019 voimaan tulleella tietosuojalalla (1050/2018), jolla täsmennetään ja täydennetään 25.5.2018 sovellettavaksi tullutta tietosuojaa-asetusta.

Tartuntatautilain esitöissä (HE 13/2016 vp) todetaan 48 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa seuraavaa.

Työnantajalle annettaisiin oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta heidän suostumuksellaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 3 ja 5 §:n, työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti. Tämä olisi tarpeellista työntekijän ja opiskelijan rokotussuojan selvittämiseksi.”

Lain esitöiden yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan kohdassa 4 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys seuraavaa.

”Työntekijän rokotussuojaa koskevan selvityksen esittäminen työnantajalle tapahtuisi vain työntekijän suostumuksella ja rokotusten ottaminen olisi vapaaehtoista. Rokotussuojaa koskevien tietojen käsittelyoikeus on ehdotuksessa rajattu koskemaan työntekijöitä, jotka työskentelevät laissa tarkemmin rajattujen potilaiden ja asiakkaiden läheisyydessä asiakas- ja potilastiloissa, joissa ilman rokotussuojaa toimiva henkilö lääketieteellisen arvioinnin perusteella voi aiheuttaa kyseisten tartuntatautien leviämistä potilaille. Menettely koskee työ- tai virkasuhteeseen otetta-

vaa sekä sitä, jolle ensi kerran annetaan pykälässä tarkoitettuja tehtäviä. Rokotussuojaa koskevan selvityksen tietosisältö rajattaisiin ehdotetussa laissa välttämättömimpään, siis vain siihen, soveltuuko työntekijä kyseisiin tehtäviin rokotussuojansa kannalta. Selvitykseksi riittäisi myös työntekijän suullinen ilmoitus työnantajalle.”

Työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuoltolain 4 §:n mukaisen työterveyshuollon työntekijöilleen, mutta työntekijä ei ole pääsääntöisesti velvollinen käyttämään työterveyshuollon palveluita. Työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus valita, käyttääkö hän työterveyshuollon taikka julkisen tai yksityisen terveydenhuollon palveluita.

Tartuntatautilain 48 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa ei ole kyse työterveyshuoltolain 13 §:n mukaisesta erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavasta työstä ja sellaista työtä varten annettavista rokotuksista, kuten esimerkiksi hepatiitti B -rokotuksesta. Tartuntatautilain 48 §:n tarkoituksena on suojata tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita. Kuten ministeriö toteaa, kyse ei ole työntekijöiden työsuojelusta, vaikka myös työntekijät saavat suojaa rokotuksilla kyseisiä tauteja vastaan.

Edellä esitetyn perusteella totean, että Keminmaan kunta ei voi lain mukaan vaatia työntekijää toimittamaan toisesta terveydenhuollon toimintayksiköstä saamiaan influenssarokotustietoja Keminmaan kunnan järjestämään työterveyshuoltoon.

Tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 15 kohdan ja johdanto-osan 35 perustelukappaleen mukaisesti henkilön rokotussuojaa koskeva tieto on terveystietoa, joka on tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1 kohdan mukaan erityisiä henkilötietoryhmiä koskeva tieto eli tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 10 perustelukappaleessa mainittu arkaluonteinen tieto.

Työterveyshuollolla on oikeus käsitellä tietoja työntekijän rokotussuojasta ja sairastetuista taudeista vain, jos työntekijä antaa tähän tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaisen nimenomaisen suostumuksen.

4 TOIMENPITEET

Saatan edellä kohdassa 3.3.2 esittämäni käsitykset Keminmaan kunnan hyvinvointilautakunnan tietoon.

Pyydän hyvinvointilautakuntaa ilmoittamaan minulle 31.10.2019 mennessä, mihin toimenpiteisiin käsitykseni ovat antaneet aihetta.

Tässä tarkoituksessa lähetän jäljennöksen tästä päätöksestäni sille.