

Työskentelen esimiehenä kaupassa, jonka omistajalla on tapana kertoa yleisesti henkilökunnalle työntekijöiden poissaoloista. Eli tyyliin, X on flunssassa ja hän palaa töihin ensi viikolla. Itselleni asia paljastui, kun kuulin alaiseltani omistajan kertoneen muille sairastumisestani masennukseen ja että poissaoloni voi pitkittyä. En olisi halunnut, että muut saavat tietää sairaudestani, mutta omistajan mukaan kaupan toiminnan varmistamiseksi henkilökunnan on hyvä tietää esimiesten poissaoloista ja näiden kestosta. Onko asia näin ja voinko jatkossa yliviivata lääkärintodistuksen diagnoositiedot ennen kuin toimitan todistuksen työnantajalleni?

*Yksityisyyttään arvostava*

---

Tieto työntekijän sairauslomalla olemisesta on henkilötieto, jonka käsittelyä koskevat lakisääteiset asianmukaisuus- ja tarpeellisuusvaatimukset. Työntekijän terveydentilaa kuvaavat tiedot puolestaan katsotaan arkaluonteisiksi henkilötiedoiksi, joiden käsittely työpaikoilla on lähtökohtaisesti kielletty.

Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän sairauspoissaolosta ei voi työpaikalla tiedottaa vapaasti muille työntekijöille – ei, vaikka kysymyksessä olisi esimies ja muiden olisi ”hyvä tietää” tämän poissaolosta. Työnantajalla ei siis ole yleistä oikeutta kertoa, muulla tavoin ilmaista tai luovuttaa työntekijää koskevaa tietoa tämän sairauspoissaolosta, sen syytä tai edes sairauslomalta paluupäivää muille yrityksen työntekijöille. Yksittäisissä tapauksissa, mikäli tieto henkilön sairauspoissaolosta täyttää tarpeellisuusvaatimuksen, voidaan poissaolosta ilmoittaa toiselle työntekijälle. Pääsääntöisesti oikea tapa työpaikoilla on kuitenkin ilmaista henkilön olevan vain ”poissa”, eikä tarkemmin eritellä poissaoloa sairauspoissaoloksi.

Laki oikeuttaa työnantajan käsittelemään työntekijän terveystietoja muun muassa sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden selvittämiseksi. Terveystietoja koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Esimerkiksi esimies ja palkanlaskijat voivat tarvita tietoa oman työnsä vuoksi. 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.

Taudinmäärityksellä (diagnoosi) on merkitystä työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden täyttämiseksi. Oikeuskäytännössä on katsottu diagnoosi lääkärintodistuksen olennaiseksi osaksi ja käytännössä työnantaja voi sairausajan palkanmaksun perusteeksi edellyttää diagnoositiedon sisältävää lääkärintodistusta. Työnantajalla ei esimerkiksi ole lainkaan velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa eräissä tapauksissa, kuten jos työntekijä on tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut työkyvyttömyytensä.

Sinänsä työntekijä voi halutessaan yliviivata työnantajalle toimittamastaan lääkärintodistuksen diagnoositiedon, mutta tällöin on olemassa riski, ettei työnantaja maksa palkkaa poissaoloajalta.