

DO KATERIH ZDRAVSTVENIH PODATKOV DELAVCA LAHKO DOSTOPA DELODAJALEC?

Podatki o zdravju oz. zdravstvenem stanju, so tako po uredbi Republike Slovenije kot uredbi Evropskega parlamenta posebne vrste osebni podatki, t.i. **občutljivi osebni podatki**, katerih obdelava je z zakoni strogo urejena. Vsak delavec je najprej posameznik s pravicami osebne narave in šele za tem delavec z obveznostmi in pravicami glede delovnega razmerja. Z ozirom na to moramo omeniti, da ima vsak pacient, obravnavan v zdravstvenem sistemu, **pravico do zaupnosti osebnih podatkov**, vključno s podatki o obisku pri zdravniku in drugih podrobnosti o svojem zdravljenju. Delodajalec ima na drugi strani pravice, ki izvirajo iz njegove lastnine nad delovnimi sredstvi. Meja pristojnosti delodajalca do nadzora na delovnem mestu in pravic delavca do zasebnosti na delovnem mestu v Sloveniji izrecno še ne ureja noben zakon, medtem ko jih do neke mere zajemajo določeni zakoni in pravilniki, kot so *Zakon o varstvu osebnih podatkov*, *Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva*, *Zakon o pacientovih pravicah*, *Zakon o zdravstveni dejavnosti*, *Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)*, *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)* idr. Delodajalec lahko tako pridobi in upravlja le tiste podatke, ki jih določa zakonodaja in vzporedno s tem upoštevati **načelo najmanjšega obsega podatkov**. Tako delodajalci kot delavci, lahko podrobnejše informacije o pridobivanju in upravljanju z osebnimi podatki najdejo v vsakoletnem poročilu **informacijskega pooblaščenca**. Informacijski pooblaščenec je oseba, ki zagotavlja, da se v Republiki Sloveniji spoštujeta pravica dostopa do informacij javnega značaja ter pravica do varovanja osebnih podatkov.

V evidenco o zaposlenih delavcih se v skladu s 13. členom ZEPDSV za vsakega delavca, ki je v delovnem razmerju, vpišejo zgolj naslednji podatki o zdravju:

- ali je **delavec invalid**, kar dokaže z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, le, če uveljavlja svoje pravice iz naslova invalidnosti,
- **kategorija invalidnosti** ter omejitve, ki so posledica invalidnosti (prepoved dvigovanja bremen, prepoved dela na višini, delo s polovičnim delovnim časom),
- ali je **delavec delno upokojen**.

Direktiva o varstvu osebnih zdravstvenih podatkov (8. člen) določa, da lahko delodajalci zaposlenega ali kandidata za delovno mesto povprašajo o njihovem zdravstvenem stanju ali ga zdravstveno pregledajo samo, če je to nujno za:

- ugotovitev njihove **primernosti za zaposlitev**,
- izpolnitev zahtev **preventivne medicine** ali
- **odobritev socialnih prejemkov**.

V skladu s 36. členom ZDR je delavec sam dolžan obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki bi lahko **vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti**, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja. Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode pri delu.

Podatki o osebnem zdravniku delavca

Podatki o osebnem zdravniku in naslovu ambulate so v določenih primerih pomembni za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja in zato jih v teh primerih delodajalec sme pridobiti. To izhaja iz 46. in 111. člena ZDR, ki določa, da lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi med drugim tudi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika. Tako

ima delodajalec pravno podlago pridobiti podatek o **režimu gibanja** delavca in **razloga** (npr. bolezen, poškodba izven dela, poklicna bolezen, poškodba pri delu, nega,...), ne pa tudi o režimu zdravljenja in diagnozi.

V skladu z navedenim torej delodajalec lahko zbira potrdila o upravičeni zadržanosti z dela na podlagi 46. člena ZDR. Da gre za podatke, do katerih je delodajalec upravičen, izhaja tudi iz siceršnje **obveznosti delodajalca** po Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ), ki je časovno omejeno **dolžan financirati zadržanost od dela** zaradi bolezni ali poškodbe.

Informacijski pooblaščenec na tem mestu poudarja, da so pravila varovanja osebnih podatkov določena tudi za **osebnega zdravnika**, saj Zakon o zdravniški službi (ZZdRS) v 51. členu izrecno določa, da mora zdravnik kot poklicno skrivnost **varovati podatke o zdravstvenem stanju bolnika** in podatke o vzrokih, okoliščinah in posledicah tega stanja. Ti podatki pa se v skladu z 52. členom ZZdRS ne smejo izdajati drugim ljudem oz. javnosti in tudi ne objavljati na način, ki bi omogočal razkritje posameznika, na katerega se nanašajo.

Podatek o obisku laboratorija ali zdravnika v času bolniške odsotnosti (le datum in uro obiska, ne pa razlogov zanj) predstavlja osebni podatek delavca, ki ga je delodajalec upravičen pridobiti, saj brez njega ob sumu zlorabe ne more ustrezno ukrepati. Če zdravnik podatka delodajalcu ne posreduje (tega mu namreč ne nalaga noben zakon), lahko delodajalec potrdilo o obisku zahteva od **delavca, ki ga je dolžan predložiti**.

13. člen Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih določa, da delavčev osebni zdravnik posreduje ustrezno zdravstveno dokumentacijo delavca, **ki jo pooblaščen zdravnik potrebuje za oceno izpolnjevanja posebnih zdravstvenih zahtev za določeno delo v delovnem okolju, vendar šele po tem, ko je delavec podal svojo privolitev**. Iz navedenega izhaja, da je privolitev pacienta potrebna za prenos zdravstvene dokumentacije od izbranega osebnega zdravnika k pooblaščenemu zdravniku specialistu medicine dela, prometa in športa, ne pa tudi med različnimi pooblaščenimi izvajalci preventivnih pregledov, ki jih izbere delodajalec.

Podatki o zdravstvenih izvidih po nezgodi pri delu

Prijava poškodbe s strani delodajalca in potrditev pri zdravniku pomeni, da je delavec upravičen do izplačila 100 % nadomestila za čas bolniške odsotnosti (29. in 31. člen ZZVZZ). **Delodajalec nima zakonske podlage, da bi od delavca v primeru poškodbe pri delu zahteval vpogled v izvide**, iz katerih izhaja, da je do poškodbe resnično prišlo pri izvajanju delovnih obveznosti. Nezgoda pri delu je namreč nepredviden dogodek na delovnem mestu, ki se zgodi v času opravljanja dela. Te okoliščine je mogoče ugotavljati povsem laično, torej brez vpogleda v izvide, poleg tega delodajalec praviloma nima znanj, ki bi mu omogočala strokovno oceno o tem, ali zdravstveno stanje delavca dejansko izhaja iz omenjenega dogodka. V primeru spora o tem, ali gre resnično za poškodbo pri delu ali ne, bi odločitev moralo sprejeti pristojno **delovno sodišče**.

Podatki o alkoholu in drugih psihoaktivnih substancah

Če je bil delavec ob zaznanem **sumu na alkoholiziranost** napoten na usmerjen preventivni zdravstveni pregled k izvajalcu medicine dela **je rezultat potreben** zaradi ugotavljanja odstopanja od predpisanega tolerančnega praga in za določanje višine morebitne sankcije (ZDR). Drugače je pri testiranju na psihoaktivne substance, četudi je delodajalec delavca zaradi suma napotil na usmerjen preventivni zdravstveni pregled. **Delodajalec ne pridobi točnega podatka** o tem, za katero psihoaktivno snov gre in kakšna je raven oziroma kaj konkretno je vzrok delavčevega stanja. Zato sme izvajalec medicine dela delodajalcu posredovati le

informacijo o delazmožnosti in s tem podatek o tem, ali je bil delavec pod vplivom prepovedanih drog in drugih psihoaktivnih snovi ali ne. Če delavec dela ni mogel opravljati iz upravičenih razlogov (npr. zastupitev, neželeni učinki zdravil, pomotno predoziranje z zdravili), **lahko delodajalcu sam pokaže izvid** izvajalca medicine dela. V primeru splošnega preventivnega zdravstvenega pregleda izvajalec medicine dela ne sme delodajalcu z zapisi na zdravniškem spričevalu ali na kakšen drug način sporočiti konkretnih rezultatov testiranja na alkohol ter druge psihoaktivne substance.

Podatki o prehrani delavca

Kadar kolektivna pogodba delodajalcu nalaga, da zagotovi topel obrok med delom, **je upravičen do podatka o tem, katero hrano smejo, iz zdravstvenih ali drugih utemeljenih razlogov, delavci jesti**, ne pa tudi do delavčeve diagnoze, iz katere izhajajo omejitve pri prehranjevanju. Če delodajalec nudi možnost toplega obroka, ki ga delavec iz utemeljenih razlogov ne sme uživati, oziroma če delodajalec ne more zagotoviti prehrane, ki bi ustrezala zdravstvenim potrebam delavca, potem je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom.

Osebna privolitev delavca

Delavec kot pacient ima pravico določiti osebe, ki se lahko seznanijo z njegovo zdravstveno dokumentacijo, in osebe, katerim seznanitev z njegovo zdravstveno dokumentacijo prepoveduje, če to ni v nasprotju z zakonom.

Osebna privolitev delavca v obdelavo osebnih podatkov (priporočena pisna privolitev, ker je v primeru spora enostavno dokazljiva) **je dopustna le izjemoma**, pod pogojem, da zavrnitev soglasja nima negativnih posledic na delovno razmerje in ni plod zavajanja ali ustrahovanja. Privolitev delavca mora biti prostovoljna, konkretna, ozaveščena, razumljiva, nedvoumna in dokazljiva izjava. Molk, vnaprej označena okenca ali kakršnakoli nedejavnost tako ne pomenijo privolitve. Delavec ima tudi pravico, da svojo privolitev kadarkoli prekliče. Zato je v razmerju delavec – delodajalec zbiranje osebnih podatkov na podlagi privolitve dopustno le, če ni res nobenega dvoma o prostovoljnosti privolitve.

Javno dostopni podatki

Na spletni strani Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ) lahko delodajalci v letnih publikacijah najdejo **javno dostopne podatke o zdravstvenem stanju delavcev v Sloveniji za določeno leto**. Podatki so zbrani iz poročil zdravstvene statistike, prijav poškodb pri delu, poročil Inšpektorata RS za delo ter evidencčasne odsotnosti iz dela. Delodajalci lahko tako v publikacijah najdejo podatke za:

- prijavljene poškodbe in smrtne poškodbe pri delu po mestu nezgode, spolu in starostnih skupinah,
- poškodbe in smrtne poškodbe pri delu po mestu nezgode in po statističnih regijah,
- poškodbe in smrtne poškodbe pri delu po gospodarskih dejavnostih in spolu,
- primere in dneve bolniškega staleža ter indekse bolniškega staleža po poglavjih MKB-10,
- indekse bolniškega staleža za polni in skrajšani delovni čas po statističnih regijah,
- indekse bolniškega staleža po gospodarskih dejavnostih.

Izredne situacije

Pogosto se zgodi, predvsem ko meje med pravicami in dolžnostmi niso zakonsko ustrezno določene, da se tako delodajalci kot delavci znajdejo v situacijah, ki jih ni mogoče enostavno razrešiti. Redko je to posledica pojava višje sile, pa vendar lahko rečemo, da je nemalo preglavic delavcem in delodajalcem prinesel pojav koronavirusa, zato so se mnogi spraševali ali se še sprašujejo, kako ravnati v omenjenem primeru.

Glede na navodila NIJZ bi morali **delodajalci pozvati delavce, ki so bolni, da ostanejo doma** in upoštevajo navodila pristojnih institucij. **Univerzalno za vse primere ni obveznost zaposlenega, da delodajalcu sporoči, da je okužen s koronavirusom.** Lahko pa takšno obveznost zaposlenega posamezna organizacija odredi po presoji pristojnih institucij in pooblaščen osebe za medicino dela. Če gre torej za delo, kjer je informacija o okužbi za delodajalca lahko pomembna za **zaščito življenjskih interesov zaposlenih ali ostalih prisotnih** v delovnem procesu, bi taka zahteva lahko bila v danih izrednih razmerah utemeljena. **V kolikor je glede na oceno pooblaščen osebe za medicino dela ali po navodilu pristojnih oblasti (NIJZ) to potrebno, lahko delodajalec zahteva od zaposlenih tudi obveščanje o okužbi.** V primeru nastalih izrednih razmer epidemije in je ogroženo tako zdravje posameznika kot javno zdravje, te posebne okoliščine lahko terjajo ukrepe, ki posegajo tudi na področje obdelave posebnih vrst osebnih podatkov. **Ta podatek pa mora delodajalec nadaljnje ustrezno varovati** in ga brez ustrezne pravne podlage ni upravičen posredovati naprej.

Nadzor delodajalca ob sumu na zlorabo bolniškega staleža

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Kontrolo bolniškega staleža lahko delodajalec opravlja sam, ali pa jo zaupa pogodbenemu obdelovalcu. Takšno kontrolo lahko v imenu delodajalca na podlagi pisne pogodbe opravljajo le osebe, ki so registrirane za opravljanje poizvedovalne dejavnosti in varovanja. Pridobitev osebnih podatkov iz javno dostopnih virov (npr. pridobitev fotografije in osebnih podatkov z odprtega Facebook profila delavca) **ne pomeni kršitve določb Splošne uredbe o varstvu podatkov.** Kljub temu je treba opozoriti, da dejstvo, da so določeni osebni podatki javno dostopni, še ne pomeni, da se lahko ti podatki uporabljajo za kakršen koli namen, npr. za vzpostavitev nove zbirke osebnih podatkov. Uporaba fotografij in podatkov, pridobljenih z odprtega Facebook profila delavca, pri vodenju postopka izredne odpovedi tako ne predstavlja kršitev določb varovanja osebnih podatkov. **Zbiranje fotografij »na zalogo«** od vseh delavcev za namen morebitne kontrole bolniškega staleža pa na drugi strani **ni dopustno**, ker predstavlja prekomeren poseg v zasebnost delavcev in ker podatki niso potrebni za izvrševanje pogodbe o zaposlitvi.

Literatura

- Agencija Evropske unije za temeljne pravice. (2014). *Priročnik o evropskem pravu varstva osebnih podatkov*. Pridobljeno s strani: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_SLV.pdf.
- Bervar, B. (2009). *Najpogostejše kršitve varstva osebnih podatkov v delovnih razmerjih*. Pridobljeno s strani: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-033-8/prispevki/Bervar%20Bostjan.pdf>.
- Informacijski pooblaščenec. (2008). *Smernice za varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih*. Pridobljeno s strani: https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/smernice/Smernice_za_varstvo_osebnih_podatkov_v_delovnih_razmerjih.pdf.
- Informacijski pooblaščenec. (2019). *Varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih*. Pridobljeno s strani: https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/smernice/Smernice_-_Varstvo_OP_v_delovnih_razmerjih_verzija_1.1_koncna.pdf.
- Informacijski pooblaščenec. (2020). *Iskalnik po mnenjih GDPR*. Pridobljeno s strani: https://www.ip-rs.si/vop/?tx_jzgdprdecisions_pi1%5BshowUid%5D=1374.
- Informacijski pooblaščenec. (b.d.). *Pravice pacientov*. Pridobljeno s strani: <https://www.ip-rs.si/varstvo-osebnih-podatkov/pravice-posameznika/pravice-pacientov/>.
- Kraigher, T. in Lemut Strle, R. (2010). *Kako ravnati s podatki pacientov in komu jih posredovati: smernice za izvajalce zdravstvenih storitev*. Pridobljeno s strani: https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/brosure/Smernice_za_izvajalce_zdr_storitev_net.pdf.
- Nacionalni inštitut za javno zdravje (2018). *Zdravstveni statistični letopis 2018*. Pridobljeno s strani: <https://www.nijz.si/sl/publikacije/zdravstveni-statisticni-letopis-2018>.
- Poles, E. (2019). *Do katerih zdravstvenih podatkov delavca lahko dostopa delodajalec?*. Pridobljeno s strani: <https://www.fpir.si/si/publikacije/2019/11/418-Do-katerih-zdravstvenih-podatkov-delavca-lahko-dostopa-delodajalec>.
- Zakon o delovnih razmerjih. (2007). Pridobljeno s strani: https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=CE5E8F4BC5319735C12573A000433BC5&db=urad_prec_bes&mandat=VIII.
- Zakon o pacientovih pravicah (ZPacP). (2008). Pridobljeno s strani: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4281&d-49682-p=1&d-49682-o=2&d-49683-s=1&d-49683-p=1&d-49682-s=2&d-49683-o=2>.