

# ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



*Людмила Васечко,  
кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
галузевих юридичних наук Кременчуцького  
національного університету  
імені М. Остроградського*

УДК 349.2: 351.83+351.77

## ***Співвідношення права роботодавця на отримання інформації про стан здоров'я працівника та права на медичну таємницю***

Право на захист конфіденційної інформації, у тому числі – право на захист інформації про стан здоров'я – це одна із важливих гарантій правового статусу людини, яка кореспондує до природного права людини на честь та гідність. Тому цілком логічними є державні гарантії права на захист інформації про стан здоров'я, які відображаються у низці нормативно-правових актів.

Так, право на нерозголошення конфіденційної інформації про людину гарантується Конституцією України (частина 2 статті 32, частина 3 статті 34). Також право на медичну таємницю закріплене в низці статей Основ законодавства України про охорону здоров'я (статті 39 (ч. 2, 5), 39-1, 40, 43 (ч. 1)). Окремі аспекти цього права визначені у Сімейному кодексі України (стаття 30), Цивільному кодексі України (статті 285

(ч. 2, 4), 286), Кримінальному кодексі України (у статтях 132, 145), Законі України «Про інформацію» (частина 2 статті 21), статті 15 Закону України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» тощо.

Відповідно до статті 64 Конституції України конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. З іншого боку, статтею 32 Конституції України визначено, що не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.

Власне з міркувань національної безпеки, забезпечення прав людини законодавством передбачено різноманітні варіанти взаємовпливу стану здоров'я та трудових прав особи:

1) обов'язок роботодавця забезпечити функціонування системи охорони праці;

2) обов'язкові медичні огляди для деяких категорій осіб (наприклад, неповнолітні) або залежно від характеру виконуваної роботи (наприклад, для працівників, що працюють у важких чи шкідливих умовах праці);

3) обов'язок роботодавця забезпечити належні умови праці згідно із медичним висновком (індивідуальною програмою реабілітації) (наприклад, для осіб з інвалідністю);

4) соціальні гарантії у випадку тимчасової втрати працездатності;

5) звільнення у зв'язку із невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я тощо.

Право на медичну таємницю у різних його аспектах (право на лікарську таємницю, тобто на інформацію, яка може стати відома спеціальним суб'єктам – медичним працівникам та іншим особам, яким вона стала відома у зв'язку з виконанням професійних або службових обов'язків; право на таємницю про стан здоров'я, тобто право пацієнта на захист інформації про діагноз, методи лікування та навіть самого факту звернення за медичною допомогою) становить предмет наукових досліджень І. Шатковської, А. Марущака, С. Стеценка та ін. Кримінально-правові аспекти захисту інформації про стан здоров'я досліджували такі вітчизняні вчені, як О. Алієва, Л. Карпенко, Г. Чеботарьова та ін. Наукові розробки питань забезпечення прав працівників на охорону здоров'я, можливості припинення трудових відносин внаслідок стану здоров'я працівника тощо здійснювались І. Кравченко, Н. Лукашевою, Ю. Шершень та ін. Водночас досі актуальним залишається питання визначення балансу інтересів роботодавця і працівника; за-

безпечення, з одного боку, умов для збереження життя і здоров'я як самого працівника, так і осіб, яким він потенційно може завдати шкоди внаслідок власного захворювання (наприклад, у харчовій промисловості, при управлінні об'єктами підвищеної небезпеки тощо), а з іншого боку – максимально захистити право на приватність працівника.

Метою даної статті є з'ясування меж допустимого обмеження права та таємниці про стан здоров'я у аспекті забезпечення виконання особою своєї трудової функції.

Отже, перший момент, який впливає на право на захист інформації про стан здоров'я працівника – обов'язковий попередній медичний огляд (і надалі – періодичні медичні огляди). Згідно з чинним законодавством (стаття 139 КЗпП України, стаття 17 ЗУ «Про охорону праці») роботодавець зобов'язаний за власні кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Також роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників у двох випадках:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за власною ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

Якщо за першою підставою проблема лише у можливості зловживання цим правом з боку працівника, то стосовно другої виникає низка запитань.

Роботодавець має право направити працівника на позачерговий мед.огляд, незважаючи на бажання

працівника. Фактично, таке направлення має ґрунтуватись на припущенні уповноваженої особи (медичного працівника чи інженера з охорони праці), які при цьому можуть не підтвердитись. Далі, на підставі висновку головного лікаря медико-санітарної частини про необхідність і тривалість переведення на іншу легшу роботу та згоди працівника роботодавець видає наказ про зміну істотних умов праці або про переведення на іншу легшу роботу на визначений строк або постійно.

Після закінчення встановленого строку працівник має право повернутися на попереднє місце роботи. У разі визнання працівника придатним для виконання зазначеної роботи він також може повернутися до виконання обов'язків за попереднім трудовим договором. Однак уся ця ситуація може призвести до судового спору, якщо працівник вважатиме, що його необґрунтовано відсторонили від роботи для проходження медичного огляду. Зважаючи на це та на додаткові витрати, які має понести роботодавець, вказане право досить складне для практичної реалізації.

Крім того, для деяких видів зайнятості обов'язковою є санітарна книжка, в якій ще більш деталізована інформація про стан здоров'я працівника. Уникнути отримання роботодавцем таких відомостей неможливо, оскільки саме власник (керівник) юридичної особи, який забезпечує виробництво певних продуктів або надання послуг, несе відповідальність за дотримання прав споживачів. Наприклад, залишаючи своїх дітей у дитячому садочку або закладі освіти, батьки мають право переконатись, що, як мінімум, діти не будуть заражені від персоналу бактеріальною інфекцією. Тобто в даному випадку ми стикаємось із співвідношенням публічних та приватних інтересів з перевагою на користь перших. Однак особа не позбавлена права не повідомляти про стан свого здоров'я, а відмовитись приступати до роботи (якщо мова йде про попередній

мед.огляд) або звільнитись з інших підстав (за власним бажанням чи за угодою сторін).

Більш складна ситуація для роботодавця. Так, статтею 40 Кодексу законів про працю України передбачена можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи (відповідно до пункту 2 статті 40 КЗпП України). Таким чином, власник (керівник) має змогу виконати свій обов'язок щодо забезпечення належних умов праці (безпечних для здоров'я працівника), а також щодо виготовлення якісної, безпечної продукції/послуг. Однак трудове законодавство України стоїть, насамперед, на сторожі трудових прав працівника. В цілому, це є позитивною тенденцією, допоки не шкодить суспільним інтересам. Зокрема, відповідно до статті 43 КЗпП України звільнення працівника за вказаною вище підставою може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, у разі якщо працівник є її членом. У чому вбачається загроза таких обмежень? По-перше, затягування часу, навіть у випадку отримання такої згоди, адже у роботодавця не завжди є можливість розширення штату задля того, щоб покласти виконання обов'язків особи, яка відсторонена від роботи за станом здоров'я, на іншу особу. По-друге, такий працівник може бути потенційно небезпечним для життя та здоров'я інших осіб, тому навіть переведення його на легшу роботу може не вирішити питання забезпечення здорових та безпечних умов праці. Примітно, що у проекті Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо посилення захисту прав працівників при укладенні трудового договору та відстороненні від роботи» від 20.02.2019

№ 10069 передбачено можливість звільнення такої особи без попереднього погодження із виборним органом (профспілковим представником), первинною профспілковою організацією[2].

Водночас, законодавство України передбачає перш за все підтримку соціально незахищених верств населення. До такої категорії осіб належать, наприклад, одинокі матері. Фактично на сьогодні звільнити жінку зі статусом одинокої матері з дитиною віком до 14 років або дитиною-інвалідом до 18 років, з ініціативи роботодавця (незалежно від підстав звільнення) неможливо. Статтею 184 КЗпП України передбачено лише можливість звільнення у випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Але при цьому не можна допустити, аби через відсутність належних умов праці (що відповідали б висновку МСЕК та індивідуальній програмі реабілітації особи з інвалідністю) здоров'я працівниці з інвалідністю погіршилось, оскільки згідно зі статтею 172 КЗпП України роботодавець зобов'язаний працевлаштувати особу з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.

Тобто фактично в умовах, коли роботодавець не має змогу запропонувати такій особі іншу роботу, з легшими умовами праці, він стає заручником такої ситуації. Єдиний можливий варіант – це відсторонити таку працівницю від виконання нею роботи, але в такому випадку відсутні і правові підстави (і, будемо відверті – інтерес роботодавця) зберігати за нею середній заробіток ані частково, ані у повному обсязі. Тобто чинне законодавство передбачає не стільки реальні заходи захисту соціально незахищеної особи, стільки створює умови задля перекладання соціальної функції держави на роботодавця та змушує його або домовлятися про звільнення з працівницею на взаємовигідних умовах, або забезпечити для

неї максимально некомфортну ситуацію, в результаті якої вона врешті-решт самостійно вирішить звільнитись. Для вирішення подібної ситуації можна було б задіяти чіткий механізм за участі держави в особі, наприклад Державної служби зайнятості. Тобто на законодавчому рівні передбачити механізм взаємодії роботодавця на договірних умовах щодо забезпечення переведення такої працівниці на іншу роботу в організацію, яка має потребу у працевлаштуванні особи з інвалідністю, та у якій наявна вакансія із належними для такої особи умовами праці.

Окреме питання щодо працівників з інвалідністю. Адже індивідуальна програма реабілітації, яку працівник має надати роботодавцю задля забезпечення належних умов праці, містить достатньо детальну інформацію щодо стану здоров'я працівника. І в даному випадку теж є прогалини законодавчого регулювання, адже попри наявність обов'язку роботодавця створити безпечні умови праці для працівника з інвалідністю, відсутня норма, яка зобов'язувала б працівника пред'являти індивідуальну програму реабілітації. Натомість мова йде лише про медичний висновок, в якому детально не розкриваються усі необхідні умови для роботи особи з інвалідністю. Ба більше, частиною 2 статті 39-1 Основ законодавства України про охорону здоров'я передбачено заборону вимагати та надавати за місцем роботи або навчання інформацію про діагноз та методи лікування пацієнта. Тому фактично роботодавець може несвідомо порушувати законодавство про охорону здоров'я, оскільки не володіє достатнім обсягом необхідної інформації.

Наступне питання щодо захисту права на приватність працівника – це листки непрацездатності. Сьогодні у листках непрацездатності діагноз зазначається лише на вимогу пацієнта, тому формально його право на нерозголошення інформації про стан здоров'я не порушується. Водночас в обов'язковому порядку вказується

назва і місце знаходження медичної установи, проставляється штамп та печатка закладу охорони здоров'я. Комісія із соціального страхування, що створюється роботодавцем, зобов'язана перевірити ці дані та не має права призначати допомогу з тимчасової непрацездатності у разі відсутності котрогось з вищеназваних реквізитів. Однак право працівника на приватність у такому випадку порушується, адже медичний заклад, у якому пацієнт отримував медичну допомогу, може бути, наприклад, психіатричною лікарнею, і особі можуть бути завдані незручності у зв'язку із обізнаністю її колег про отримання такого виду медичних послуг. Із запровадженням електронної обробки та обліку листків непрацездатності ця проблема може бути вирішена, однак сумнівними є питання адміністрування цієї системи, кола осіб, яким буде доступна інформація про стан здоров'я пацієнтів, перевірки дійсності листків непрацездатності тощо.

Як слушно зазначає О. Посикалюк, межі, підстави та умови втручання роботодавця у право на приватність працівника повинно відповідати трьом критеріям: 1) законні під-

стави втручання; 2) легітимна мета втручання; 3) співмірність такого втручання поставленій меті [2]. Власне, такий висновок автор робить, ґрунтуючись на аналізі практики Європейського суду з прав людини, що цілком узгоджується із сучасними тенденціями державо- та правотворення в Україні. Водночас такий підхід доцільно було б взяти до уваги законодавцю при внесенні змін до проекту та прийнятті Трудового кодексу України.

Підсумовуючи усе вищезазначене варто зробити наступні висновки. Назріла нагальна потреба заміни застарілих законодавчих норм, що діють ще з радянських часів, з метою їх відповідності сучасним реаліям. На сьогодні питання стоїть не лише у забезпеченні механізму захисту прав працівника, але і у створенні реальних можливостей для роботодавців виконувати передбачені законодавством обов'язки. Сучасна держава, яка визначається як сервісна, функції соціального захисту та контролю повинна здійснювати із мінімальним навантаженням на приватних осіб, у тому числі роботодавців, здійснюючи ці функції за рахунок створених державних органів, служб та установ.

### Список використаних джерел

1. *Проект* Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо посилення захисту прав працівників при укладенні трудового договору та відстороненні від роботи» від 20.02.2019 № 10069 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JH7RP00A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH7RP00A.html).
2. *Посикалюк О. О.* Захист права працівника на приватність у практиці Європейського суду з прав людини / О. О. Посикалюк // Університетські наукові записки. – 2016. – №. 59. – С. 112-124..

### **Васечко Л. О. Співвідношення права роботодавця на отримання інформації про стан здоров'я працівника та права на медичну таємницю**

Стаття присвячена характеристиці правових підстав втручання роботодавця у право на приватність працівника. Визначено, що отримання інформації про стан здоров'я працівника – необхідна умова для забезпечення виконання роботодавцем своїх обов'язків щодо створення безпечних умов праці та отримання належних результатів господарської діяльності. Водночас підкреслюється необхідність вдосконалення чинного законодавства щодо врегулювання питання обмеження права на медичну таємницю у зв'язку із виконанням трудової функції.

**Ключові слова:** інформація про стан здоров'я, медична таємниця, права працівника, право на приватність, роботодавець, обов'язки роботодавця, медичний огляд.

**Васечко Л. А. Соотношение права работодателя на получение информации о состоянии здоровья работника и права на медицинскую тайну**

Статья посвящена характеристике правовых оснований вмешательства работодателя в право на приватность работника. Определено, что получение информации о состоянии здоровья работника – необходимое условие для обеспечения выполнения работодателем своих обязанностей по созданию безопасных условий труда и получения должных результатов хозяйственной деятельности. В то же время подчеркивается необходимость совершенствования действующего законодательства по урегулированию вопроса ограничения права на медицинскую тайну в связи с выполнением трудовой функции.

**Ключевые слова:** информация о состоянии здоровья, медицинская тайна, права работника, право на приватность, работодатель, обязанности работодателя, медицинский осмотр.

**Vasechko L. Correlation of the right of the employer to receive information on the health status of the employee and the right to medical confidentiality**

The article is devoted to the description of the legal grounds for the interference of the employer in the right to privacy of the employee. It was determined that obtaining information about the employee's health status is a necessary condition for ensuring that the employer fulfills his duties to create safe working conditions and obtain proper business results. At the same time, the need to improve existing legislation to resolve the issue of restricting the right to medical confidentiality in connection with the performance of a labor function is emphasized.

**Key words:** health information, medical confidentiality, employee rights, privacy rights, employer, employer responsibilities, medical examination.