СПІВВІДНОШЕННЯ ПУБЛІЧНИХ ТА ПРИВАТНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ПРАВА НА МЕДИЧНУ ТАЄМНИЦЮ ТА ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ НА ОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА

ХОДЄЄВА Наталія Вадимівна - кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права та процесу факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ

УДК 347.122
DOI 10.32782/EP.2021.2.17

У статті проаналізувативо теоретичні аспекти співвідношення права на медичну таємницю та права роботодавця на отримання інформації про стан здоров'я працівника, у результаті чого отримано більш повну характеристику особливостей реалізації як безпосередньо права на медичну таємницю, так і права роботодавця на отримання інформації про стан здоров'я працівника та можливостей захисту порушених прав. З'ясовано межі допустимих обмежень права на таємницю про стан здоров'я в аспекті забезпечення виконання особою своєї трудової функції. Визначено підстави та умови втручання роботодавця у право на приватність працівника з акцентуванням уваги на критерії, яким вони повинні відповідати.

З метою законодавчого забезпечення прав людини визначено та проаналізовано різноманітні варіанти взаємовпливу стану здоров'я та трудових прав особи. Визначено перелік міністерств та служб які опосередковано наділені правом на інформацію про стан здоров'я людини.

Проаналізовано певні умови, які передбачають можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, акцентуючи увагу безпосередньо на виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає подальшому її продовженню. Значну увагу приділено вирішенню питання визначення балансу інтересів між роботодавцем і працівником; забезпечення, з одного боку, достатніх умов для збереження життя і здоров'я відповідно як самого працівника, так і певних осіб, яким він потенційно може завдати шкоди внаслідок безпосередньо власного захворювання.

Ключові слова: медична таємниця, право на інформацію, стан здоров'я, обов'язкові профілактичні медичні огляди, міністерства та відомства, виробництва, організації, роботодавець, працівник, втрата працездатності.

Постановка проблеми

Однією з важливих гарантій правового статусу людини, яка, у свою чергу, кореспондує до природного права людини на честь та гідність є право на захист конфіденційної інформації, а у його числі і право на захист інформації про стан здоров'я. На сьогодні гостро постає питання під час здійснення права на медичну таємницю та права роботодавця на отримання інформації про стан здоров'я працівника стосовно можливості та правомірності розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає подальшому її продовженню. Тому неодмінно вагомим є наявність державних гарантій, права на захист інформації про стан здоров'я, які, у свою чергу, мають відображення в певному переліку нормативно-правових актів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

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, науково досліджені у працях О. Мацегоріна, А. Герц, В. Акопова, Є. Маслова, А. Марущака, І. Шатковської, С. Стеценка та ін. Кримінально-правові аспекти захисту інформації про стан здоров'я досліджували такі вітчизняні вчені, як Л. Карпенко, О. Алієва, 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 Н. Лукашевою, Ю. Шершень, І. Кравченко, та ін. Але досі актуальним залишається саме питання визначення балансу інтересів між роботодавцем і працівником; забезпечення, з одного боку, достатніх умов для збереження життя і здоров'я відповідно як самого працівника, так і певних осіб, яким він потенційно може завдати шкоди внаслідок безпосередньо власного захворювання (наприклад, у харчовій промисловості, при управлінні об'єктами підвищеної небезпеки, у зв'язку з необхідністю додержання умов праці під час карантину та адаптивного карантину (COVID-19) тощо), а з іншого боку – максимально захистити право на таємницю про стан здоров'я свого працівника.

Метою цієї статті є визначення теоретичних та практичних аспектів співвідношення права на медичну таємницю та права роботодавця на отримання інформації про стан здоров'я працівника.

Викладення основного матеріалу

Право про нерозголошення конфіденційної інформації стосовно людини гарантується ч. 2 ст. 32, ч. 3 ст. 34 Конституції України. Також безпосередньо право на медичну таємницю закріплене в низці статей Основ законодавства України про охорону здоров'я, а саме в ч. 2, 5 ст. 39, ст. 39-1, ст. 40, ч. 1 ст. 43 [1]. Окремі норми права, які регулюють правовідносини з приводу надання інформації про стан свого здоров'я визначені у ст. 30 Сімейного кодексу України [2], та ч. 2, 4 ст. 285, ст. 286 Цивільного кодексу України [3], у ст. 132, 145 Кримінального кодексу України, ч. 2 ст. 21 Закону України «Про інформацію» [4], ст. 15 Закону України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» [5], тощо.

Згідно зі ст. 64 Конституції України, конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. У свою чергу, якщо поглянути з іншого боку, у ст. 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.

Так, з метою законодавчого забезпечення прав людини та національної безпеки передбачено різноманітні варіанти взаємовпливу стану здоров'я та трудових прав особи:

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

2) забезпечення обов'язковими медичними оглядами деяких категорій осіб (прикладом може слугувати забезпечення обов'язковим медичним оглядом неповнолітніх), або відповідно перелік працівників, який повинен бути забезпечений обов'язковим медичним оглядом у зв'язку з певним характером виконуваної роботи (наприклад, обов'язковий медичний огляд для працівників, що працюють у важких чи шкідливих умовах праці);

3) обов'язок роботодавця в забезпечені належних умов праці згідно із медичним висновком (програмою реабілітації) (наприклад, забезпечені належних умов праці для осіб з інвалідністю);

4) забезпечення соціальних гарантій у випадку тимчасової втрати працездатності;

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

Так, формально право на інформацію про стан здоров'я, окрім управомоченої особи (особи якій ця інформація надежить), мають інші учасники публічного та приватного права, *зокрема*, коли стан здоров'я є умовою для виконання обов'язків, здійснення права на зайняття діяльністю, де відмінний стан здоров'я – умова для здійснення такого права [6, с. 50].

Правами на інформацію про стан здоров'я людини, а опосередковано – повідомленими про такий стан наділені певні *міністерства та служби*. Проходження служби фізичними особами в цих підрозділах можливе лише при визначенні ступеня придатності (відсутність хвороб та фізичних вад), який перевіряється певними лікарськими комісіями, про що виноситься постанова щодо придатності або непридатності для проходження служби (міністерство внутрішніх справ України, міністерство оборони України, державна пенітенціарна служба України, державна прикордонна служба України, державна фіскальна служба України, служба безпеки України, державна авіаційна служба України). Проходження медичних комісій здійснюється на підставі певних установлених законодавством України порядків медичного огляду [7].

З метою виконання ст. 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», постановою Кабінету Міністрів України затверджено перелік професій, *виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам*, та порядок їх проведення. Відповідно до вищезазначеного переліку, виділяють 28 виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам: харчової та переробної промисловості (крім працівників підприємств – виробників певних товарів), підприємства продовольчої торгівлі, пологові будинки, дитячі лікарні, пральні, лазні, спортивно-оздоровчі комплекси, заклади освіти, заклади культури, метрополітен, приватні послуги вдома та ін. [8].

З метою з'ясування меж допустимого обмеження права та таємницю про стан здоров'я в аспекті забезпечення виконання особою своєї трудової функції можна зазначити, що перший момент, який впливає на право на захист інформації про стан здоров'я працівника, – це насамперед обов'язковий попередній медичний огляд (і надалі – періодичні медичні огляди).

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок попередній, періодичний та позачерговий медичний огляд працівників (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 виникає необхідність у забезпеченні позачергового медичного огляду за заявою працівника, проблема виникає лише у можливості зловживання цим правом з боку працівника, то стосовно необхідності в забезпеченні позачергового медичного огляду роботодавцем за власною ініціативою може виникати низка запитань.

Так, роботодавець наділений правом направити працівника на позачерговий медичний огляд, незважаючи на саме бажання працівника. Фактично, безпосередньо таке направлення має ґрунтуватись на припущенні уповноваженої особи (медичного працівника чи інженера з охорони праці), які при цьому і можуть не підтвердитись. Далі на підставі висновку головного лікаря медико-санітарної частини про необхідність і тривалість переведення на іншу більш легку роботу та згоди самого працівника роботодавець видає наказ про зміну істотних умов праці або про переведення робітника на іншу більш легку роботу або на визначений строк або на постійній основі. Після закінчення встановленого строку переведення працівника на іншу більш легшу роботу, він має право повернутися на попереднє місце роботи. Однак уся ця ситуація може призвести до судового спору, якщо працівник вважатиме, що його необґрунтовано відсторонили від роботи для проходження медичного огляду.

Крім того, як зазначалось вище, для деяких видів зайнятості (категорій працівників) обов'язковою є санітарна книжка, у 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.

Отже, ми стикаємось із співставленням публічних та приватних інтересів, але перевага буде належати саме публічним інтересам. Відтак особа не позбавлена права не повідомляти інформацію про стан свого

здоров'я, а відмовитись приступати до роботи у разі, якщо мова йде про попередній медогляд, або звільнитись з інших підстав за власним бажанням чи за угодою сторін.

Більш складна ситуація для роботодавця. Так, ст. 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 цієї роботи (відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП України) [9]. Таким чином, власник або ж, у свою чергу, 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). У цілому, це є позитивною тенденцією, допоки не шкодить суспільним інтересам. Відповідно до ст. 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. Тому вбачається загроза таких обмежень з певних обставин, а саме:

1) 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;

2) 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.

На цей час законодавством України передбачено перш за все підтримку соціально незахищених верств населення (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. Відповідно до ст. 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 ст. 172 КЗпП України роботодавець зобов'язаний працевлаштувати особу з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.

Отже, фактично в певних умовах, коли роботодавець не має змогу запропонувати такій особі іншу роботу, а саме з легшими умовами праці, він стає заручником ситуації яка склалася. Єдиний варіант вирішення цієї проблем – це відсторонення такого працівника від виконання ним роботи, але в такому випадку відсутні і правові підстави (і, будемо відверті – інтерес роботодавця) зберігати за ним середній заробіток ані частково, ані у повному обсязі. Тобто чинне законодавство створює умови задля перекладання соціальної функції держави на роботодавця, а не стільки на реальні заходи захисту соціально незахищеної особи, та змушує роботодавця або домовлятись про звільнення з працівником на взаємовигідних умовах, або забезпечити для нього максимально некомфортну ситуацію, у результаті якої він врешті-решт самостійно вирішить звільнитись. Для вирішення подібної ситуації можна було б задіяти чіткий механізм за участі держави в особі, уповноважених на те служб (Державна служба зайнятості), задля можливості передбачення на законодавчому рівні механізмів взаємодії роботодавця на договірних умовах щодо забезпечення переведення такого працівника 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.

Наступне питання – це наявність прогалин у чинному законодавстві, щодо захисту права на приватність працівника, а саме зазначення діагнозу в листках непрацездатності. Сьогодні у листках непрацездатності діагноз може зазначатися лише у разі вимоги пацієнта, у цьому разі його право на таємницю про стан свого здоров'я не порушується, але листок непрацездатності має містити в обов'язковому порядку відомості медичної установи, яка

його видала (назва, місце знаходження медичної установи, штамп та печатка закладу охорони здоров'я). Комісією із соціального страхування, яка створюється безпосередньо роботодавцем, в обов'язковому порядку перевіряються всі ці дані задля призначення допомоги з тимчасової непрацездатності, а у разі відсутності котрогось з вищеназваних реквізитів – допомога не призначається. Але у цьому разі право працівника на таємницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані при її медичному обстеженні, підлягають розголошенню без згоди уповноваженої особи, адже медичний заклад, у якому пацієнт отримував медичну допомогу, може бути, наприклад, психіатричною лікарнею, і особі можуть бути завдані значні незручності у зв'язку із обізнаністю роботодавця та її колег про отримання такого виду медичних послуг. Із запровадженням саме електронної обробки та обліку листків непрацездатності ця проблема може бути вирішена, однак сумнівними є питання адміністрування (обслуговування) цієї системи, адже все ж таки буде існувати коло осіб, яким буде доступна інформація про стан здоров'я пацієнтів (адміністратори системи, особи які здійснюють перевірку дійсності листків непрацездатності та інші особи, яким ця інформація стала відома у зв'язку з виконанням ними своїх функціональних та посадових обов'язків).

Як зазначає О. Посикалюк, межі, підстави та умови втручання роботодавця у право на приватність працівника повинно відповідати трьом критеріям: 1) законні підстави втручання; 2) легітимна мета втручання;- 3) співмірність такого втручання поставленій меті [10]. Саме такий висновок робиться автором на підставі аналізу практики Європейського суду з прав людини, що є цілком виваженим та доречним в умовах правотворення в Україні. Водночас такий підхід доцільно було б взяти до уваги законодавцю при внесенні змін до чинного законодавства України з метою виключення сучасних колізій, які виникають при здійсненні права на медичну таємницю та права роботодавця на отримання інформації про стан здоров'я працівника.

Висновки

Визначено різноманітні варіанти взаємовпливу стану здоров'я та трудових прав особи саме з міркувань національної безпеки, а також з метою забезпечення прав людини законодавством (обов'язок роботодавця забезпечити функціонування безпосередньо системи охорони праці, забезпечення обов'язковими медичними оглядами певних категорій осіб, забезпечення належних умов праці згідно із медичним висновком (програмою реабілітації), забезпечення соціальних гарантій у випадку тимчасової втрати працездатності, звільнення у зв'язку із невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я та інші).

Встановлено учасників публічного та приватного права, зокрема, коли стан здоров'я є умовою для виконання обов'язків, здійснення права на зайняття діяльністю, де відмінний стан здоров'я – умова для здійснення такого права (міністерства та служби, виробництва та організації, працівники яких підлягають обов'язковим медичним оглядам при прийнятті на роботу та профілактичним медичним оглядам). Саме ці обов'язкові огляди впливають на здійснення права на захист інформації про стан здоров'я працівника. Так, за ініціативи власника або уповноваженого ним органу чинним законодавством передбачено можливість розірвання трудового договору у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає подальшому її продовженню і який стає відомим власнику або уповноваженим ним органом з певних джерел (результатів планових та позапланових обстежень, листків непрацездатності програми реабілітації і навіть з відомостей про установу, до якої було здійснено звернення, які зазначені на відповідних документах та в повній мірі її ідентифікують - назва, місце знаходження медичної установи, штамп та печатка закладу охорони здоров'я), а отже, підлягають розголошенню без згоди уповноваженої особи. У цьому разі стикаються публічні та приватні інтереси, але перевага все-таки належатиме саме публічним інтересам.

Отже, на цей час є нагальна потреба в заміні застарілих законодавчих норм, адже деякі з них діють ще з радянських часів, аби відповідати сьогоденню.

Література

1. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-XII. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/page2.

2. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 р. № 2947-III. *Офіційний вісник України*. 2002. № 7. Ст. 273.

3. Цивільний кодекс України : *коментар*, за заг. ред. В.І. Бобрика. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 784 с.

4. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2657-12/ed20110106 .

5. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ : Закон України від 12.12.1991 р. № 1972-XII. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1972-12.

6. Ходєєва Н. В. Юридичні особи як суб'єкти права на інформацію про стан свого здоров'я. Право і суспільство. 2016. № 6. С. 48–54.

7. Про затвердження Положення про військово-лікарську експертизу та медичний огляд у Збройних Силах України : Наказ Міністерства оборони України від 14.08.2008 р. № 402. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1109-08/page.

8. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/559-2001-%D0%BF#Text

9. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 №322-VIII ввід 10.12.1971 №322. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n240.

10. Посикалюк О. О. Захист права працівника на приватність у практиці Європейського суду з прав людини. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 112-124.

SUMMARY

The article analyzes the theoretical aspects of the ratio between the right to medical secrecy and the employer's right to receive information about the health of the employee, as a result, a more complete description of the features of the implementation of both the direct right to medical secrecy and the employer's right to get information about the health of the employee and opportunities to protect violated rights, was received.

The limits of permissible restrictions on the right to secrecy of the health in terms of ensuring the performance of the person's job descriptions have been established. The grounds and conditions of the employer's interference in the employee's right to privacy were determined, with focusing on the criteria that must conform.

In order to ensure the legislative provision of the human rights, various options for the interaction of the health and labour rights of the person have been identified and analyzed. The list of the ministries and authorities that indirectly have the right to information about the health was determined.

Certain conditions were analyzed, that provide for the possibility of terminating the employment contract at the initiative of the owner or his/her competent authority, focusing directly on identifying the employee's incompatibility with the position or work performed due to the health, which prevents its further extension.

Particular attention is paid to resolving the issue of determining the balance of interests between the employer and the employee; providing, on the one side, sufficient conditions for the preservation of life and health in accordance with both the employee himself/herself and certain persons to whom he/she can potentially undermine as a result of the own illness (for example, in the food industry, at the management of objects of the heightened risk, in connection with necessity of observance of working conditions during quarantine and adaptive quarantine (COVID-19) etc and on the other side - to protect as much as possible the right to secrecy about the employee's health.

The participants of public and private law are established except when the health is a condition for the performance of duties, the exercise of the right to engage in employment where excellent health is a condition for exercising the right (ministries and servicauthorities, manufactures and organizations, whose employees are subject to mandatory medical examinations at employment and preventive medical examinations).

The key words: medical secrecy, the right to information, the health, a compulsory preventive medical examination, ministries and authorities, manufactures, organizations, the employer, the employee, disability.