Ochrona zdrowia pracownika a RODO – co może pracodawca?

Kategoria: Polityka Zdrowotna
Opublikowano: piątek, 22, listopad 2024 14:11
Patrycja Grebla-Tarasek
Odsłony: 1439

W siedzibie Urzędu Ochrony Danych Osobowych zorganizowano seminarium poświęcone przetwarzaniu danych osobowych w zatrudnieniu.

W panelu o przetwarzaniu danych osobowych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej zaakcentowano, że schorzenia, z jakimi jeszcze kilkadziesiąt lat temu zgłaszali się pracownicy, dotyczyły głównie chorób zakaźnych. Obecnie wśród chorób związanych z pracą dominują te związane z układem krążenia, nowotwory i zaburzenia zdrowia psychicznego. Znaczący odsetek chorób zawodowych to wciąż efekt pandemii.

Jako problematyczne wskazane zostały kwestie:

- trybu w jakim miałoby się odbywać wcześniejsze skierowanie na badania okresowe w związku z pogorszeniem stanu zdrowia pracownika;
- wymiany informacji pomiędzy pracodawcą a lekarzem medycyny pracy w szerszym zakresie niż wynikający wprost z treści wzoru skierowania czy orzeczenia;
- zakresu badań medycyny pracy.

Obecnie lekarz medycyny pracy przeprowadzając badanie nie ma dostępu do żadnych wyników badań, poza tymi, które z własnej inicjatywy może przedłożyć osoba badana, ale nie ma w tym zakresie żadnej jednolitej praktyki. Zakres badań dodatkowych, które lekarz może zlecić jest dość ograniczony i nie zawsze jest dostosowywany do potrzeb osób pracujących.

Zauważono, że pracodawcy coraz częściej chcą być aktywni w obszarze zdrowia psychicznego pracowników, jednak obecnie obowiązujące przepisy prawne nie dają im ku temu wyraźnej podstawy. Nawet wówczas, gdy są gotowi przeznaczyć środki finansowe na wsparcie psychologiczne dla pracowników czynią to w mniejszym zakresie i z obawą, czy nie spotkają się z zarzutem naruszenia RODO i przetwarzania danych szczególnej kategorii.

W obowiązującym wzorze skierowania na badania profilaktyczne pracodawca opisuje jedynie warunki pracy, przekazując informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy. Wzór nie przewiduje przekazywania przez pracodawcę innych informacji.

Podczas dyskusji rozważane było w związku z tym czy pracodawca może umieścić na skierowaniu dodatkowo informacje, które mogą być istotne z punktu widzenia orzekania o zdolności do pracy, co byłoby szczególnie uzasadnione wówczas gdy kieruje pracownika na badania okresowe wcześniej niż to wynika z daty ważności orzeczenia lekarskiego.

Eksperci wskazali na problem przekazywania przez pracodawcę informacji o zaobserwowanych zmianach w zachowaniu pracownika, które mogłyby uzasadniać poszerzenie diagnostyki, gdyby lekarz medycyny pracy dysponował takimi informacjami. Osoby kierowane na wcześniejsze badania w obawie przed utratą zdolności do pracy nie są bowiem zainteresowane udzielaniem lekarzowi takich informacji. Praktyka lekarzy medycyny pracy pokazuje, iż pacjenci częściej zatajają informacje o swoim stanie zdrowia niż wykazują się jakąkolwiek inicjatywą.

Eksperci byli zgodni, że zmiana we wzorze skierowania pozwoliłaby na ujednolicenie praktyki i uniknięcie tzw. nieformalnego obiegu informacji o pracowniku, np. przekazywanego telefonicznie czy

Phoca PDF

też posługiwania się „wewnętrznym szyfrem" uzgodnionym pomiędzy pracodawcą a jednostką medycyny pracy, z którą ma podpisaną umowę.

Zdaniem uczestników dyskusji warto również rozważyć nadanie lekarzom szerszych uprawnień w pozyskiwaniu informacji z systemów, takich jak platforma P1, za pośrednictwem której wystawia się m.in. skierowania, zwolnienia i recepty.

Brakuje systemowych rozwiązań, wskazujących na to, że badania wykonywane w ramach przepisów kodeksu pracy powinny również służyć profilaktyce i kompleksowej ocenie stanu zdrowia.

Obecni na seminarium, wskazali, że należy ujednolicić standardy w medycynie pracy, uporządkować kwestię ochrony danych, tak, by chronić wrażliwe informacje, ale jednocześnie nie utrudniać stawiania zgodnych ze stanem faktycznym diagnoz.

Źródło: UODO

Phoca PDF