

Сведения о трудоспособности и о состоянии здоровья как персональные данные

Являются ли сведения, относящиеся к возможности выполнения трудовой функции работником (инвалидность, временная нетрудоспособность, беременность, соответствие параметров здоровья допустимым при решении вопроса о допуске к работе), к специальной категории персональных данных – сведениям о состоянии здоровья, или сведения о трудоспособности являются отдельной категорией персональных данных и не могут быть отнесены к сведениям о состоянии здоровья?

В настоящее время, при проведении проверок операторов, сотрудники Роскомнадзора исходят из следующей позиции: сведения, относящиеся к возможности выполнения трудовой функции работником, относятся к сведениям о состоянии здоровья. Данная позиция обладает следующей спецификой:

- необходимо указать на осуществление обработки сведений о состоянии здоровья при уведомлении Роскомнадзора;
- встает вопрос о классификации ИСПДн, в которых обрабатываются рассматриваемые сведения, по классу 1 со всеми сопутствующими издержками.

Существует иная точка зрения, согласно которой необходимо разделять понятия «сведения о состоянии здоровья» и «сведения о трудоспособности». Эта позиция подтверждается судебной практикой (см. дело [Роскомнадзор против Центра занятости](#)).

К сожалению, в принятом [Федеральном законе от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»](#) не дается определение понятия «сведения о состоянии здоровья». Тем не менее, в указанном акте закреплены следующие определения:

- Здоровье - состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также расстройства функций органов и систем организма (п. 1 ст. 2 ФЗ-323). Следовательно, даже если относить сведения о трудоспособности к социальной категории, это не препятствует отнесению их к сведениям о состоянии здоровья.
- Сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении, составляют врачебную тайну (ч. 1 ст. 13 ФЗ-323).
- Информация о состоянии здоровья... в том числе сведения о результатах медицинского обследования, наличии заболевания, об установленном диагнозе и о прогнозе развития заболевания, методах оказания медицинской помощи, связанном с ними риске, возможных видах медицинского вмешательства, его последствиях и результатах оказания медицинской помощи. (ч. 1 ст. 22 ФЗ-323) Понятие «информация» раскрывается в [п. 1 ст. 2 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»](#): информация - сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления.

В типовой форме листка нетрудоспособности (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 347н «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности») предусмотрены поля для заполнения врачом, где фиксируется факт обращения за медицинской помощью, факт постановки на учет по беременности, факт установки/изменения группы инвалидности, период нахождения на стационарном лечении и иные сведения. Кроме того, в графе «причина нетрудоспособности» проставляется соответствующий код, определенный приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности».

Официальная позиция Роскомнадзора

Письмо [01ШР-07432 02.04.2012](#):

Указываемая в листке нетрудоспособности информация о субъекте персональных данных, касающаяся факта обращения за медицинской помощью, причин нетрудоспособности, а также иных данных, подлежащих указанию в листке нетрудоспособности (например: установление или изменение группы инвалидности), являются сведениями о состоянии здоровья субъекта персональных данных.

Данные о датах освобождения от работы не являются сведениями о состоянии здоровья субъекта персональных данных. Информация о причинах нетрудоспособности может являться сведениями о состоянии здоровья субъекта персональных данных с учетом характера и полноты информации, содержащейся в листке нетрудоспособности в каждом конкретном случае.

Судебная практика

Победы Роскомнадзора и Прокуратуры:

- [ФГУП «Почта России» vs Роскомнадзор](#) (дело № А40-129859/10-146-801 от 04.08.2011);
- [Прокуратура vs Шекснинская ЦРБ](#) (дело от 09.08.2011).

Победы операторов персональных данных:

- [Центр занятости vs Роскомнадзор](#) (дело № 03-180/10 от 06.04.2010);
- [Центр занятости vs Роскомнадзор](#) (дело № А32-2810-2011 от 29.04.2011, первая инстанция);

- **Центр занятости vs Роскомнадзор** (дело № А32-2810-2011 от 13.09.2011, апелляционная инстанция).

Правовые основания обработки работодателями сведений, содержащихся в документах, подтверждающих временную нетрудоспособность гражданина (листочках нетрудоспособности)

1. п. 2.3 ч. 2 ст. 10 ФЗ «О персональных данных» - обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о государственной социальной помощи, трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации о пенсиях по государственному пенсионному обеспечению, о трудовых пенсиях;
2. п. 8 ч. 2 ст. 10 ФЗ «О персональных данных» - обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством об обязательных видах страхования, со страховым законодательством;
3. ст. 88 Трудового кодекса РФ - работодатель должен соблюдать следующие требования: ...не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
4. ст. 183 Трудового кодекса РФ - при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами;
5. ч. 5 ст. 13 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» - для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам застрахованное лицо представляет листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по форме и в порядке, которые установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социального страхования...

Правовые основания обработки работодателями сведений о результатах медицинских осмотров, диспансеризации

1. п.п. 2.3, 4 ч. 2 ст. 10 ФЗ «О персональных данных» - обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о государственной социальной помощи, трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации о пенсиях по государственному пенсионному обеспечению, о трудовых пенсиях; ...2.3) обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о государственной социальной помощи, трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации о пенсиях по государственному пенсионному обеспечению, о трудовых пенсиях; ...обработка персональных данных осуществляется в медико-профилактических целях, в целях установления медицинского диагноза, оказания медицинских и медико-социальных услуг при условии, что обработка персональных данных осуществляется лицом, профессионально занимающимся медицинской деятельностью и обязанным в соответствии с законодательством Российской Федерации сохранять врачебную тайну;
2. ст. 69 Трудового кодекса РФ - Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
3. ст. 76 Трудового кодекса РФ - Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: ...не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
4. ст. 121 Трудового кодекса РФ - В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: ...период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
5. ст. 212 Трудового кодекса РФ - Работодатель обязан обеспечить: ...в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований; ...недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; ...расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ...санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
6. ст. 213 Трудового кодекса РФ - Медицинские осмотры некоторых категорий работников;
7. ст. 214 Трудового кодекса РФ - Работник обязан: ...проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
8. ст. 219 Трудового кодекса РФ - Каждый работник имеет право на: ...внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

Правовые основания обработки работодателями сведений о инвалидности и сведений, содержащихся в медицинских заключениях

1. ст. 73 Трудового кодекса РФ - Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья...;
2. ст. 76 Трудового кодекса РФ - Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: ...при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
3. п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ - Основаниями прекращения трудового договора являются: ...отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
4. п. 5 ст. 83 Трудового кодекса РФ - Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: ...признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
5. ст. 84 Трудового кодекса РФ - Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях: ... заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
6. ст. 93 Трудового кодекса РФ - ...Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
7. ст. 94 Трудового кодекса РФ - Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: ...для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
8. ст. 96 Трудового кодекса РФ - К работе в ночное время не допускаются: инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
9. ст. 99 Трудового кодекса РФ - Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
10. ст. 113 Трудового кодекса РФ - Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
11. ст. 178 Трудового кодекса РФ - Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: ...отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); ...признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
12. ст. 178 Трудового кодекса РФ - Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: ...отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); ...признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
13. ст. 182 Трудового кодекса РФ - При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника;
14. ст. 229.2 Трудового кодекса РФ - Материалы расследования несчастного случая включают: ...медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

[Образец медицинского заключения](#) с указанными в нем сведениями о состоянии здоровья.

Правовые основания обработки работодателями сведений при санитарно-бытовом и лечебно-профилактическом обслуживании работников

1. Статья 212 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить: ...санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
2. Частью 1 ст. 223 ТК РФ санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

Организация санитарно-бытового обслуживания работников регламентируется «СП 44.13330.2011. Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87» (утв. Приказом Минрегиона России от 27.12.2010 № 782) и включает в себя оборудование: - санитарно-бытовых помещений; - помещений для приема пищи; - помещений для оказания медицинской помощи; - комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

Помимо этого работодатель должен создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи. Для комплектования аптечек работодатель может воспользоваться Приказом Минздравмедпрома РФ от 20.08.1996 № 325 «Об утверждении состава и рекомендаций по применению аптечки первой помощи (автомобильной)».

Работодатель обязан обеспечить за свой счет или на своем транспортном средстве перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям (ч. 2 ст. 223 ТК РФ).

Лечебно-профилактическое обслуживание работников включает организацию обязательных медицинских осмотров (освидетельствований) (ст. 213 ТК РФ), предоставление лицам, занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда, бесплатного молока (или других равноценных пищевых продуктов) и лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ).

Обработка информации о листках нетрудоспособности в ИСПДн

Следуя букве закона, можно считать, что информация о листках нетрудоспособности, вносимая в кадровую ИСПДн, содержит данные о состоянии здоровья и соответствует категории 1. При этом очевидно, что эта информация является существенно менее критичной, чем, например, диагноз и применяемое лечение.

Согласие работника не должно претерпеть изменений, если мы считаем эти данные данными о состоянии здоровья, т.к. их обработка законодательно регулируется. Разработанные нами документы уже учитывают этот аспект, за исключением модели угроз, актов классификации ИСПДн и ТЗ. Поскольку процессы обработки ПДн сотрудника, связанные с листками нетрудоспособности (как и обработкой медицинских заключений и данных об инвалидности), законодательно регулируются. В вопросе защиты ИСПДн при классификации «К1» необходимо перерабатывать технический проект, и это приведет к существенному удорожанию и усложнению системы защиты. Возможен вариант классификации «Специальная, К3» или «Специальная, К2», при котором можно будет оставить прежний набор средств защиты. Также информацию об обработке специальной категории необходимо указать в Уведомлении в Роскомнадзор.

Итак, нам видятся следующие основные пути решения этого вопроса:

- I. Не признавать официально данные из больничного листа данными о состоянии здоровья. С учётом позиции Роскомнадзора, риски характеризуются, например, выигранными Роскомнадзором судебными делами.
- II. Признать данные из больничного листа данными о состоянии здоровья и классифицировать систему «1С» как класс «К1». На наш взгляд, абсурдное и излишне дорогое, но полностью соответствующее букве закона решение.
- III. Признать данные из больничного листа данными о состоянии здоровья и классифицировать систему «1С» как класс «Специальная, К2» или «Специальная, К3» по нашей методике определения класса на основании модели угроз. Риски существенно ниже, чем при варианте I, а стоимость защиты – примерно такая же.

Вариант III представляется наиболее сбалансированным и мы рекомендуем остановиться именно на нём.

[персональные данные, аналитика](#)

From: <http://sps-ib.ru/> - Справочно-правовая система по информационной безопасности

Permanent link: http://sps-ib.ru/analitika:trudosposobnost_i_sostojanie_zdorovja

Last update: 2016/09/09 09:16

