

Informativni članek: Varstvo osebnih podatkov – varnost in zdravje pri delu

Medicina dela

Delodajalec ima v okviru rednih pregledov, ki jih zaposleni opravljajo na medicini dela pravico, da je seznanjen z omejitvami, ki jih določi pooblaščen zdravnik za posameznega delavca v okviru njegovega delovnega mesta oz. njegove delovne sposobnosti. Ni pa upravičen do podatka o razlogih za morebitne omejitve, diagnoze, vrste bolezni oz. drugih podatkov pregledanega delavca.

Preverjanje alkoholiziranosti

Delodajalec ima v primeru suma, da je delavec pod vplivom alkohola **pravico in obveznost** preverjati sposobnost delavca za izvrševanje njegovih delovnih obveznosti, Delodajalec je dolžan takšnega delavca odstraniti iz delovnega mesta in iz delovnega procesa. Ugotavljanje alkoholiziranosti ugotavlja po postopku in na način, določen v internem aktu, s katerim morda vedno vnaprej seznaniti zaposlene. (Akt je zakonska obveza ne glede na število zaposlenih!)

Testiranje na alkohol, psihoaktivne snovi in prepovedane droge

Podatek o dejstvu, da je delavec alkoholiziran in ravni alkoholiziranosti bo delodajalec izvedel le, če je delavca poslal na usmerjen preventivni zdravstveni pregled k izvajalcu medicine dela v skladu s postopki, predpisanimi v internih aktih.

Pri usmerjenem pregledu zaradi suma uporabe prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi, delodajalec ne bo izvedel za katero vrste snovi gre in kakšna je raven. Zdravnik medicine dela bo posredoval le informacijo o delazmožnosti in s tem podatek o tem, ali je bil delavec pod vplivom prepovedanih snovi. Če ima delavec opravičen razlog za svoje stanje (npr. uživanje zdravil), lahko sam pokaže izvid delodajalcu.

V primeru splošnega preventivnega zdravstvenega pregleda izvajalec medicine dela ne sme zdravnik delodajalcu sporočati konkretnih rezultatov na alkohol ter prepovedane droge.

Kontrola bolniškega staleža

Kontrolo bolniškega staleža lahko izvaja delodajalec sam, neprimerno bolje bo, če bo za to najel zasebnega detektiva. Detektiv bo pridobil podatke o režimu gibanja delavca (morebitni strogi počitek doma, dopustno gibanje) in podatek o predvideni odsotnosti. Podatke lahko pridobi od zaposlenega ali od njegovega osebnega zdravnika, ki pa mu podatkov ni dolžan dajati.

Delodajalec ima pravno podlago za pridobitev razloga odsotnosti (bolezen, poškodba, nega..), ker ga potrebuje za pravilen obračun nadomestila plače.

Delodajalec nima pravne podlage za pridobitev podatka o diagnozi zaposlenega. Če je delavec odsoten več kot 30 dni, bo delodajalec prejel odločbo ZZZS, kjer pa bo napisan režim gibanja delavca v času odsotnosti.

Ugotavljanje kršitev bolniškega staleža z uporabo socialnih omrežij

Če delodajalec pridobi podatke o gibanju delavca na podlagi vpogleda v javni profil na Facebook-u in o tem zabeleži uradni zaznamek, to ni v nasprotju z zakonom.

POMEMBNO: uporaba fotografij in podatkov, pridobljenih iz odprtega FB profila delavca, pri vodenju postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi določb 110. Člena ZDR-1 (nespoštovanje zdravnikovih navodil v času bolniške odsotnosti), po mnenju informacijskega pooblaščenca ne predstavlja kršitev določb zakona o varovanju osebnih podatkov, saj gre za uporabo podatkov za zakonit namen, določen v ZDR-1.

Vir: Informacijski pooblaščenec