

ТЕМА НОМЕРА: ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

УДК 349.22

Защита врачебной тайны в трудовых отношениях и персональные данные пациента

Protecting Confidentiality in Employment and Personal data of the Patient

**Ирина
Белицкая,**
зам. директора
Высшей школы
юриспруденции
НИУ ВШЭ,
www.law.hse.ru,
e-mail: hsl@hse.ru

В статье затронуты особенности работы с персональными данными пациентов в медицинских организациях. В связи с этим рассматривается проблема врачебной тайны в трудовых отношениях. Автор определяет круг лиц, имеющих доступ к врачебной тайне, рассматривает включение в трудовой договор условия о неразглашении врачебной тайны, возможности работодателя по привлечению работников к ответственности в случае нарушения такого условия.

Ключевые слова: охраняемая законом тайна, сведения конфиденциального характера, врачебная тайна, расторжение трудового договора.

The article touches upon the features of work with personal data of patients in health care organizations. In regard to this, the problem of confidentiality in labor relations arises. The author defines the persons who have access to medical ethics, considering the inclusion in the employment contract conditions of non-disclosure of medical confidentiality, the ability of the employer to attract workers to the liability in the event of breach of this condition.

Key words: protected secret, confidential information, patient confidentiality, termination of employment contract.

Согласно ч. 1 ст. 23 Конституции РФ каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются (ч. 1 ст. 24 Конституции РФ). С целью обеспечения защиты прав

и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, издан Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 25.07.2011).

К информации о частной жизни лица относятся и сведения, составляющие врачебную тайну.

Понятие тайны

По определению, данному Толковым словарем русского языка под редакцией Д. Н. Ушакова, тайной является «то, что неизвестно, не стало еще доступным познанию, нечто непонятное, неразгаданное», а также «то, что скрывается от других, что известно не всем, секрет».

Очевидно, что в трудовоправовых конструкциях используется второе определение. В то же время под охраняемой законом тайной, как правило, подразумевают информацию, в отношении которой закон предусматривает специальные правила работы с ней, особый порядок ее использования, а также возможность привлечения к юридической ответственности за нарушение этих правил.

К охраняемой законом тайне ТК РФ относит государственную тайну, служебную, коммерческую, а также иную, оставляя открытым перечень сведений конфиденциального характера, условие о неразглашении которых может быть включено в трудовой договор. Какие именно сведения носят конфиденциальный характер, можно выяснить, рассмотрев перечень сведений конфиденциального характера, утв. Указом Президента РФ от 06.03.1997 № 188 (ред. от 23.09.2005).

В частности, к таковым относятся персональные данные гражданина, сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства, а также сведения о защищаемых лицах и мерах государственной защиты, служебная тайна, коммерческая тайна, сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

Кроме того, к сведениям конфиденциального характера упомянутым Указом Президента РФ отнесены сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами, а именно: врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки,

телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т. д.

Таким образом, врачебная тайна представляет собой один из видов профессиональной тайны, условие о неразглашении которой может быть по соглашению сторон включено в трудовой договор.

Само определение врачебной тайны содержится в настоящее время в Федеральном законе от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (ред. от 25.06.2012, далее - Закон № 323-ФЗ).

Согласно ст. 13 вышеназванного закона, врачебную тайну составляют «сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении».

Данное определение также дополняют иные федеральные законы. Так, Федеральным законом от 02.07.1992 № 3185-I «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (ред. от 21.11.2011) к охраняемой законом врачебной тайне отнесены сведения о наличии у гражданина психического расстройства, фактах обращения за психиатрической помощью и лечении в учреждении, оказывающем такую помощь, а также иные сведения о состоянии психического здоровья.

Статья 15 Семейного кодекса относит к медицинской тайне (так как в иных законах и нормативных правовых актах данный термин более нигде не упоминается, а используется лишь термин «врачебная тайна», то необходимо признать тождественность данных понятий) результаты медицинского обследования вступающих в брак лиц.

Соблюдение врачебной тайны

Соблюдение врачебной тайны является одним из основных принципов охраны здоровья (ст. 4 Закона № 323-ФЗ). Требование о соблюдении врачебной тайны присутствует во многих других статьях закона: право пациента на за-

Врачебная тайна представляет собой один из видов профессиональной тайны, условие о неразглашении которой может быть по соглашению сторон включено в трудовой договор.

щиту сведений, составляющих врачебную тайну (ст. 19), корреспондирует обязанности медицинских работников (ст. 73) и медицинских организаций (ст. 79) соблюдать врачебную тайну.

Запрет на разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, ранее содержался в Основах законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22.07.1993 № 5487-1 (далее - Основы законодательства об охране здоровья 1993 года). Запрет на разглашение врачебной тайны действовал в отношении лиц, которым такие сведения стали известны при обучении, исполнении профессиональных, служебных и иных обязанностей. Ныне Закон № 323-ФЗ уточняет, что разглашение врачебной тайны не допускается лицами, если сведения, составляющие врачебную тайну, им стали известны при обучении, исполнении трудовых, должностных, служебных и иных обязанностей.

Новое определение следует признать более удачным, так как упоминавшиеся ранее в законе профессиональные обязанности представляют собой, по крайней мере, для врачей, более широкое понятие, нежели служебные или трудовые, поскольку, приступая к своей профессиональной деятельности, врач дает клятву (известную как клятва Гиппократова), в которой, помимо прочего, клянется быть всегда готовым оказать медицинскую помощь (то есть не только в рабочее время, когда выполняются трудовые обязанности).

Кроме того, определение, данное вступившим в силу 23.11.2011 Законом № 323-ФЗ, позволяет требовать сохранения врачебной тайны не только от медицинского персонала, для которого врачебная тайна связана с исполнением профессиональных обязанностей, но также и от других лиц, чья трудовая (служебная) деятельность внешне никак не связана с оказанием медицинской помощи.

Так, попадают в круг лиц, обязанных хранить врачебную тайну, работники бухгалтерии и отделов кадров любых организаций (в том числе неме-

дицинского профиля), так как они непосредственно имеют доступ к листкам нетрудоспособности работников.

Правда, в настоящее время при заполнении листка нетрудоспособности диагноз заболевания не указывается, в документе отмечается только причина нетрудоспособности (заболевание, травма, карантин и т. д.) - в ч. 5 ст. 59 Закона РФ от 21.11.2011 № 323-ФЗ указано, что диагноз заболевания не указывается «в целях соблюдения врачебной тайны».

Сведения о диагнозе заболевания могут вноситься в листок нетрудоспособности по письменному заявлению гражданина. Такие изменения в порядке оформления листков нетрудоспособности позволили ряду специалистов говорить о приведении данного документа в соответствие с требованиями законодательства о врачебной тайне (при этом отмечались оставшиеся неразрешенными проблемы сохранения врачебной тайны в связи с указанием специальности врача, оформляющего листок нетрудоспособности) [1].

По нашему мнению, подобная точка зрения не соответствует положениям ст. 13 Закона № 323-ФЗ, и причина нетрудоспособности, указанная в листке нетрудоспособности, также представляет собой информацию, относящуюся к врачебной тайне.

Кстати, как работникам, так и работодателям, следует помнить, что при оформлении листков нетрудоспособности в некоторых медицинских организациях (психиатрических, наркологических организациях, центрах по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями и др.) допускается использование специальных печатей или штампов без указания профиля организации (п. 56 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н, ред от 24.01.2012).

Существует мнение, что одним из обязательных признаков охраноспособности информации является ее до-

Разглашение врачебной тайны не допускается лицами, если сведения, составляющие врачебную тайну, им стали известны при обучении, исполнении трудовых, должностных, служебных и иных обязанностей.

О ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

СЛОВАРЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

ДОКУМЕНТИРОВАННАЯ ИНФОРМАЦИЯ - зафиксированная на материальном носителе информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать (ГОСТ Р 51141-98 «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения»).

кументированность [2]. На основе этого утверждения логично предположить, что недокументированная информация законом не охраняется. В отношении врачебной тайны это положение нельзя признать безоговорочно верным - ведь сам факт нахождения пациента на лечении в медицинском учреждении представляет собой врачебную тайну.

Следовательно, любой работник медицинской организации, пусть даже не имеющий доступа к медицинским документам, но имеющий возможность увидеть пациентов, потенциально имеет доступ к врачебной тайне в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

В связи с этим, помимо работников уже упомянутых служб бухгалтерии и кадров, обязательство о неразглашении врачебной тайны необходимо подписать всем работникам медицинской организации, в том числе не участвующим в оказании медицинской помощи, но осуществляющим вспомогательную деятельность - а это дворники, уборщики помещений, слесари-сантехники, электрики и иные работники.

Исключения из закона

Возвращаясь к определению врачебной тайны, хотелось бы отметить, что теперь разглашение сведений, ее составляющих, невозможно даже после смерти человека, к которому данная тайна относится. Правда, закон предусматривает некоторые исключения. В ряде случаев предоставление сведений, составляющих врачебную тайну, допускается (даже без согласия гражданина или его законного представителя):

1) в целях проведения медицинского обследования и лечения гражданина, который в результате своего состояния не способен выразить свою волю;

2) при угрозе распространения инфекционных заболеваний, массовых отравлений и поражений;

3) по запросу органов дознания и следствия, суда в связи с проведением расследования или судебным разбирательством, по запросу органа

уголовно-исполнительной системы в связи с исполнением уголовного наказания и осуществлением контроля за поведением условно осужденного, осужденного, в отношении которого отбывание наказания отсрочено, и лица, освобожденного условно-досрочно;

4) в ряде случаев при оказании медицинской помощи несовершеннолетнему, для информирования одного из его родителей или иного законного представителя;

5) в целях информирования органов внутренних дел о поступлении пациента, в отношении которого имеются достаточные основания полагать, что вред его здоровью причинен в результате противоправных действий;

6) в целях проведения военно-врачебной экспертизы по запросам военных комиссариатов, кадровых служб и военно-врачебных (врачебно-летных) комиссий федеральных органов исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба;

7) в целях расследования несчастного случая на производстве и профессионального заболевания;

8) при обмене информацией медицинскими организациями, в том числе размещенной в медицинских информационных системах, в целях оказания медицинской помощи с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных;

9) в целях осуществления учета и контроля в системе обязательного социального страхования;

10) в целях осуществления контроля качества и безопасности медицинской деятельности.

В остальных случаях медицинского обследования и лечения пациента, а также для проведения научных исследований, их опубликования в научных изданиях и использования в учебном процессе, в иных целях «разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, другим гражданам, в том числе должностным лицам» (п. 3 ст. 13 Закона № 323-ФЗ), допускается лишь с пись-

менного согласия гражданина или его законного представителя.

«Разглашение»: нюансы словоупотребления

Следует признать, что использование термина «разглашение» в данном контексте представляется некорректным. В ст. 2 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (ред. от 21.07.2011) для подобных действий применен термин «предоставление информации», подразумевающий «действия, направленные на получение информации определенным кругом лиц или передачу информации определенному кругу лиц».

Термин же «разглашение информации» в законодательстве используется в основном в негативном смысле. Например, ст. 13.14 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривает наказание в виде административного штрафа за разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей.

Ранее, в Основах законодательства об охране здоровья 1993 года, было предусмотрено, что лица, которым в установленном законом порядке переданы сведения, составляющие врачебную тайну, наравне с медицинскими и фармацевтическими работниками с учетом причиненного гражданину ущерба несут за разглашение врачебной тайны дисциплинарную, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации.

Теперь такая оговорка в законе отсутствует, поскольку практически все возможные случаи передачи информа-

ции, составляющей врачебную тайну, связаны с исполнением получателем информации трудовых, должностных или служебных обязанностей, что налагает на него обязанность хранить в тайне полученные сведения.

Условие в трудовом договоре

Статьей 57 ТК РФ предусмотрено, что в трудовом договоре, помимо обязательных условий, могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. К таким дополнительным условиям, в частности, относится условие о неразглашении охраняемой законом тайны, в том числе врачебной.

Таким образом, с лицами, в чьи трудовые обязанности входит обработка (в т. ч. передача или получение) информации, составляющей врачебную тайну, работодатель вправе заключать трудовой договор, содержащий условие об обязанности неразглашения врачебной тайны, либо включить данное условие в приложение к трудовому договору.

На практике нередко возникает необходимость включения подобного условия в трудовой договор уже в процессе осуществления работником трудовой деятельности. В подобной ситуации необходимо изменить определенные сторонами условия трудового договора.

Данное требование вытекает из ч. 1 ст. 4 и ст. 60 ТК РФ, согласно которой работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работник, в свою очередь, обладает правом на самозащиту и, руководствуясь правилами ст. 379 ТК РФ, имеет возможность в целях самозащиты своих прав отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

Трудовой кодекс называет два способа разрешения данной проблемы: полу-

Практически все возможные случаи передачи информации, составляющей врачебную тайну, связаны с исполнением получателем информации трудовых, должностных или служебных обязанностей.

О ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

чение согласия работника и заключения с ним письменного соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ) или изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работника в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. В последнем случае работодатель обязан доказать, что вносимые изменения обусловлены изменением организационных или технологических условий труда.

Работодателям следует помнить о том, что, согласно п. 43 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 28.09.2010) в случае оспаривания работником увольнения по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и он обязывался не разглашать такие сведения.

В связи с этим работодателю необходимо выполнить следующие действия:

1) определить, какие именно сведения, тем или иным путем становящиеся известными его работникам, составляют врачебную тайну - и закрепить это в локальном акте организации;

2) установить порядок допуска лиц к работам, связанным с использованием конфиденциальной информации, а также порядок хранения документов, содержащих сведения, составляющие врачебную тайну;

3) определить перечень должностей (профессий) работников, которые в силу поручаемых им трудовых обязанностей будут иметь доступ к врачебной тайне, - и утвердить этот перечень приказом по организации;

4) включить в трудовой договор, заключенный с каждым из работников, чья должность включена в утвержденный перечень, условие о неразглашении врачебной тайны.

Кроме того, многие специалисты рекомендуют в самом трудовом договоре или в приложении к нему указывать, какие конкретно сведения, содержащие охраняемую законом тайну, работник обязуется не разглашать [3].

Полагаем, что существует и иной, более простой путь - включение в трудовой договор ссылки на локальный нормативный акт, содержащий перечень сведений, относящихся к врачебной тайне, и ознакомление работников, допущенных к врачебной тайне, с таким локальным нормативным актом под роспись.

Стоит также помнить о том, что согласно постановлению Правительства РФ от 18.05.2011 № 394 «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» (ред. от 04.09.2012), к работам с использованием сведений, которые относятся к охраняемой в соответствии с законодательством Российской Федерации информации ограниченного доступа, не допускаются лица, у которых выявлено заболевание наркоманией (п. 27 Перечня). Приказом МЗСР РФ от 11.04.2012 № 339н утверждено Разъяснение по применению данного перечня, в котором поясняется, что при поступлении лица на работу по тем видам деятельности, которые указаны в перечне, а также в процессе трудовой деятельности работника работодатель обязан направить такое лицо (работника) на предварительный (периодический) медицинский осмотр. С лицом, предполагающим осуществлять виды деятельности, указанные в перечне, при выявлении у него заболевания наркоманией не может быть заключен трудовой договор.

С лицами, в чьи трудовые обязанности входит обработка информации, составляющей врачебную тайну, работодатель вправе заключать трудовой договор, содержащий условие об обязанности неразглашения врачебной тайны, либо включить данное условие в приложение к трудовому договору.

Последствия разглашения врачебной тайны

Если все же превентивные меры не помогли избежать разглашения врачебной тайны, у работодателя возникает право применить к виновному работнику меры дисциплинарной ответственности.

В качестве дисциплинарного взыскания может быть избрано замечание, выговор, но возможно также и увольнение работника, тем более что подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прямо предусмотрена возможность расторжения трудового договора в связи с разглашением охраняемой законом врачебной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Данный проступок ТК РФ относит к однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей. При использовании подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в качестве основания расторжения трудового договора работодателю необходимо соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.

Возможно, самым сложным этапом процедуры применения к работнику дисциплинарного взыскания за разглашение врачебной тайны является выполнение работодателем обязанности по доказыванию самого факта совершения работником данного дисциплинарного проступка (п. 53 а № 2).

Так как законодатель не дает определения разглашения врачебной тайны, обратимся к мнению экспертов и судебной практике.

Трудно не согласиться с точкой зрения, что разглашение врачебной тайны представляет собой в том числе:

- опубликование сведений, составляющих врачебную тайну, в средствах массовой информации;
- изложение в судебных характеристиках (без специального судебного запроса или однозначно сформули-

рованного судом требования в ходе судебного разбирательства дела);

- использование таких сведений в публичных выступлениях, заявлениях, адресованных должностным лицам;
- сообщение в любой (устной или письменной) форме одному или нескольким лицам [4].

Разглашение врачебной тайны, совершенное виновным лицом в любой из перечисленных форм, может повлечь за собой дисциплинарную ответственность. При этом работодатель может привлечь работника, разгласившего врачебную тайну, к дисциплинарной ответственности независимо от того, обратился ли гражданин, личные неимущественные права которого были нарушены, за защитой своих законных прав и интересов в компетентные органы или суд.

Факт разглашения охраняемой законом тайны работником организации может стать известен работодателю задолго до того момента, когда об этом станет известно самому субъекту врачебной тайны. Соккрытие работодателем имевшего место случая разглашения сведений, составляющих врачебную тайну, может повлечь за собой привлечение юридического лица в качестве ответчика по иску о возмещении морального вреда и, кроме того, создать пагубную для соблюдения законности в организации атмосферу ненаказуемости виновных лиц.

Дисциплинарное взыскание за разглашение врачебной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения такого проступка, при этом днем обнаружения проступка считается день, когда о нем стало известно непосредственному руководителю работника.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка,

Многие специалисты рекомендуют в самом трудовом договоре или в приложении к нему указывать, какие конкретно сведения, содержащиеся охраняемую законом тайну, работник обязуется не разглашать.

т. е. непосредственного разглашения врачебной тайны.

Также работодатель при применении избранной меры дисциплинарной ответственности обязан учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (п. 53 Постановления № 2), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Кроме того, работодателю при наложении дисциплинарного взыскания работодателю надлежит учитывать общие принципы юридической ответственности: справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм [3].

Возможно, также нелишним будет упоминание о том, что разглашение врачебной тайны может повлечь за собой не только трудовую, но и другие виды ответственности - гражданско-правовую, уголовную.

Наказание за нарушение неприкосновенности частной жизни, выражающееся в незаконном собирании или распространении сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации предусматривает ст. 137 УК РФ.

Совершение такого деяния наказывается штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательными работами на срок до 360 часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо арестом на срок до четырех месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Если же деяние совершено лицом с использованием своего служебного положения, наказание ужесточается.

Гражданский кодекс РФ, устанавливающий гражданско-правовую ответственность, относит личную и семейную тайну (к которым относятся и врачебная тайна) к неимущественным правам (нематериальным благам), принадлежащим гражданину от рождения, и являющимся неотчуждаемыми (ст. 150 ГК РФ).

При нарушении личных неимущественных прав гражданина, то есть причинении ему морального вреда (физических или нравственных страданий), суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда (при этом суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства, а также степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред) (ст. 151 ГК РФ).

Возможно также одновременное привлечение виновного лица к дисциплинарной, уголовной и гражданско-правовой ответственности.

Библиографический список

1. Аргунова Ю. Н. Вопросы сохранения врачебной тайны при оформлении листка нетрудоспособности / Независимый психиатрический журнал. - 2007. - № 4 // <http://www.npar.ru>.
2. Ковалева Н. Н., Холодная Е. В. Комментарий к Федеральному закону от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [Электронный ресурс] Справочная система «ГАРАНТ», 2007 (Режим доступа ограничен).
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - 4-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. ред. профессор Ю. П. Орловский. - М.: Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2008.
4. Зиновьева О. В. Врачебная тайна - порядок предоставления сведений и ответственность за их разглашение. [Электронный ресурс] URL: http://www.onegroup.ru/vrachebnaya_tayna_-_porядok_predos.

При использовании подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в качестве основания расторжения трудового договора работодателю необходимо соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.