

Працівник під час тимчасової втрати працездатності, підтвердженої відповідним листком, працював. Чи є порушення режиму лікування аргументом, що такого працівника можна звільнити? На жаль, суди проти<sup>1</sup>.

Ми вже не вперше звертаємо увагу на судові рішення за спорами про звільнення у період дії лікарняного.

Так, у постанові від 12.09.2018 р. у [справі №127/21890/16-ц](#) Верховний Суд з'ясував, що працівник був звільнений за скороченням штатів. І того самого дня після закінчення робочого дня працівник звернувся за медичною допомогою (виклик швидкої зафіксовано о 18.24). А вже о 19.15 він був госпіталізований.

<sup>1</sup> Постанова Верховного Суду від 27.06.2019 р. у [справі №185/5133/16](#) .

Верховний Суд наголосив: позаяк лікарняний листок було відкрито у день звільнення, але після видання наказу про його звільнення, то звільнення його з посади є порушенням вимог [ч. 3 ст. 40 КЗпП](#) . Такий наказ підлягає скасуванню, а працівник — поновленню.

У коментованому судовому рішенні наведено аналогічну ситуацію. Працівниці було видано листок непрацездатності на період з 09.01.2015 р. до 20.01.2015 р. Водночас 09.01.2015 р. (п'ятниця) та 12.01.2015 р. (понеділок) вона перебувала на робочому місці та виконувала службові обов'язки.

Роботодавець вирішив, що факт порушення режиму лікування (праця під час звільнення від неї) є достатнім для того, щоб таку працівницю він мав право звільнити. Звісно, не за порушення режиму, з іншої причини, але головне не це, головне, коли цим правом можна

скористатися.

За рішенням Павлоградського міськрайонного суду від 16.06.2015 р. працівницю було поновлено на роботі. Тобто роботодавець виявився винним у порушенні трудового законодавства. Із чим він не погодився.

Незважаючи на таке судове рішення, роботодавець звернувся до суду з позовом до комунального закладу «Павлоградська міська лікарня №1».

У позові він просить внести запис до листка непрацездатності, виданого на період з 09.01.2015 р. до 20.01.2015 р., а саме: у графі «Відмітки про порушення режиму» зазначити дату порушення режиму 12.01.2015 р., до графи «Примітка» внести запис про вид порушення режиму «Вихід на роботу без дозволу лікаря».

Роботодавець вважає, що лікарняний є таким, що виданий необґрунтовано та порушує права підприємства, бо став підставою для поновлення працівниці на роботі, адже в ньому немає запису про порушення режиму лікування.

Вгадайте, чим це все закінчилось?

Якби позов було задоволено

Напевно, підприємство-роботодавець розраховувало на те, що у разі якщо суд задовольнить позов і встановить той факт, що працівниця, всупереч вимогам лікаря, вийшла на роботу, можна буде наново переглянути рішення про її поновлення на робочому місці. Адже вона виграла суд тому, що мала листок непрацездатності. Наявність запису у листку непрацездатності щодо порушення режиму лікування фактично нівелює його видачу.

Загалом, логіка у цьому є. Однак суди не оцінили такого креативного підходу.

Суд першої інстанції звернув увагу, що порядок та умови видачі, продовження, обліку листків непрацездатності визначено Інструкцією №455.

[Пунктом 1 Інструкції №455](#) встановлено, що листок непрацездатності — це багатофункціональний документ, який є підставою для звільнення від роботи у зв'язку з непрацездатністю та з матеріальним забезпеченням застрахованої особи в разі тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів. Лицьовий бік бланка листка непрацездатності заповнюється лікуючим лікарем або молодшим медичним працівником із медичною освітою.

[Пунктом 3.4 Інструкції №455](#) встановлено, що у графі «Режим» обов'язково повинно бути зазначено режим, який призначається хворому: стаціонарний, амбулаторний, постільний, домашній, санаторний, вільний тощо.

[Пунктом 4.1 Інструкції №455](#) встановлено, що при порушенні хворим призначеного режиму наводиться вид порушення (наприклад, несвоєчасна явка на прийом до лікаря; алкогольне, наркотичне, токсичне сп'яніння під час лікування; вихід на роботу без дозволу лікаря; самовільне залишення закладу охорони здоров'я; виїзд на лікування в іншому закладі охорони здоров'я без позначки про дозвіл виїзду; відмова від скерування або несвоєчасна явка на МСЕК тощо).

Суд дійшов таких висновків:

— у спірному листку непрацездатності лікар призначив хворій амбулаторний режим лікування. Спеціальних обмежень при лікуванні не встановлено, як і заборони виходити на роботу;

— факт порушення режиму лікування встановлюється тільки лікуючим лікарем, позаяк останній може визначити, що є порушенням режиму лікування. Відповідного факту порушення лікарем не встановлено;

— з'явлення на роботі хворого не може бути розцінене як порушення режиму лікування без установлення лікарем обмеження щодо відвідування роботи. Крім того, з'явлення на роботі не спричинилося до погіршення здоров'я хворої або продовження строку лікування;

— доказів того, що відсутність запису про порушення режиму лікування у листку непрацездатності порушило права та інтереси підприємства-роботодавця, суду не надано.

З огляду на наведені вище висновки підприємству-роботодавцю було відмовлено у позові.

Апеляційна інстанція підтримала таку позицію суду першої інстанції.

Верховний Суд у коментованій постанові додатково наголосив, що внесення записів до листка непрацездатності після його закриття, в тому числі про порушення режиму лікування, не передбачено згаданими інструкціями.

## Висновки

Варто наголосити, що такого висновку суди доходять не вперше.

Встановлення факту порушення режиму непрацездатності є виключною компетенцією лікаря, перебування хворої під час тимчасової непрацездатності на роботі може свідчити про недотримання режиму лише за умови, якщо такий режим заборони перебування на роботі був установленний лікарем, а у наведеному випадку лікар не встановлював обмежень щодо відвідування роботи, поява на роботі не мала наслідком погіршення здоров'я хворої або продовження строку лікування.

Судова практика 2016 року

Неналежне виконання лікарем обов'язків щодо обстеження хворого і ведення документації не дає підстав для висновку, що виданий уповноваженою особою листок непрацездатності не може підтверджувати тимчасову непрацездатність позивача.

Перебування хворого під час тимчасової непрацездатності на роботі може свідчити про недотримання режиму, якщо такий режим щодо заборони перебувати на роботі був установлений лікарем.

З огляду на викладене зроблений апеляційним судом висновок про те, що ОСОБА\_3 не була тимчасово непрацездатною в день звільнення, є передчасним, у зв'язку з чим погодитися з ним неможливо.

Ухвала Вищого спеціалізованого суду  
з розгляду цивільних та кримінальних справ від 17.02.2016 р. у [справі № 6-29683ск15](#)

Звісно, обставини звільнення за листками непрацездатності тлумачаться судами на користь працівників. Чи зміниться ця практика після прийняття Трудового кодексу, — наразі сказати складно. Але нині, навіть зважаючи на порушення режиму лікування, якщо у лікарняному прямо не заборонено виходити на роботу, визнати законним звільнення у період дії лікарняного неможливо.

Нормативная база

- [КЗпП](#) — Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р. №322-VIII.
- [Інструкція № 455](#) — Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затверджена наказом МОЗ від 13.11.2001 р. №455.

Наталія КАНАРЬОВА, «Дебет-Кредит»

«Дебет-Кредит»